Instituto Juan March
Centro de Estudios Avanzados en Ciencias Sociales (CEACS)
Juan March Institute
Center for Advanced Study in the Social Sciences (CEACS)

Sistemas de negociación colectiva y acción sindical : sindicatos y trabajadores en la empresa

Author(s): Iriso Napal, Pedro L.
Year: 1992
Type: Thesis (doctoral)
University: Instituto Juan March de Estudios e Investigaciones, Centro de Estudios Avanzados en Ciencias Sociales, Universidad Complutense de Madrid, 1992.
City: Madrid
Number of pages: 2 v.
Abstract: Esta obra fue presentada como tesis doctoral en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la Universidad Complutense de Madrid el día 23 de octubre de 1992. El Tribunal, compuesto por los profesores doctores Julio Carabaña (Presidente), Carlos Prieto, Carlota Solé, Robert Fishman y Modesto Escobar, le otorgó por unanimidad la calificación de Apto "cum laude". Director de Tesis: Victor Pérez Díaz. El objeto de la tesis es el análisis de las causas que provocan la acción sindical de los trabajadores en la empresas. La tesis clasifica esas posibles causas en dos grandes bloques, siguiendo dos perspectivas teóricas tradicionales en el análisis de la acción colectiva de los trabajadores. La primera perspectiva es aquella que fundamenta la acción colectiva en las características individuales de los trabajadores (perspectiva individualista) y la segunda la que pone el acento principal en las instituciones que regulan la negociación colectiva en las empresas (perspectiva institucional) y que en la tesis se denomina "sistema de negociación colectiva" (siguiendo a Clegg: El sindicalismo en un sistema de negociación colectiva. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1985). La contrastación de si la acción colectiva de los trabajadores podía explicarse a partir del "sistema de negociación colectiva" exigía una cuidadosa definición de ese concepto. Siguiendo las tradiciones interpretativas del corporatismo y de otros autores que prestan especial atención a los elementos institucionales u organizativos de la acción sindical, se establecieron cuatro tipos de sistemas a partir de dos variables (dictomizadas) que se consideraron centrales: la relativa autonomía de la negociación colectiva en la empresa respecto a convenios colectivos de orden superior a la empresa (empresas con convenio propio frente a empresas sometidas a convenios superiores) y la existencia o no de rivalidad intersindical en el comité de empresa (microcorporatismo o pluralismo). Establecidos estos cuatro tipos de empresas se seleccionó una empresa de cada tipo (del sector del metal de la Comunidad de Madrid) como referente empírico, tanto para la aplicación de la encuesta antes mencionada como para el análisis de los efectos de las cuatro diferentes formas institucionales sobre la intensidad de la acción colectiva. En la tesis se concluye que la perspectiva individualista explica mal la acción colectiva, medida mediante varios indicadores como la afiliación sindical, la participación de los trabajadores en actividades sindicales o industriales (huelgas u otras formas de acción sindical), etc. Es la forma institucional de la negociación colectiva la que realmente parece decidir sobre el nivel de

la participación de los trabajadores en la acción sindical. En aquellas empresas con convenio propio, es decir, donde la negociación colectiva es autónoma respecto a otras instancias superiores de negociación (como el sector económico) y que además tienen una estructura sindical microcorporatista (un sólo sindicato o un sindicato claramente dominante en el comité de empresa —sin rivalidad sindical—) los trabajadores participan mucho más en la acción colectiva independientemente de cuáles sean sus características sociodemográficas, ideológicas, tradiciones políticas o intereses materiales individuales. En este tipo de empresas los sindicatos son "más libres" para negociar y no compiten entre sí por la fidelidad de los trabajadores, simplemente porque hay un solo sindicato o ese sindicato domina fuertemente el comité. La mayor libertad para negociar les permite, en determinados momentos, renunciar a objetivos redistributivos típicos de sindicalismo clásico a cambio de obtener derechos para negociar o intervenir en otros ámbitos de la política empresarial. La no competencia intersindical, también, permite a los comités centrarse en esos otros ámbitos con mayor frecuencia ya que muchas veces no necesitan obtener materiales (por ejemplo salarios más altos para los trabajadores) para mantener la fidelidad de los trabajadores. En estas empresas se ha ido ampliando, pues, el contenido de la negociación colectiva más allá del objetivo redistributivo típico de la acción sindical tradicional. Esa extensión, que en la tesis se denomina "corregulación" de políticas empresariales, supone que los sindicatos ya no centran sus objetivos únicamente en la redistribución del producto de la empresa (política de demanda) sino que cubre amplios aspectos de las políticas antes reservadas a la prerrogativa empresarial (política de oferta de la empresa) como la introducción de nuevas tecnologías, políticas de empleo y contratación, principios de la organización del trabajo, políticas de formación del personal, etc. En resumen, la autonomía de la negociación colectiva en la empresa respecto a otros niveles de negociación y la estructura microcorporatista del comité de empresa facilitan la extensión de los ámbitos correguladores en la negociación colectiva, más allá de los meramente redistributivos (demanda) hasta cubrir aspectos relacionados con la política empresarial de organización de la oferta. Y en estas empresas la acción sindical o colectiva de los trabajadores es mucho más intensa independientemente de las características, ideología e intereses materiales de los trabajadores.

Your use of the CEACS Repository indicates your acceptance of individual author and/or other copyright owners. Users may download and/or print one copy of any document(s) only for academic research and teaching purposes.

Instituto Juan March de Estudios e Investigaciones

PEDRO LUIS IRISO NAPAL

SISTEMAS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y ACCIÓN SINDICAL. SINDICATOS Y TRABAJADORES EN LA EMPRESA

MADRID
1 9 9 3

Centro de Estudios Avanzados en Ciencias Sociales

Castelló, 77. 28006-Madrid

Esta obra fue presentada como tesis doctoral en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la Universidad Complutense de Madrid el día 23 de octubre de 1992. El Tribunal, compuesto por los Profesores doctores D. Julio Carabaña (Presidente), D. Carlos Prieto, Dª Carlota Solé, D. Robert Fishman y D. Modesto Escobar, le otorgó por unanimidad la calificación de Apto "*cum laude*".

Pedro Luis Iriso Napal es Licenciado en Sociología y Doctor por la Universidad Complutense de Madrid. Formó parte de la primera promoción de estudiantes del Centro de Estudios Avanzados en Ciencias Sociales del Instituto Juan March de Estudios e Investigaciones, donde obtuvo el título de *Master* en 1989. En el propio Centro elaboró su tesis doctoral, bajo la dirección del Profesor Víctor Pérez Díaz. Actualmente es Profesor asociado de la Escuela Universitaria de Ciencias Empresariales de Universidad Complutense de Madrid.

AGRADECIMIENTOS

Los posibles méritos de esta tesis deben en gran parte atribuirse a las instituciones y personas que me han ayudado a llevarla a cabo. Deseo manifestar a todos ellos mi sincera gratitud y amistad. Me siento afortunado de haber contado con sus consejos, su ayuda y, sobre todo, su tolerancia. Sólo espero no haberles defraudado.

Quiero agraceder, en primer lugar, al Centro de Estudios Avanzados en Ciencias Sociales del Instituto Juan March de Estudios e Investigaciones por la beca de que he gozado durante más de cuatro años para seguir estudiando y para realizar esta tesis. Recordaré siempre el ambiente de trabajo serio y, sobre todo, de amistad.

Me siento especialmente deudor hacia Víctor Pérez Díaz, director del CEACS, con cuyo apoyo y ánimos siempre he contado. Hacia él siento no sólo una gran admiración como alumno sino, también, un gran aprecio personal. En gran parte fue asistiendo a sus clases y leyendo sus trabajos que decidí realizar una tesis sobre relaciones laborales. A su través he conocido a muchas personas que me han ayudado en mis estudios y en la realización de la tesis.

También deseo mencionar especialmente a Robert Fishman. Con él he pasado horas y días enteros solucionando mis problemas teóricos y prácticos, que no eran pocos, para ordenar esta tesis. Su experiencia sobre el sindicalismo en España y su buen sentido práctico me han salvado a menudo de los laberintos. Siempre ha estado disponible, a pesar de la distancia, para ayudarme. Sus ánimos y amistad han logrado que los momentos de desánimo fueran más cortos.

De inestimable valor han sido también los comentarios y ayuda de Modesto Escobar. Ha leído mi tesis varias veces. Si el trabajo estadístico de esta tesis no está del todo mal es gracias a él. También Joaquín López-Novo ha leído varios borradores de distintos capítulos. Sus comentarios siempre han sido muy valiosos para mí. Los dos, junto a los demás compañeros del Instituto Juan March, me han solucionado muchas dudas en el seminario quincenal donde hemos intentado aprender a construir tesis.

No quiero olvidar a algunos de los profesores de los que tanto he aprendido. Muchas de las mejores ideas de esta tesis han nacido en las clases de Wolgang Streeck, con quien aprendí mucho de relaciones industriales y a quien admiro por la seriedad de su trabajo. También quiero mencionar a Peter Hall, Marino Regini, Carlos Weissman, Akos Roña y Juan Diez Medrano con quienes pude comentar diversos aspectos de mi tesis.

De inestimable valor ha sido la ayuda de los bibliotecarios del Instituto Juan March (Martha, Almudena y Jesús) y el servicio logistico -que no burocrático- de Ana, Jacky, Luis y Rafael.

Pero esta tesis hubiera sido también imposible de realizar sin la colaboración de mucha gente de los sindicatos, asociaciones patronales y empresas a quienes hice tantas preguntas, a veces impertinentes. Ellos, y los muchos trabajadores que he conocido, son los protagonistas de esta tesis. He aprendido con ellos muchas cosas de la vida real que desconocía. Una de las cosas más valiosas de este trabajo ha sido conocerles. Me hicieron muy fácil el trabajo de campo.

Nunca encontré obstáculos para realizar entrevistas en Confemetal, AECIM, las Federaciones del Metal de UGT y CCOO y los sindicatos provinciales de Madrid. No puedo citar a las empresas en las que he realizado el trabajo de campo por mantener su anonimato, pero deseo que conste mi mayor agradecimiento a sus direcciones, los comités de empresa y secciones sindicales.

Porque me ayudó muy especialmente en una de las empresas, y por la amistad que llegué a tener con ella, quiero mencionar a Angeles Barranco. Por la cantidad de tiempo que les hice perder, debo mencionar a Ángel Jurado, Javier Gómez, José Manuel Rodríguez, Manolo Espinar, Juan José Migallón, José María Solera, Aníbal, Adolfo, Carmen, Julio, Chefa, etc., etc...

INDICE

Cap. 1 SISTEMAS DE RELACIONES INDUSTRIALES Y ACCIÓN COLECTIVA 1

1.1. La acción colectiva de los trabajadores: perspectivas teóricas 3

1.1.1. Primera perspectiva: las características, intereses y actitudes de los trabajadores 3

1.1.2. Segunda perspectiva: las teorías organizacionales 8

1.1.3. Tercera perspectiva: el institucionalismo

A) El institucionalismo clásico 8

B) La crítica liberal contra el sistema de relaciones industriales 11

C) El argumento corporatista 12

D) La crisis del sistema clásico de relaciones industriales 13

1.2. Hipótesis: sindicalismo inclusivo y amplitud de la corregulación en los mercados de trabajo 16

1.3. Algunos aspectos metodológicos 21

1.4. Las empresas seleccionadas 26

A) La gran empresa privada (PRIVADA) 26

B) La gran empresa publica (PUBLICA) 29

C) La pequeña empresa femenina (FEMENINA) 30

D) La pequeña empresa familiar (FAMILIAR) 31

1.5. Estructura de la tesis 32

Notas 35

PARTE I **LA ACCIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES A PARTIR DE SUS CARACTERÍSTICAS Y ACTITUDES INDIVIDUALES**

Cap. 2 LA IMPLICACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA ACCIÓN SINDICAL 40

2.1. Los indicadores de la implicación sindical de los trabajadores 43

2.2. Análisis individual de la participación en la acción colectiva 51

2.3. Las variables socio-demográficas 54

A) Jóvenes y adultos 56

B) La educación como recurso en el mercado de trabajo 58

C) Mujeres y varones 63

D) Región y tradiciones políticas 68

2.4. La capacidad explicativa de las características socio-demográficas sobre la implicación sindical de los trabajadores 75

Notas 79

Cap. 3 MERCADO DE TRABAJO E INTERESES MATERIALES 83

3.1. La experiencia de paro 89

3.2. La experiencia en la economía sumergida 100

3.3. La dualización en el mercado interno de trabajo 104

3.4. El valor de las cualificaciones en el mercado de trabajo 109

3.5. Antigüedad en la empresa y socialización sindical 122

3.6. La familia como seguro económico 132

3.7. La capacidad explicativa de la posición en el mercado de trabajo sobre la implicación sindical de los trabajadores 133

Notas 136

Cap. 4 CULTURA E IDEOLOGIA 142

4.1. Cultura y *delegación implícita* de la representación de intereses 143

4.2. La heterogeneidad ideológico-cultural entre los trabajadores y la acción sindical 148

4.2.1. La valoración del sistema socio-económico y la actitud frente a la empresa 151

4.2.2. Mundo público y mundo privado 168

4.2.3. Instrumentalismo e identidad sindical 173

4.3. La relación entre el factor ideológico-cultural y la implicación sindical 181

Notas 185

Cap. 5 EL ENTORNO SOCIAL DEL TRABAJADOR 188

5.1. La socialización familiar 188

5.2. Las amistades y la organización informal de la izquierda en las empresas 194

5.3. El entorno local 200

5.4. La capacidad explicativa del factor del entorno social sobre la implicación sindical 209

5.5. Relación entre los índices de implicación sindical esperada 212

Conclusión: la validez y pertinencia del análisis individual 213

Notas 217

PARTE II **LA ACCIÓN COLECTIVA EN EL CONTEXTO DE LA EMPRESA**

Cap. 6 LA ACCIÓN COLECTIVA EN LAS EMPRESAS 221

6.1. La afiliación sindical 223

6.1.1. Las organizaciones no son imprescindibles 223

6.1.2. Afiliados por identidad ideológica 231

6.1.3. El esfuerzo afiliativo de las empresas 234

6.1.4. Las razones de no afiliación de los trabajadores 239

6.2. Las prácticas asamblearias 246

A) La pequeña empresa familiar 247

B) La empresa de mano de obra femenina 248

C) La gran empresa privada 249

D) La gran empresa pública 251

6.2.1. Prácticas asamblearias y juicio de los trabajadores sobre las asambleas 255

6.3. Los conflictos laborales 258

A) La pequeña empresa familiar 261

B) La empresa de mano de obra femenina 262

C) La gran empresa privada 266

t

D) La gran empresa pública 273

Conclusiones 277

Notas 279

Cap. 7 LOS TRABAJADORES EVENTUALES Y LA POLITICA SINDICAL EN MATERIA DE SEGURIDAD EN EL EMPLEO 285

7.1. Los trabajadores eventuales frente a la afiliación y otras formas de implicación sindical 289

7.2. Las *políticas de eventualidad* en las cuatro empresas 294

7.3. La implicación sindical de los eventuales en las distintas empresas 298

7.4. Eventualidad e intereses de los trabajadores respecto a la seguridad en el empleo 302

7.5. La política sindical de empleo en las dos grandes empresas 308

A) PUBLICA o cómo evitar el desarrollo de intereses divergentes 309

B) PRIVADA o la eventualidad como causa de conflictividad horizontal 314

7.6. Los eventuales y las micro-políticas de empleo 320

Notas 325

Cap. 8 *ESOS TÉCNICOS TAN INDIVIDUALISTAS* 328

8.1. La implicación sindical de los técnicos en las distintas empresas 332

8.2. El salario de los técnicos 336

8.3. El sistema taylorista de primas 339

8.4. El sistema de incentivos de la gran empresa pública 343

8.5. La formación 350

8.6. Los ascensos 356

8.7. Jornada laboral 364

8.8. La implicación sindical de los técnicos y su visión de la empresa 367

Notas 374

Cap. 9 CONCLUSIONES: amplitud de la corregulación y sindicalismo inclusivo en los centros de trabajo 380

9.1. La acción colectiva de los trabajadores y su posición en el mercado de trabajo 380

9.2. La acción colectiva y la segmentación ideológica 386

9.3. La amplitud de la corregulación como causa de la participación en la acción colectiva 390

9.3.1. Corregulación de la política de empleo 390

9.3.2. Corregulación de la vida laboral de los técnicos 393

9.4. Elementos estructurales y estrategias de los actores como causas de la amplicación de la corregulación 397

9.4.1. Estrategias de la dirección de las empresas hacia la corregulación 398

9.4.2. Las dos empresas pequeñas: la falta de autonomía estratégica sindical 400

9.4.3. PRIVADA: el obstáculo de las rivalidades intersindicales para ampliar la corregulación 402

9.4.4. PUBLICA: una estrategia sindical a la búsqueda del aumento de la corregulación 403

9.5. Síntesis general 407

Notas 410

Apéndice 1: METODOLOGIA I

1. La selección de las empresas II
2. El cuestionario II
3. Las entrevistas abiertas semi-estructuradas XI

. Entrevistas a los directivos

. Entrevistas a los líderes sindicales

. Entrevistas a los trabajadores

Notas

Apéndice 2: LA ELIMINACIÓN DE DOS INDICADORES SELECCIONADOS *A PRIORI* PARA LA CONSTRUCCIÓN DE LA ESCALA DE IMPLICACIÓN SINDICAL XIX

Notas XXV

Apéndice 3: CUESTIONARIO XXVI

BIBLIOGRAFÍA XLVII

Capítulo 1. SISTEMAS DE RELACIONES INDUSTRIALES Y ACCIÓN COLECTIVA EN LA EMPRESA

Los cambios ocurridos a partir de finales de los años 70 en los procesos productivos, en la estructura de los mercados de trabajo y, en general, en el sistema económico, han provocado la emergencia de nuevas divisiones entre los trabajadores que dificultan su acción colectiva. Muchos estudiosos de las relaciones laborales se han referido a las crecientes dificultades sindicales para agregar las demandas de todos los trabajadores (ver, por ejemplo, Offe, 1985; Regini, 1987; Pérez Díaz, 1987b; Streeck, 1988 o Regalia, 1988). Grupos de trabajadores que antes podían ser considerados por las organizaciones sindicales como periféricos o en los bordes de la clase a la que los sindicatos pretenden representar -parados, eventuales, trabajadores de la economía sumergida, del sector secundario, o trabajadores técnicos o de formación universitaria- parecen moverse ahora hacia el centro de la misma reduciendo, al mismo tiempo, el papel dominante del obrero tradicional como base fundamental de la acción colectiva[1]. Los distintos grupos de trabajadores son portadores de intereses diversos y, en muchas ocasiones, no facilmente agregables por los sindicatos. También la clase se ha hecho más compleja desde el punto de vista ideológico, o de las identidades colectivas, no sólo por la entrada de nuevos grupos en ella -grupos que los sindicatos no pueden despreciar sin correr el riesgo que reducir seriamente sus bases potenciales- sino, también, porque cuando se incrementa la diversidad de intereses, los distintos grupos de trabajadores van adquiriendo identidades sociales más diversificadas y, en general, se produce un aumento del grado de instrumentalismo hacia los sindicatos.

Frente a esta emergente complejidad de la clase trabajadora (ver Solé y Miguélez, 1987: 127-132), un importante líder sindical, al intentar analizar las causas de la debilidad del sindicalismo español, decía que los sindicatos corrían el peligro de ver reducida su representatividad a círculos concéntricos cada vez más pequeños de la clase hasta convertirse en una especie de reserva para "la defensa de asuntos marginales" (López Bulla, 1990: 3). Como ejemplos llamativos de lo que Regalia (1988: 347) ha denominado *efervescencia de la*

periferia de la clase, el líder sindical se refería al surgimiento en España de ciertos sindicatos corporativos y radicales[2]. No obstante, la complejidad de intereses materiales y de identidades colectivas dentro de la clase no parece, por el momento, tener como efecto más destacable, al menos en España, la formación de plataformas o sindicatos radicales o independientes. Su efecto más importante es el alejamiento, real o posible, de grupos cada vez más amplios de trabajadores respecto de la acción colectiva liderada por los sindicatos de clase.

El objeto de esta tesis es el análisis de lo que esta nueva y mayor complejidad de la clase trabajadora significa para las posibilidades de la acción colectiva y para la capacidad representativa de los sindicatos de clase. Analizaremos este fenómeno como una crisis del sistema de relaciones industriales, interpretándola como una inadecuada relación entre dicho sistema y las nuevas realidades del mercado de trabajo y del sistema productivo y económico en general.

Nuestro análisis se centrará en el ámbito de la empresa. La empresa no sólo es el nivel fundamental en el que esencialmente tiene lugar la acción colectiva y la relación directa entre sindicatos y trabajadores (Lope, 1990: 17) sino que, además, como muchos autores señalan, está recobrando el protagonismo en la negociación colectiva con el paulatino declive de los acuerdos corporatistas a nivel macroeconómico, tanto en España (Taboadela, 1990: 68; Domínguez, 1988: 100-102)[3] como en otros países (Windmuller, 1989: 176; Regini, 1987: 100-101). Por otra parte, la empresa es también un lugar estratégico para estudiar los efectos de la complejidad de la clase trabajadora sobre la acción colectiva, porque es precisamente en su ámbito donde los trabajadores definen sus intereses en un sentido más concreto y excluyente dando origen, en muchas ocasiones, a conflictos horizontales de interés y a una aparentemente mayor dificultad de la organización sindical de empresa (secciones sindicales y comités) para unificar las demandas de los diversos grupos de trabajadores.

1.1. La acción colectiva de los trabajadores: perspectivas teóricas

Los autores que han estudiado la acción colectiva de los trabajadores, en la mayoría de los casos -aunque no siempre- bajo el liderazgo de las organizaciones sindicales, se han aproximado a ella desde tres perspectivas con variantes teóricas internas. La acción colectiva, en la primera perspectiva, se ha estudiado a partir de las características, intereses o actitudes de los trabajadores. La mayor o menor probabilidad tanto de que un trabajador, o grupo de trabajadores, se implique en la acción colectiva como de que en un determinado contexto o situación emerja una acción común sería una función de las diferencias entre las características, intereses o actitudes de distintos grupos de trabajadores.

En la segunda perspectiva el foco de atención esencial, al estudiar la acción colectiva de los trabajadores, es la organización sindical. De acuerdo a esta perspectiva, la acción colectiva, su mera existencia, sus formas y resultados, tienen que ver con la existencia y forma de las organizaciones sindicales.

Finalmente, el centro de atención para analizar la acción colectiva, en la tercera perspectiva, sería el entramado institucional sobre el que se desarrollan las relaciones entre trabajadores, organizaciones sindicales, empresarios y Estado.

1.1.1. Primera perspectiva: las características, intereses y actitudes de los trabajadores

Muchos de los científicos sociales que han estudiado la acción colectiva a partir de las características, intereses materiales o actitudes de los trabajadores no han pretendido establecer una teoría dura en el sentido de afirmar, explícitamente, que esas características, intereses o actitudes sean la causa de la existencia, las formas o los resultados de la acción colectiva. Estos autores, simplemente, han tratado de describir qué trabajadores son más propensos a actuar colectivamente o cuales apoyan más que otros a los sindicatos -quienes se afilian más o quienes están más dispuestos a ir a la huelga-. En gran parte la facilidad actual

para realizar y analizar encuestas y la existencia de abundantes datos estadísticos conducen a este tipo de estudios (Fishman y Mershon, 1986: 2) -muchas veces entendidos como descriptivos por los propios analistas-. Las variantes más interesantes de esta perspectiva, sin embargo, son aquellas que establecen hipótesis explícitas sobre la relación entre los intereses materiales o las actitudes ideológico-culturales de los trabajadores y su mayor o menor tendencia a implicarse en la acción colectiva.

Una parte de los estudios dentro de esta perspectiva pueden calificarse como análisis individuales estructurales. Entre las variables que normalmente se utilizan están el sexo, la edad, el estutus ocupacional, el tipo de contrato laboral, etc.[4] Detrás de las variables utilizadas existe, explícita o implícitamente, una hipótesis relativa a los efectos de la estructura de los mercados internos o externos de trabajo sobre la actitud de los trabajadores hacia la acción colectiva o, en otros casos, alguna hipótesis de tipo cultural[5]. Una variante clásica de esta perspectiva, basada en las características y actitudes de los trabajadores, es la que explica la acción colectiva, esencialmente, como el resultado de la insatisfacción o *frustración de los trabajadores* en diferentes órdenes -económico o de estatus social o laboral-. Desde esta subvariante teórica se ha intentado explicar tanto la diferente tendencia de algunos grupos de trabajadores para participar en la acción colectiva, como acerca de algunos fenómenos particulares -por ejemplo, las huelgas salvajes-[6]. En general, desde esta subvariante, se sostiene que la insatisfacción o la frustración económica o social de los trabajadores es la variable determinante de la acción colectiva[7].

Otras dos subvariantes teóricas importantes de esta perspectiva son las que estudian la acción colectiva como una función de los intereses materiales de los trabajadores o de sus actitudes culturales o ideológicas.

Dentro de las hipótesis que analizan la acción colectiva como una función de los intereses materiales, la más interesante es la que se sitúa dentro de la teoría de la acción racional y que ha sido explicitada por Olson (1965)[8]. La teoría de la acción racional supone que la decisión de los trabajadores de participar en la acción colectiva dependerá de cálculos racionales acerca de los medios más eficaces para satisfacer sus intereses. Los trabajadores

actuarán colectivamente si los beneficios que esperan obtener de dicha acción superan a los costes de su participación en ella (i.e. Kirsch, 1980). Lo que resulta más interesante de la teoría de Oison es, sin embargo, que la estructura de la organización sindical afecta a los beneficios y costes de la participación individual en la acción colectiva, es decir, afecta a los cálculos racionales del trabajador y, por tanto, a su participación en las formas colectivas de acción.

Otro conjunto de variantes teóricas son aquellas que se centran en las actitudes culturales o ideología *de* los trabajadores. El concepto de *imagen social* de Lockwood (1966: 27) se refiere a las diferentes concepciones ideológicas, dentro de la clase, acerca de la estructura y el sistema sociales. Dichas concepciones afectan a los comportamientos de los trabajadores respecto a la acción colectiva -y a los fines que le atribuyen-. El concepto de Lockwood sería una de las bases teóricas esenciales de la obra de Goldthorpe, et al. (1968) sobre los comportamientos del trabajador próspero *(affluent worker)* hacia la acción colectiva y sobre el uso instrumental que los trabajadores hacen de los sindicatos. Otros autores (Parkin, 1971; Bulmer, 1975) aceptaron esta hipótesis cultural o ideológica aunque destacaron el papel esencial que juegan las ideologías o *sistemas públicos de significación* -por ejemplo la cultura o ideología sindical- (Parkin) y las organizaciones (Bulmer) en la formación de las imágenes sociales o nociones ideológicas de los trabajadores.

En muchos casos los autores que estudian la acción colectiva a partir de las características, intereses o actitudes de los trabajadores recogen una multiplicidad de hipótesis, provenientes de distintas subvariantes teóricas, acerca de por qué los trabajadores se implican en la acción colectiva. Es el caso, por ejemplo, de Klandermans (1986) que entiende la acción colectiva como el resultado de la frustración en el trabajo, del comportamiento económico racional de los trabajadores y de la identidad cultural con los valores del sindicalismo -destacando el papel de la socialización de los trabajadores en dichos valores fuera y dentro de la empresa y, por tanto, concediendo cierta relevancia a la organización sindical- (véase también Payne, 1989).

Estas diversas teorías, centradas en unos u otros aspectos de las características, intereses o actitudes de los trabajadores son, aunque en diferente medida, pertinentes para entender tanto la diversa participación de distintos grupos de trabajadores en la acción colectiva como la problemática sindical de agregación de intereses. Pero esta pertinencia, como se verá, es sólo relativa y, particulamente, este tipo de análisis no puede explicar por qué trabajadores con los mismos intereses materiales o las mismas actitudes culturales o ideología se comportan frente a la acción colectiva de forma tan distinta en diferentes contextos -en nuestro caso, en diferentes empresas-. El análisis que parte del trabajador individual, cualquiera que sea la teoría concreta utilizada, puede explicarnos por qué los técnicos o los trabajadores muy cualificados, por ejemplo, tienen una menor tendencia a participar en la acción colectiva -aunque no todas las subvariantes teóricas tengan el mismo poder explicativo-. La causa de la menor implicación de los técnicos en la acción colectiva puede razonarse, por ejemplo, a partir de su posición en los mercados de trabajo, que les otorga capacidad para defender sus intereses mediante la acción individual. Esa menor participación de los técnicos en la acción colectiva puede explicarse también en términos culturales o ideológicos -los técnicos proceden de una clase social diferente, con referentes ideológicos específicos y en su entorno social el referente cultural de izquierda, o simplemente *sindical,* es secundario-. Todo esto es relevante y explica la causa de que en casi todos los contextos que podamos considerar, los técnicos son más reacios a las formas colectivas de la acción social que los trabajadores menos cualificados. El análisis de la acción colectiva a partir de los intereses y actitudes individuales es pertinente, pues, para entender la mayor o menor implicación sindical de distintos grupos de trabajadores. Esa pertinencia, sin embargo, termina cuando observamos que técnicos con los mismos intereses materiales, o con las mismas actitudes o ideologías, tienen niveles muy diferentes de participación en la acción sindical en distintos contextos -aunque en casi todos ellos su participación en dicha acción sea menor que la de los trabajadores menos cualificados-. Lo mismo ocurre cuando consideramos la participación de los demás grupos de trabajadores (mujeres, jóvenes, trabajadores eventuales, administrativos e, incluso, los especialistas y *obreros tradicionales)*

en distintos entornos de la acción sindical. Si el análisis de la acción colectiva a partir de los intereses y actitudes de los trabajadores puede explicar el diverso grado en que unos y otros grupos de trabajadores participan en dicha acción, no puede, por el contrario, explicar el distinto nivel de participación de estos grupos en distintos contextos.

1.1.2. Segunda perspectiva: las teorías organizacionales

Las que podríamos denominar *teorías organizacionales* afirman la primacía causal de la existencia de organizaciones sindicales para que tenga lugar la acción colectiva. Dichas teorías se han centrado en el estudio de la acción colectiva a lo largo de grandes periodos históricos (Tilly, 1978 o Shorter y Tilly, 1978) o en comparaciones entre países (Snyder, 1975). De acuerdo con Tilly la variable clave para explicar las grandes evoluciones históricas de la acción colectiva -Tilly se centró en el estudio de los movimientos huelguísticos- es la existencia y forma de las organizaciones sindicales. La organización no sólo explica por qué en unos momentos se producen movilizaciones de trabajadores y en otros no, sino también los fines de tales movilizaciones -entendidas no solamente como *movilizaciones laborales* sino, además, como forma de participación de los trabajadores en la vida política (Shorter y Tilly, 1978: 343-345)-. Los cambios en los sistemas políticos y, en general, en el sistema social son relevantes para entender la evolución y sentido de la acción colectiva, pero a condición de que tales cambios alteren previamente la forma de las organizaciones sindicales.

La teoría organizacional ha sido aplicada a los centros de trabajo. Fishman (1990: 26-29) ha destacado la relevancia de la existencia de la organización sindical en las plantas para que en ellas pueda tener lugar la acción colectiva. La existencia de esa organización depende, frecuentemente, de la existencia -no garantizada- de algún tipo de liderazgo sindical. La organización sindical, y su relativo poder en los centros de trabajo, no sólo es importante para entender el nivel de la acción colectiva en la planta sino, incluso, para entender la fuerza y capacidad de movilización de los sindicatos a nivel nacional (Fishman y Mershon, 1986:

5). Zeitlin (1985) ha destacado el papel fundamental del reconocimiento de la organización sindical en los centros de trabajo por el Estado para las posibilidades de que tenga lugar la acción colectiva en las plantas.

Un estudio reciente sobre la afiliación sindical de los trabajadores jóvenes en el Reino Unido ha demostrado que la existencia de organizaciones sindicales reconocidas por la empresa es el determinante más importante de la afiliación (Payne, 1989). Según este estudio, la diferente *oportunidad* de los trabajadores para afiliarse -entendiendo por *oportunidad* la existencia de organizaciones sindicales en el centro de trabajo- es un elemento crucial para comprender las causas de la afiliación y que, por tanto, ésta es un fenómeno relativamente independiente de los intereses y actitudes ideológico-culturales de los trabajadores[9].

1.1.3 Tercera perspectiva: el institucionalismo

La perspectiva institucional está ligada a las teorías organizacionales en el sentido de que las formas organizativas de los sindicatos son uno más entre los diversos elementos institucionales útiles para entender la forma, contenido y extensión de la acción colectiva.

A) El institucionalismo clásico

El institucionalismo es una perspectiva tradicional en el estudio de las relaciones laborales que se remonta a los años 20. En aquel momento nació como una forma alternativa para interpretar la relación laboral. La relación laboral, de acuerdo a los primeros institucionalistas, no podía entenderse a partir del mero juego del mercado sino que debía interpretarse a partir del conjunto de normas que la afectaban. Dichas normas, por lo demás, eran parte fundamental del mercado de trabajo y no un mero obstáculo al funcionamiento del mismo[10] (Reshef y Murray, 1988: 86).

La perspectiva institucional, sin embargo, no alcanzó una posición privilegiada en el estudio de las relaciones laborales sino a partir de la obra de Dunlop (1958). El concepto clave del institucionalismo, establecido por Dunlop, es el de *sistema de relaciones industriales.*

> "Un sistema de relaciones industriales, en cualquier momento de su desarrollo, se define como el compuesto por ciertos actores, ciertos contextos, una ideología que vincula al sistema de relaciones industriales globalmente y un conjunto de normas creado para regular a los actores en el centro de trabajo y en la comunidad laboral" (Dunlop, 1958: 7).

Esta definición y, en general, toda la perspectiva institucional de Dunlop, tiene un alto valor descriptivo e interpretativo del tipo de relaciones laborales que han dominado en la posguerra. El sistema de relaciones industriales es, en este contexto práctico e interpretativo, un subsistema frente a otros subsistemas exógenos como el mercado de productos, la tecnología o la distribución del poder en la sociedad que son, de acuerdo con Dunlop, los tres entornos que conforman el contexto del *subsistema* de las relaciones laborales, interactuando con él o, más que interactuando, causando su forma institucional (Dunlop, 1958: 9). Las relaciones laborales tienen, en este sistema, un contenido específico limitado esencialmente a la redistribución de los beneficios de la producción, tanto si nos referimos a las relaciones laborales a escala nacional como a escala micro-económica -en la empresa-. La tecnología, los mercados de productos y otros aspectos esenciales relativos a la *oferta* u organización del proceso productivo están fuera del subsistema de relaciones industriales y corresponden a la prerrogativa empresarial. Los sindicatos, como actores de ese sistema, sólo están interesados en la organización de la producción en tanto en cuanto la forma concreta de la organización productiva afecta a su propia capacidad y poder negociador sobre la redistribución del producto social en favor de los trabajadores.

Esta interpretación -y práctica- de las relaciones laborales es funcionalista en el sentido de que si consideramos dos funciones sociales esenciales, la organización de la producción y la redistribución de los beneficios obtenidos en ella -*cómo* se produce y *para quién* se

produce-, el sistema de las relaciones industriales tiene una función puramente redistributiva -los sindicatos se interesan en el *para quién* se produce-. Las organizaciones sindicales de la posguerra, olvidando el antiguo ideal del control obrero de la fábrica, que entrañaba una preocupación esencial sobre la organización de la producción, aceptan este sistema de relaciones industriales en el que su papel se reduce a la redistribución de los beneficios de la producción, correspondiendo los aspectos esenciales de la organización de la misma a la prerrogativa empresarial. La intervención sindical en ciertos aspectos de la organización del trabajo, o del funcionamiento de los mercados internos y externos de trabajo, no afectaba a la esencia organizadora de dicha prerrogativa. Los sindicatos no se hacían responsables de la rentabilidad de la producción del mismo modo que el obrero, bajo el sistema de la organización taylorista, tampoco se hacía responsable respecto del resultado final de su trabajo (Fox, 1974).

Este diseño institucional de las relaciones laborales era funcional dentro del paradigma keynesiano de la posguerra. Los efectos de la acción colectiva de los trabajadores, puramente orientada a la redistribución, sobre el sistema eran, desde un punto de vista técnico-económico, una *política de demanda* semejante a la política del desarrollo del estado de bienestar o de pleno empleo. El sistema de relaciones industriales podía ser considerado como una parte sustancial del compromiso social de la posguerra (Pérez Díaz, 1987b: 110-111). El orden social era democrático porque reconocía un papel socialmente relevante a las organizaciones sindicales, al mismo tiempo que era un sistema *justo* porque admitía la funcionalidad económica del efecto redistributivo provocado por el sistema de relaciones industriales.

Por otra parte, las políticas keynesianas y los efectos reguladores del sistema de relaciones industriales sobre el funcionamiento del mercado de trabajo -pleno empleo y seguridad en el empleo- crearon una clase trabajadora relativamente homogénea en cuanto a sus intereses materiales. Los sindicatos podían sintetizar las demandas de la clase mediante el objetivo redistributivo del producto social a favor de los trabajadores.

Pero aunque econòmicamente funcional y justificable desde el punto de vista del paradigma keynesiano que dominaba la política económica, el sistema de relaciones industriales comenzó a ser acusado de *disfuncional* a medida que iban apareciendo tensiones inflacionistas en la economía.

B) La crítica liberal contra el sistema de relaciones industriales

Cuando la inflación amenazó el crecimiento económico y, sobre todo, en los momentos iniciales de la crisis de los años 70, algunos autores de tradición liberal comenzaron a acusar al sistema de relaciones industriales de la posguerra de *disfuncional*[11]. El autor que, desde una posición liberal, mejor analizó la relación entre el sistema de relaciones industriales y el *bienestar* de la economía fue Olson (1982). Mientras que Dunlop consideraba el sistema de relaciones laborales como una variable dependiente, en su forma institucional, de los contextos externos -por ejemplo, de la situación de los mercados de productos-, la crítica liberal contra el sistema, y particularmente Olson, considera que el sistema de relaciones industriales tiene efectos fundamentales, en muchos casos perversos, sobre la economía -sobre el crecimiento económico y sobre la inflación-.

Olson parte de dos supuestos ya establecidos en su obra clásica sobre la lógica de la acción colectiva (1965). En primer lugar, los individuos, y en concreto los trabajadores, actúan racionalmente para la consecución de sus intereses. El segundo supuesto es que existen una serie de bienes colectivos como la baja tasa de inflación o el crecimiento económico. Si los trabajadores actúan racionalmente ¿por qué de su acción se obtiene un resultado negativo o un mal colectivo como es la inflación o el bajo crecimiento económico? No es que los trabajadores no sean racionales y no deseen que crezca la economía, es que el sistema de relaciones industriales es perverso.

Los individuos que no pueden dar respuesta a sus intereses mediante la acción individual se unen en grupos para satisfacer esos intereses colectivamente. Lo lógico es que

existan muchos grupos pequeños -en este caso muchos sindicatos- porque en la sociedad, y entre los trabajadores, hay intereses diversos. Incluso cuando se logran crear grandes organizaciones éstas tienden a dividirse[12] porque una gran organización no puede, a la larga, unificar los intereses diversos de todos sus miembros. Las pequeñas organizaciones -o sindicatos en nuestro caso- compiten entre sí para obtener una parte mayor del producto social en una escalada de demandas redistributivas sin fin. Y finalmente se produce la inflación y después un menor crecimiento económico.

C) El argumento corporatista

El corporatismo, tanto teórica como prácticamente, supone la superación del pesimismo de Olson respecto a la existencia y perdurabilidad de las grandes organizaciones sindicales de masas. El corporatismo admite también las diferencias de intereses entre los trabajadores, pero es optimista respecto a la posibilidad de unificar esos intereses diversos (Streeck, 1988: 313). El sistema pluralista -considerado por Olson como el que dimana lógicamente de la distribución de intereses entre los trabajadores- es sólo una de las formas institucionales en que se puede organizar el sindicalismo. El corporatismo es otra forma alternativa, realmente existente en países del centro y norte de Europa, que no tiene los efectos perversos sobre la economía (Schmitter, 1979) que Olson describe respecto del sistema pluralista. El sistema corporatista supone la existencia, en su forma ideal, de un único sindicato nacional capaz de *intermediar* los diversos intereses de *todos* los trabajadores como clase[13]. ¿Cómo es posible que un sólo sindicato sea capaz de *intermediar* la diversidad de intereses de la clase trabajadora? Para Offe (1981: 137-138) la formación y perdurabilidad de estos grandes sindicatos radica en la influencia del Estado sobre la forma institucional de las relaciones industriales. El Estado incentiva a una organización sindical otorgándole ciertos poderes administrativos sobre los trabajadores y un estatus público como representante de la clase[14].

El corporatismo no tiene -o, al menos, no tiene *necesariamente*- los efectos negativos sobre la economía o la tasa de inflación -bienes colectivos- propios del sistema pluralista por una doble razón. Primero, porque al existir un único sindicato no se producen los comportamientos *competitivos* e *imitativos* propios de los pequeños sindicatos pluralistas por mantener o mejorar, respecto a otros grupos de trabajadores, el estatus social y económico de sus representados. Segundo, porque la relación entre los logros redistributivos obtenidos por el sindicato *corporatista único* para toda la clase y sus posible efectos económicos negativos sobre el sistema -freno del crecimiento o aumento de la tasa de inflación- es mucho más evidente para el liderazgo sindical y por tanto la protección de esos *bienes colectivos* entrata a formar parte de sus consideraciones estratégicas. Dado el monopolio *intermediador* del sindicato corporatista respecto a la clase -por su estatus público y sus poderes administrativos-, puede moderar las pretensiones redistributivas de los trabajadores si el liderazgo sindical llega a la conclusión de que la satisfacción de esas pretensiones pudiera dañar la economía y, a largo plazo, a los propios trabajadores[15]. En otras palabras, la organización sindical corporatista estaría institucionalmente capacitada para tener en cuenta los intereses a *largo plazo* de los trabajadores -control de la inflación y mantenimiento de la capacidad de crecimiento económico de una forma constante- gracias a la posibilidad del sindicato para limitar las demandas redistributivas a *cono plazo* de los trabajadores y a que no se producen, en esta forma institucional, los fenómenos, típicamente pluralistas, de rivalidad e imitación entre diferentes sindicatos o grupos de trabajadores para mejorar la posición relativa de cada uno de ellos en el orden económico y social.

D) <u>La crisis del sistema clásico de relaciones industriales</u>

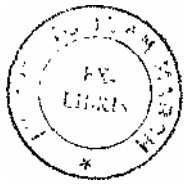
Tanto el sistema pluralista como el corporatista son variaciones del sistema de relaciones industriales descrito por Dunlop. La característica esencial de ambos sistemas es que el objeto esencial de la acción sindical es la redistribución de los beneficios de la

producción en favor de los trabajadores admitiéndose, al mismo tiempo, que la parte esencial de la organización de la producción, y de la obtención de los beneficios de dicha producción en el mercado de productos, pertenece a la prerrogativa empresarial -el *cómo* de la producción-.

La crisis de los años 70 y la reestructuración del sistema productivo y económico en los últimos 15 afíos supone una crisis paralela del sistema de relaciones industriales. Las relaciones laborales con anteriodidad a la crisis, como ya se ha apuntado, tenían su base lógica y práctica en el paradigma keynesiano (Pérez Díaz, 1987b: 114-115)-. Como se ha dicho, este compromiso suponía el reconocimiento de la funcionalidad del sistema de relaciones industriales porque los efectos de dicho sistema eran funcionalmente equivalentes a las políticas económicas de demanda, pieza clave de la teoría keynesiana.

Con la crisis económica, el sistema de relaciones industriales centrado en la demanda -redistribución- entró en crisis por un doble motivo. En primer lugar, las políticas redistributivas se hicieron más difíciles desde un punto de vista estrictamente económico. En segundo lugar, a medida que el paradigma keynesiano cedía terreno a otras interpretaciones económicas -neoliberales, por ejemplo- la redistribución provocada por el sistema de relaciones industriales, fuera éste de tipo pluralista o corporatista, iba encontrando progresivamente una mayor oposición por parte de los otros actores de las relaciones industriales -Estado y empresarios- (Windmuller, 1989: 29).

La dificultad económica de las políticas redistributivas, propia de la época más dura de la crisis, iba a transformarse en una dificultad *cuasi* estructural. En el ámbito nacional -o arena política de las relaciones laborales- porque los gastos estatales parecían haber alcanzado un volumen difícil de superar, en términos relativos, en muchos países europeos[16]. O'Connor ha interpretado este fenómeno como *crisis fiscal del Estado* (1973: 5-12). En el ámbito microeconómico las políticas estrictamente redistributivas también iban a encontrar crecientes dificultades por el nuevo entorno económico de competencia creciente, desregulación de muchos mercados de productos y, en general, una mayor inseguridad de las empresas respecto al futuro[17]. Las estrategias corporatistas han ido cediendo terreno



paulatinamente, y no sólo en España, por dos razones: primero porque tienen una fuerte tendencia a no considerar las situaciones específicas de diversos sectores y empresas y, en segundo lugar, porque suponían un corsé sobre las políticas económicas gubernamentales (Pérez Díaz 1987a, 116). Los sindicatos, por su parte, no podían continuar con una estrategia corporatista que minaba su capacidad representativa al no estar garantizada la obtención de beneficios redistributivos para la clase trabajadora (Gutiérrez, 1988: 124-126).

Esto no significa, obviamente, que las políticas redistributivas no puedan tener lugar -más aún en España donde el estado de bienestar no ha alcanzado niveles europeos-. Lo que significa es que las políticas puramente redistributivas resultan más difíciles tanto en el ámbito nacional como en el de la empresa. Y este es un problema grave para los sindicatos porque dichas políticas tienen un alto valor estratégico por cuanto representan un objetivo capaz de aunar los intereses de los diversos componentes de la clase trabajadora. Y esa creciente dificultad sindical para obtener recursos redistributivos para sus bases coincide, además, con una creciente segmentación de la clase tanto desde el punto de vista material -intereses- como ideológico o cultural.

La capacidad sindical para unificar los intereses de la clase y para definir estrategias a largo plazo radica, en parte, en su poder organizacional (Pizzorno, 1978), es decir, en su capacidad para crear vínculos estables de relación con grupos amplios de trabajadores dispuestos a participar en la acción sindical. La estabilidad de dichos vínculos depende, en gran medida, de la identidad ideológica de esos trabajadores con las organizaciones sindicales. Los trabajadores identificados con los sindicatos no sólo parecen estar más dispuestos a sacrificar, en parte, sus intereses materiales inmediatos para incrementar el poder sindical -o en beneficio de otros trabajadores- sino que, además, tienden a aceptar más fácilmente la interpretación del liderazgo sindical acerca de sus propios intereses y de los medios para satisfacerlos. Como consecuencia de la crisis, la clase en su conjunto se ha segmentado desde el punto de vista ideológico porque la identidad se forma, en gran parte, a partir de la posición de los trabajadores en los mercados y si los mercados se segmentan, se segmentan, también, las identidades al igual que los intereses. En consecuencia, la clase en su conjunto

aparece como más instrumental en el sentido de que el apoyo de los distintos grupos de trabajadores a los sindicatos dependerá en mayor medida de la respuesta que éstos den a sus intereses más perentorios, a veces en contradicción con los intereses de otros trabajadores. Y esta crisis de la *delegación implítica* (Pérez Díaz, 1987b) por los trabajadores de sus intereses en manos de los sindicatos ocurre cuando éstos encuentran dificultades crecientes para obtener recursos redistributivos para la clase, un objetivo unificador de los intereses de la gran mayoría de los trabajadores.

1.2 Hipótesis: sindicalismo inclusivo y amplitud de la corregulación en los centros de trabajo

La hipótesis que se defenderá en este trabajo es que la capacidad de representación unitaria o inclusiva de los intereses de todos los trabajadores de una planta depende del micro-sistema de las relaciones industriales existente en las diversas empresas o centros de trabajo. Más concretamente, la representación inclusiva de los intereses de la clase dependerá de la relativa amplitud de la corregulación de las políticas de la empresa. Por extensión de la corregulación se entenderá la amplitud de los contenidos de la negociación colectiva -entendiendo este concepto en un sentido amplio que va más allá de la mera negociación de los convenios colectivos-.

Clegg, en *El sindicalismo en un sistema de negociación colectiva* (1985), sostuvo la tesis de que el comportamiento de los sindicatos, su fortaleza y sus formas de organización dependían del sistema de negociación colectiva. Entendía que la negociación colectiva se componía de varias dimensiones: los contenidos, el número relativo de los trabajadores afectados, el nivel de negociación predominante (nacional, de sector o de planta), la profundidad (o implicación en la negociación de los líderes sindicales de base), la seguridad sindical (o reconocimiento de las secciones sindicales por los empresarios) y el grado de control de los acuerdos o implementación de los convenios. La obra de Clegg se dedicaba al estudio de las diferencias entre los sindicalismos de varios países, explicando la acción

sindical a partir del sistema de negociación colectiva. En esta tesis se seguirá en parte esta idea, aunque centrándonos en el tipo de negociación colectiva en las empresas y no a nivel nacional. Nos centraremos exclusivamente en empresas donde existe *seguridad sindical* -existencia de mecanismos de seguridad para la acción sindical entre los que pueden estar la protección legal y el reconocimiento de las secciones sindicales por los empresarios- y pondremos el acento en el grado de implicación de los líderes sindicales de planta en la negociación colectiva pero, sobre todo, en el contenido o alcance de dicha negociación.

Se distinguirán dos sistemas de corregulación según su alcance: el clásico o redistributivo y el ampliado. El redistributivo es el propio del sistema de relaciones industriales clásico en el que los objetivos de los sindicatos son esencialmente *redistributivos y* sólo tienen que ver con la organización del trabajo o con las políticas económicas o productivas de la empresa en tanto en cuanto afectan directamente a la redistribución respetando, en esencia, la prerrogativa empresarial clásica sobre estas materias. En el sistema de corregulación ampliado los comités de empresa y las secciones sindicales intervienen en la definición de políticas que en el sistema anterior corresponden en exclusiva a la prerrogativa empresarial -organización de la producción y estrategias económicas-.

Se intentará demostrar que el *sindicalismo inclusivo* -capaz de representar unitariamente los intereses de los trabajadores de un centro de trabajo o empresa- sólo es posible en un sistema de corregulación ampliada.

Para ello, en la primera parte de esta tesis (capítulos 2 a 5) se demostrará que el análisis de la acción colectiva a partir de las características, intereses y actitudes de los trabajadores, aunque valioso para describir la segmentación de la clase y los problemas que esa segmentación representa para la acción sindical, no puede explicar la implicación real de los trabajadores en la acción colectiva en los diferentes entornos -empresas-. Aunque este análisis de tipo individual nos permitirá entender muchos de los problemas actuales de las organizaciones sindicales de empresa para mobilizar a los trabajadores, veremos que grupos de trabajadores con los mismos intereses y las mismas actitudes o, en otras palabras, las

mismas *predisposiciones* hacia la acción colectiva tienen, sin embargo, comportamientos reales muy diferentes hacia ella.

En la segunda parte de la tesis (capítulos 6 a 8) se introducirá la empresa como variable fundamental para explicar la acción colectiva de los trabajadores. Aunque la variable empresa puede entenderse de diversas formas -indicadores- en esta tesis se interpretará, según se ha dicho, como un micro-sistema de relaciones industriales y, particularmente, como un sistema de corregulación -entendiendo que el alcance de la corregulación de las políticas de la empresa es una de las características sustantivas esenciales del micro-sistema de relaciones industriales-. Se estudiará cómo el alcance de la corregulación -o de la negociación colectíva- afecta a la implicación sindical de los trabajadores. En las empresas donde la corregulación incluye políticas que en el sistema clásico de relaciones industriales pertenecían a la prerrogativa empresarial, los sindicatos logran superar en gran parte los límites estructurales (debidos a la segmentación de intereses e ideológica de la clase) a la acción colectiva. Nos centraremos, especialmente, en el caso particular de los trabajadores eventuales y de los técnicos en diferentes empresas como dos grupos de trabajadores cuyos intereses parecen estar en contradicción con los de otros trabajadores -fijos o menos cualificados-. Se observará que la participación de estos grupos de trabajadores en la acción colectiva de las distintas empresas depende mucho más del hecho de si las organizaciones sindicales participan en la definición de las políticas de la empresa que afectan a la vida laboral e intereses de los eventuales y técnicos que de las *predisposiciones* de éstos, a partir de sus intereses o actitudes, hacia la acción colectiva. En otras palabras, la unificación de los intereses de diversos grupos de trabajadores es una función de la participación sindical en la definición de una parte de las políticas de la empresa que, en el sistema clásico de relaciones industriales, pertenecían a la prerrogativa empresarial.

¿De qué depende que en unas plantas el sistema de corregulación se limite a los aspectos que tienen que ver meramente con los objetivos redistributivos clásicos y en otras se amplíe también a las políticas productivas de la empresa? Aunque una parte del último capítulo se dedicará a responder a esta pregunta, puede establecerse, a priori, la hipótesis de

que la amplitud de la corregulación, o alcance de la negociación colectiva, depende de otros elementos institucionales del sistema de relaciones industriales. Se razonará, particularmente, que la independencia de las secciones sindicales de las plantas respecto a las estructuras superiores de los sindicatos y la estructura de la representación sindical en los comités son dos variables fundamentales para explicar, en el caso español, las posibilidades de que el sistema de corregulación se amplíe más allá de sus contenidos clásicos.

Por relativa independencia de la organización sindical en las plantas respecto a las estructuras superiores de los sindicatos se entenderá, esencialmente, la relativa autonomía de los comités de empresa y de las secciones sindicales en la negociación colectiva. La negociación colectiva puede ser de dos tipos según el ámbito en que tiene lugar la firma de los convenios. En España existen dos tipos de convenios[18]: los de empresa y los de ámbito superior -*provincial de sector* sobre todo[19]-. Una de las características del sistema español es que dichos convenios son independientes entre sí -no articulados-. Los convenios de empresa no se someten a las cláusulas de los convenios múltiples -firmados por asociaciones patronales y sindicatos de ámbito superior a la empresa- y por tanto conllevan, para los líderes sindicales de las empresas con convenio propio, una gran autonomía negociadora respecto a las organizaciones sindicales superiores. Aunque en las empresas sometidas a las cláusulas de los convenios múltiples puede existir negociación colectiva en la planta, el resultado de esa negociación no puede alterar el contenido del convenio de ámbito superior al que se somete la empresa y, por tanto, la autonomía relativa de los líderes sindicales de planta es, en este caso, mucho menor[20].

Los convenios múltiples tienen un contenido estrictamente redistributivo porque, en primer lugar, los trabajadores cubiertos por ellos tienen salarios menores que aquellos que trabajan en empresas con convenio propio (López Novo, 1991: 142-144), lo que implica una mayor presión sobre los sindicatos que los negocian para mejorar los salarios[21], en segundo lugar, porque dada la gran diversidad de situaciones -de empresas- que cubre un convenio múltiple, es imposible que pueda centrarse en otros aspectos que no sean los típicos del sistema clásico de relaciones laborales -salarios, jornada laboral, vacaciones, etc.-. En las

empresas con convenio propio, en cambio, el contenido del mismo se puede adaptar a la situación específica de la empresa y es mucho más sencilla la introducción, en los convenios, de acuerdos específicos (no clásicos) entre los comités y las direcciones. En este tipo de convenios se puede, por ejemplo, acordar un sacrificio salarial -muy difícil en una empresa sometida a convenio múltiple- a cambio de concesiones de la dirección de la empresa en otros aspectos. Esta flexibilidad de la negociación en las empresas con convenio propio es fundamental para alterar y ampliar el alcance de la negociación colectiva -corregulación-. El mero hecho de que un convenio sea de empresa supone pues, por sí mismo, una mayor amplitud de contenidos en la negociación, aunque no implica, necesariamente, que esos contenidos hayan dejado de ser los propios del sistema clásico de relaciones industriales.

La segunda característica institucional del micro-sistema de relaciones indutriales que tiene, hipotéticamente, que ver con la amplitud del sistema de corregulación, es la estructura de la representación sindical en los comités de empresa. Desde este punto de vista se considerarán dos tipos de comités: aquellos en los que existe rivalidad sindical y aquellos en los que no existe tal rivalidad. Las rivalidades intersindicales en el comité de empresa dificultan la ampliación de la corregulación porque las diversas secciones sindicales tienden a competir entre sí en la obtención de la máxima cantidad posible de recursos materiales para todos los trabajadores, o para determinados grupos de entre ellos, de los que depende su poder sindical en el comité, dado el sistema electoral sobre el que se basa dicho poder. Como ocurre en los sistemas pluralistas de relaciones industriales a nivel nacional, los procesos de rivalidad e imitación entre las distintas secciones sindicales acaban produciendo una escalada de las demandas redistributivas orientando las relaciones laborales hacia el conflicto industrial y aumentando la oposición de la dirección de las empresas a cualquier posible ampliación de la corregulación[22].

En gran medida la existencia de rivalidades intersindicales es el resultado de los procesos electorales para medir la representación sindical en los comités de empresa. Las elecciones cuatrienales y la consecuente competencia entre las secciones para obtener el máximo apoyo electoral de los trabajadores tienden a favorecer las políticas oportunistas de

las distintas secciones. Por el contrario, la inexistencia de rivalidades sindicales en el comité -lo que podríamos denominar estructura micro-corporatista de relaciones industriales- limita las tendencias oportunistas de la sección sindical[23] y, por tanto, tiende también a limitar el conflicto industrial y a facilitar la disposición de la dirección de la empresa a una ampliación de la corregulación lo que, a su vez, refuerza el poder de la sección y su capacidad para evitar el surgimiento de secciones rivales.

1.3 Algunos aspectos metodológicos[24]

Para poder llevar a cabo un estudio sobre la predisposición de distintos grupos de trabajadores hacia la acción colectiva -primera parte de la tesis- y para, al mismo tiempo, estudiar los efectos de los micro-sistemas de relaciones laborales sobre los comportamientos de los trabajadores frente a la acción sindical, se ha aplicado un cuestionario a una muestra representativa de los trabajadores de cuatro empresas. Este procedimiento, complementado con entrevistas abiertas a los directivos de las empresas, líderes sindicales y a un pequeño número de trabajadores, así como con estancias relativamente largas en los centros de trabajo, ofrecía las ventajas propias de la técnica de encuesta -medición y análisis de la relación entre múltiples variables- y las de los estudios de casos. Al centrar el estudio en cuatro empresas era posible hacer un esfuerzo para comprender el funcionamiento y características de la acción colectiva en distintos micro-sistemas de relaciones laborales, la diversidad de intereses y actitudes de distintos grupos de trabajadores y su tratamiento por las secciones sindicales y comités.

Dado que, como se ha dicho anteriormente, la amplitud o extensión relativa de la corregulación en una empresa depende, hipotéticamente, de la relativa autonomía de las secciones sindicales de empresa para la negociación colectiva[25] (convenio de empresa o convenio múltiple) y de la estructura de la representación sindical en el comité de empresa (existencia o no de rivalidad entre secciones sindicales) se seleccionaron las empresas a partir

de la tipología originada por el cruce de ambas variables. Con los dos criterios, la selección de las empresas quedó establecida en base a la siguiente cuadrícula[26]:

EXISTENCIA O MO DE RIVALIDAD IMTERSIMDICAL EM EL COMITÉ DE EMPRESA	AUTONOMÍA RELATIVA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA EMPRESA	
	CONVENIO PROPIO	CONVENIO MÚLTIPLE
COMPETENCIA INTERSINOICAL	PRIVADA	FEMENINA
SIN COMPETENCIA INTERSINDICAL	PUBLICA	FAMILIAR

Las cuatro empresas representan, pues, cuatro tipos institucionales respecto a las dos variables mencionadas que, *a priori,* tienen relación con la amplitud de la corregulación y, consiguientemente, con la participación de los trabajadores en la acción colectiva. Los estudios de casos, no obstante, tienen normalmente el problema de no controlar el efecto de otras variables o características de los casos seleccionados sobre la variable dependiente. Para evitar, al menos en parte, este problema deben seleccionarse, idealmente, casos homogéneos en otras variables independientes que pudieran tener efectos sobre la variable dependiente. En este sentido, se hizo un esfuerzo por seleccionar empresas homogéneas respecto a otro conjunto de variables[27].

Todas las empresas están radicadas en la Comunidad de Madrid y pertenecen al sector del metal. Se trata, pues, de empresas afectadas por el mismo macro o meso-sistema de relaciones industriales. Todas ellas son empresas del mismo sector industrial y, por tanto, sus secciones sindicales pertenecen a los mismos sindicatos provinciales -los del metal de UGT y CCOO-. El metal es un sector en el que el sistema de negociación colectiva está muy institucionalizado en España. Aparte de los convenios de empresa todos los convenios múltiples son provinciales. Los sindicatos provinciales del metal de Madrid -de UGT y CCOO- negocian tres convenios provinciales: el siderometalúrgico, el del comercio del metal y el de recambios y accesorios del automóvil. Esta partición de los convenios múltiples del

sector se debe a la estructura organizativa de las asociaciones empresariales. Las empresas sin convenio propio no se someten a un convenio provincial concreto a partir del tipo de actividad que desarrollan sino según la asociación empresarial a la que pertenecen. Una empresa dedicada a fabricar accesorios del automóvil puede someterse al convenio siderometalúrgico simplemente porque pertenece a una de las asociaciones empresariales que negocian dicho convenio. Por lo demás, el denominado Convenio Siderometalúrgico de Madrid abarca desde empresas propiamente siderometalúrgicas a empresas de telecomunicaciones, informática, automóvil o de electrónica. Las dos empresas seleccionadas que carecen de convenio propio (FEMENINA y FAMILIAR) están sometidas a este último convenio[28], aunque ninguna de ellas es siderometalúrgica.

Otra característica que debían cumplir las cuatro empresas era que fueran empresas en las que no hubiera habido conflictos industriales graves en los dos últimos años y que, en el momento del trabajo de campo, no se previera la existencia de dichos conflictos a corto plazo -entendiendo que los conflictos con ocasión de la negociación del convenio no son graves a no ser que esa negociación esté afectada por alguna disputa de especial gravedad-. De hecho muchos conflictos motivados por la negociación del convenio son *ritualistas* y suelen convocarse cada vez que se inician las negociaciones. En el proceso de selección de empresas (véase el apéndice 1) se rechazó una gran empresa que iba a cambiar de propietario, lo que probablemente provocaría graves conflictos -como de hecho ocurrió a los pocos meses- tanto a causa de la reducción de la plantilla como de la supresión de un limitado sistema de *codeterminación*[29]. Durante el trabajo de campo (marzo de 1990 a febrero de 1991) no se produjo ningún tipo de conflicto en ninguna de las cuatro empresas. La existencia de un conflicto grave en alguna de ellas habría exacerbado la posición de los trabajadores hacia la acción colectiva introduciendo un elemento no controlado en la comparación entre los casos estudiados.

El hecho de que fueran empresas sin graves conflictos en ese periodo tiene también que ver con otra característica común a todas ellas: tenían que ser empresas en expansión y con buenos resultados económicos -beneficios- durante los últimos 3 años. Nos interesaba que

en todas ellas estuviera creciendo la plantilla para poder analizar comparativamente la actitud y participación de los trabajadores temporales en la acción colectiva en diferentes micro-sistemas de relaciones industriales. Así, pues, en las cuatro empresas había un porcentaje relativamente alto de trabajadores eventuales. En este sentido es preciso anotar que el momento en que se realizó el trabajo de campo (1990-91) puede situarse dentro de un periodo de expansión económica aunque empezaban a notarse diertos síntomas de recesión a causa de los desequilibrios macroeconómicos de la economía española. Dichos síntomas comenzaban a tener repercusiones en tres de las empresas seleccionadas sobre todo en el sentido de que su expansión había finalizado y se preveía un breve periodo de recesión pasajera. No obstante, las cuatro empresas continuaron teniendo elevados beneficios en 1990 y 1991 -tan altos, e incluso superiores, a los obtenidos en años anteriores-.

En la selección de empresas también se tuvo en cuenta que todas ellas tuvieran un número mínimo de trabajadores con titulación universitaria media -técnicos- o superior y cuya relación laboral con la empresa estuviera mediada por los convenios[30]. Se fijó ese número mínimo como igual al 15% de los trabajadores *reglamentados* -cubiertos por los convenios- en cada empresa. Con este criterio se perseguían dos propósitos: primero, disponer de un número mínimo de trabajadores técnicos[31] para estudiar sus intereses, actitudes y comportamiento respecto a la acción colectiva en los cuatro contextos y, segundo, porque este criterio representaba un indicador sencillo de que las cuatro empresas tenían un nivel técnico relativamente alto.

En todos los casos debían existir comités de empresa (en las empresas con menos de 50 trabajadores no existen comités) y su actividad, así como la de las secciones sindicales, debía estar perfectamente reconocida por las direcciones. En este sentido, las cuatro empresas ofrecerían a los trabajadores *oportunidad* para participar en la acción colectiva liderada por las secciones sindicales. En las cuatro empresas, por otra parte, el control de los comités debía estar en manos de los dos grandes sindicatos españoles *de clase* -UGT y CCOO- que controlan prácticamente el 100% de los puestos de los comités. Ambos sindicatos pretenden ser *inclusivos,* es decir, pretenden representar a *todos* los trabajadores.

Se estableció también el criterio de que todas las empresas seleccionadas tuvieran un número mínimo de 100 trabajadores *reglamentados* o cubiertos por los convenios. Con ello se trataba de que las dos empresas sin convenio propio no fueran excesivamente pequeñas y, por lo tanto, tuvieran un número mínimo de trabajadores de diverso tipo -esencialmente eventuales y técnicos-. Además, con este criterio, se incrementaba la posibilidad de que la vida sindical fuera más compleja y rica.

A pesar de todos estos criterios homogeneizadores es inevitable que las empresas varíen al azar respecto a algunas variables -por la imposibilidad práctica de seleccionar empresas iguales en todos los demás aspectos relevantes no estrictamente controlados-. La plantilla de una de las empresas, por ejemplo, se compone mayoritariamente de mujeres mientras que en los otros tres casos predominan los varones. Una de las empresas es pública -aunque no es, como se verá, una empresa pública típica en muchos sentidos-, mientras que las otras tres son privadas. Esta misma empresa no se dedica a la fabricación, propiamente dicha, de productos, sino a la instalación, aunque en la plantilla predominan los trabajadores manuales. Se intentará considerar el efecto de estas variaciones, no estrictamente controladas, entre las empresas sobre la amplitud de la corregulación y la acción colectiva.

Antes de presentar brevemente a las empresas seleccionadas debe advertirse que lo que estrictamente se ha seleccionado no son empresas sino áreas de las mismas cuyos trabajadores estaban representados por un único *comité de empresa.* En el sistema legal español de la representación sindical, las leyes (el Estatuto de los Trabajadores -ET- y la Ley Orgánica de Libertad Sindical -LOLS-) establecen que los comités de empresa se pueden organizar en aquellos *centros de trabajo* con más de 49 trabajadores de plantilla (ET: art. 63). Qué sea, sin embargo, un centro de trabajo es un problema práctico. Lo que ocurre en la realidad es que el número de comités que existen en una empresa depende de los acuerdos tácitos o explícitos entre las partes. También por acuerdo de las partes, en una determinada empresa en la que existen varios comités, se puede establecer un comité intercentros -compuesto por 13 miembros en proporción al número de delegados de los distintos comités de empresa- a los efectos de negociar el convenio. Nuestra selección se refiere, pues, a la parte de una

empresa cuyos trabajadores están representados por un tínico comité. En todos los casos se seleccionó el comité representante de los trabajadores de los centros o plantas de las empresas situadas en Madrid y que, por lo demás, eran los comités más importantes tanto porque su representación abarcaba a un mayor numero de trabajadores como porque estaban dirigidos por los líderes sindicales más relevantes y porque sus actividades se desarrollaban en los centros neurálgicos de las empresas.

1.4 Las empresas seleccionadas

A) La gran empresa privada (PRIVADA)

En esta empresa se firma un convenio propio y la representación sindical en el comité está dividida.

PRIVADA es una empresa de fabricación perteneciente a una multinacional. El mercado de productos de la empresa ha sido hasta ahora nacional y en ese mercado compite, sobre todo, con otras dos grandes empresas. La estrategia empresarial se estaba orientando hacia una fuerte diversificación de productos y mercados.

La empresa conoció una expansión muy importante a principios de los años 70, una crisis en los inicios de los 80 y otra nueva expansión unos años más tarde (años 85-86). Esta última expansión productiva, y también de plantilla, ha estado acompañada de importantes innovaciones tecnológicas en los productos y en el proceso de trabajo para responder a una demanda en rápido crecimiento. A pesar de ello, la capacidad productiva de la empresa era insuficiente para responder a la demanda de sus productos y subcontrató una gran cantidad de las tareas tecnológicamente menos desarrolladas. La subcontratación masiva de tareas era una estrategia apropiada para el previsible estancamiento de la demanda de sus productos en el medio plazo.

En parte por ese previsible estancamiento de sus ventas y en parte por las continuas innovaciones técnicas que en el futuro previsible podían producir excedentes de mano de obra -aunque éstas no son las únicas razones- el aumento de la plantilla desde los años 85-86 se ha producido casi exclusivamente sobre la base de contrataciones temporales. En 1990 había en la empresa un total de 722 trabajadores eventuales (22%) sobre un total de 3.233 trabajadores cubiertos por convenio. La empresa ha ido contratando también, por otra parte, una gran cantidad de personal técnico. En ese mismo año el 22% de los trabajadores *reglamentados* tenían titulaciones técnicas de grado medio o universitario. Durante los últimos años se ha ido sustituyendo personal con bajas cualificaciones por personal muy cualificado.

A pesar de las renovaciones tecnológicas, subsisten en la empresa departamentos o áreas con tecnologías anticuadas donde se va acumulando el personal menos cualificado -almacenes y área de fabricación primaria de productos-. En las áreas tecnológicamente más avanzadas de la empresa se intentó destaylorizar la organización del trabajo mediante la introducción de una versión de los *equipos de calidad.* Esta innovación era más una política inducida por la multinacional que propia de la dirección de la empresa en España. La introducción de los equipos de calidad en una parte de la empresa se realizó superponiendo a los equipos la vieja jerarquía vertical de la empresa -cuadros medios-[32]. La experiencia se saldó con un relativo fracaso y la empresa dio marcha atrás aunque los equipos de calidad funcionan aún en algunas de las secciones -tecnológicamente muy desarrolladas- de pruebas de productos.

Ya durante el trabajo de campo se hablaba frecuentemente de exceso de plantilla lo que comenzaba a provocar tensiones. Actualmente la empresa ha entrado en un proceso de reducción de personal a pesar de haber recuperado muchas tareas antes subcontratadas.

La presencia sindical en la empresa es anterior a la transición democrática. A finales de los años 60 había activos grupos de USO y de CCOO. La actividad de las organizaciones sindicales *Ubres* estaba reconocida de hecho por la dirección años antes del final del régimen autoritario, etapa en la que se firmaron varios convenios colectivos no sin que se produjeran

* fuertes conflictos -especialmente en los .años 1975 y 1976 coincidiendo con el inicio de la transición democrática-.

La sección de UGT comenzó sus actividades en 1977 y ganó las primeras elecciones sindicales (1978) en el colegio electoral de técnicos y administrativos aunque no en el colegio de obreros[33]. La sección de USO entra en una profunda crisis en 1979-1980 y desaparece dividiéndose sus miembros entre UGT y CCOO. En 1982, UGT logra controlar el comité hasta 1986, año en que CCOO recupera la mayoría que mantendrá en las elecciones de 1990. En 1980 surge una pequeña sección del sindicato falangista Unión Nacional del Trabajo y logra obtener en todas las elecciones posteriores un reducido número de delegados. En 1986, una pequeña sección de la Confederación de Cuadros obtiene también una pequeña representación. La inactividad de dicha sección la haría desaparecer antes de las siguientes elecciones (1990).

La representación sindical está organizada en dos comités de empresa y un comité intercentros que negocia el convenio. Los dos comités de empresa existentes son el que podríamos denominar *comité de fábrica* -que representa a los trabajadores que desarrollan su actividad laboral en el interior de las plantas- y el *àt Juera de fábrica* -que representa a los trabajadores que desarrollan su actividad fuera de las plantas-. El comité seleccionado para este estudio fue el de fábrica. Aunque en la composición de este comité entre 1986 y 1990 la sección de CCOO tenía mayoría absoluta (12 sobre 23 delegados) y UGT solamente contaba con 6 delegados, en la composición del comité intercentros la mayoría de CCOO era sólo relativa, debido, en primer lugar, a que UGT dominaba la representación en el comité *as fuera de fábrica* y, en segundo lugar, a que la representación sindical se complementaba con la presencia de los delegados de las dos pequeñas secciones sindicales ya mencionadas: el sindicato falangista UNT (3 delegados) y la sección de la Confederación de Cuadros (2 delegados)[34].

B) La gran empresa publica (PUBLICA)

En PUBLICA se firma también, como en PRIVADA, un convenio propio pero la representación sindical en el comité no está dividida.

La empresa es propiedad de otra gran empresa pública. Podría decirse, como afirmaban algunos trabajadores, que se trata, en realidad, de una gran subcontrata. Como tal, tiene, respecto a su empresa propietaria, una dependencia fuerte -aunque esa dependencia ha disminuido progresivamente-.

La empresa se creó en 1975 de la fusión de otras dos empresas. Sus actividades se desarrollan en toda la geografía nacional y es una empresa muy descentralizada geográficamente incluso si atendemos a su organización en Madrid -zona a la que se limitó el estudio-. Una de las manifestaciones más importantes de la dependencia respecto a la empresa propietaria consiste en la *subcontratación directa de tareas.* La gran empresa propietaria, sin convocatoria de concurso abierto, encarga a PUBLICA la realización de tareas para las que fija también el precio. La empresa subcontratante practica este tipo de subcontratación para tareas en las que no están interesadas otras empresas privadas o, simplemente, porque intenta reducir sus costes pasándolos a otras empresas de su propiedad[35]. Esta dependencia era, no obstante, mucho mayor en el pasado. Un directivo evaluaba que las subcontrataciones directas en 1990 suponían alrededor de un 18% del total de ingresos de la empresa. Una de las preocupaciones esenciales del comité intercentros y de muchos directivos de rango medio-alto ha sido el logro de una independencia mayor respecto a la empresa propietaria y, particularmente, la eliminación de la subcontratación directa de tareas.

El crecimiento de la empresa ha sido casi constante desde su creación. Durante toda la década de los 80 su plantilla ha ido paulatinamente creciendo hasta alcanzar una cifra de 3.700 trabajadores reglamentados en 1990. La empresa ha seguido una política de subcontrataciones muy extensiva reservándose las tareas tecnológicamente más avanzadas.

El porcentaje de trabajadores eventuales a mediados de 1990 representaba una cifra muy cercana al 10% de la plantilla. El porcentaje de trabajadores técnicos y universitarios es más elevado aún que en PRIVADA alcanzando el 28% de los trabajadores reglamentados (35% en la zona de Madrid).

Aunque en las dos empresas de las que nació PUBLICA existía cierta organización sindical antes de 1975 -fecha de la creación de la empresa-, la organización actual fue prácticamente creada de nuevo a finales de los años 70 por un destacado líder sindical de CCOO. La sección de CCOO ha dominado, por grandes mayorías, la representación sindical en los comités. De hecho no ha existido ninguna oposición formal hasta 1982 y, desde entonces, la presencia de otras secciones, como la de UGT, ha sido tan minoritaria que puede decirse que no existe una oposición a CCOO sino en determinadas áreas muy localizadas de la empresa. En 1990, por ejemplo, el comité de empresa de Madrid -de la zona de Madrid- se componía de 20 delegados de CCOO y de sólo 3 de UGT. Estas mismas proporciones se reproducen en los demás comités de empresa.

En correspondencia con la organización geográfica de la empresa en ocho zonas, el número de comités de empresa es también de ocho. El convenio lo negocia un comité intercentros muy mayoritariamente dominado por la sección de CCOO. El área de la empresa estudiada es la zona de Madrid cuyos trabajadores (prácticamente un tercio del total de la empresa) están representados por el comité de dicha zona.

C) <u>La pequeña empresa femenina (FEMENINA)</u>

La relación laboral de los trabajadores de esta empresa está sometida al Convenio Siderometalúrgico Provincial y en su único comité de empresa la representación se divide entre las secciones sindicales de UGT y CCOO.

Se ha utilizado el nombre ficticio de FEMENINA para referirnos a esta empresa porque prácticamente los dos tercios de su plantilla son mujeres. Aunque es una empresa

creada en 1966, su periodo de expansión se produjo a partir de 1985, año en que la propiedad pasó a una multinacional. El 42% de la producción de la empresa se dedica a la exportación. También en los últimos tres años se ha desarrollado una política de subcontratación de tareas y, sobre todo, se practica el encargo de trabajos a domicilio.

A finales de 1990 la empresa contaba con una plantilla de 231 trabajadores reglamentados de los que el 15% eran titulados técnicos o universitarios y el 21% tenían contratos temporales. A pesar de las fuertes innovaciones tecnológicas introducidas a mediados de los años 80, la organización del trabajo es taylorista en todas las secciones productivas.

La organización sindical en la empresa existe desde las elecciones sindicales de 1982 año en que la plantilla de la empresa se componía de poco más de 50 trabajadores. En 1982 la única sección sindical representada en el comité era la de UGT. En 1986 se creó una sección de CCOO que, sin embargo, ha sido siempre minoritaria aunque tanto en 1986 como en 1990 ha obtenido más de 1/3 de los puestos en el comité.

La representación sindical está organizada en un único comité de empresa que negocia con la dirección un acuerdo de mejora a partir de las cláusulas del convenio provincial.

D) La pequeña empresa familiar (FAMILIAR)

Como en FEMENINA, en esta empresa tampoco se negocia un convenio propio pero, por el contrario, la representación sindical en el comité está monopolizada por una única sección sindical.

La empresa dispone de dos centros de trabajo situados en Barcelona y Madrid y está dirigida por la familia que controla mayoritariamente la propiedad -de ahí el nombre ficticio

que le hemos atribuido-. Entre ambos centros de trabajo el numero total de empleados reglamentados sólo supera ligeramente los 200 trabajadores. Sus ventas se orientan, estrictamente, al mercado nacional.

Desde 1986 la empresa ha conocido una moderada expansión pasando en conjunto de 140 trabajadores a 207 en 1990. La plantilla de trabajadores reglamentados de la fábrica situada en Madrid -el estudio se limitó a dicho centro de trabajo- era en 1990 de 119 trabajadores de los que el 24% tenían contratos temporales y el 17% eran titulados técnicos medios o universitarios. La empresa realizó fuertes inversiones en 1984-1986 tanto para modernizarse tecnológicamente como para la reinstalación del centro de Madrid en nuevos locales. La organización del trabajo es típicamente taylorista. También desde mediados de los años 80 se ha incrementado notablemente el volumen de las tareas subcontratadas, generalmente de fabricación primaria.

Aunque en la empresa hay dos comités -correspondientes a los dos centros de trabajo- su actividad no está coordinada y son totalmente independientes uno del otro. No se negocia un convenio propio y tampoco se ha intentado crear un comité intercentros -la razón de ser de estos comités es fundamentalmente la negociación de convenios-.

La actividad sindical en el centro de trabajo de Madrid data de las primeras elecciones sindicales (1978). Desde entonces la sección sindical de CCOO ha dominado el comité de forma absoluta y en varios procesos electorales no se ha presentado ninguna otra candidatura alternativa.

1.5 Estructura de la tesis

La primera parte de esta tesis (capítulos 2 a 5) estará dedicada, como ya se ha mencionado, al análisis de la participación de los trabajadores en la acción colectiva a partir de las características, intereses y actitudes de los trabajadores. El objeto será demostrar que este tipo de análisis no puede explicar el comportamiento real de los trabajadores hacia la

acción colectiva y los sindicatos en los centros de trabajo, a pesar de que es un análisis valioso tanto para entender las divisiones internas dentro de la clase trabajadora como los problemas sindicales para unificar las demandas de los trabajadores.

Después de construir un índice multidimensional para medir la participación de los trabajadores en la acción colectiva (primera parte del capítulo 2) se estudiará el efecto de diversas variables sobre esa participación. Dichas variables se organizarán en cuatro factores: características socio-demográficas (segunda parte del capítulo 2), posición en los mercados interno y externo de trabajo (capítulo 3), actitudes ideológico-culturales (capítulo 4) y entorno social de los trabajadores fuera de la empresa (capítulo 5). Estos cuatro factores constituyen, en realidad, dos vínicas dimensiones para explicar la participación de los trabajadores en la acción colectiva bajo el liderazgo sindical. Las características socio-demográficas no son sino una forma en la que se expresa la segmentación de la clase en los mercados de trabajo. Es la diversidad de posiciones en los mercados la que explica el nivel de participación de los trabajadores en la acción colectiva. Veremos que las principales líneas de segmentación de los mercados de trabajo, por lo que hace referencia a la participación en la acción colectiva, son el tipo de contrato (fijos/eventuales) el grado de cualificación (trabajadores muy cualificados/trabajadores poco cualificados) y la antigüedad en la empresa. Estas diferentes líneas de segmentación expresan diversas rupturas de intereses materiales cuya agregación por las secciones sindicales y comités de empresa no es sencilla.

Los dos últimos factores (entorno social del trabajador fuera de la empresa y actitudes ideológico-culturales) están también íntimamente relacionados entre sí y, al mismo tiempo, son relativamente independientes de la posición en los mercados de trabajo. Forman la dimensión ideológica de la segmentación de la clase trabajadora.

En la última sección del capítulo 5 se demostrará que, no obstante la capacidad de los cuatro factores anteriores para explicar una parte muy importante de la varianza de la participación de los trabajadores en la acción colectiva, la participación real en dicha acción y la actitud hacia los sindicatos en las distintas empresas no depende de las características, intereses y actitudes representados por esos cuatro factores.

La segunda parte de la tesis (capítulos 6 a 8) se centra en el análisis de la acción colectiva en diferentes contextos -empresas-. El capítulo 6 describe distintos modelos de acción colectiva. Se describirán distintos modelos afiliativos, asamblearios y de conflictividad. Como se verá, estos diferentes modelos están relacionados, sobre todo, con el alcance o extensión de la corregulación en las diferentes empresas.

Los capítulos 7 y 8 analizan la participación en la acción colectiva de dos grupos específicos de trabajadores (eventuales y técnicos) en los cuatro contextos, entendiendo éstos como diferentes micro-sistemas de relaciones industriales y, particularmente, como distintos sistemas de corregulación (clásica -redistributiva- y ampliada). Se demostrará que sólo en este último caso pueden los comités y secciones sindicales representar *inclusiva o* unitariamente los intereses de los trabajadores (eventuales y fijos o trabajadores muy cualificados y trabajadores menos cualificados).

En el último capítulo se presentarán, además de las conclusiones, algunas hipótesis plausibles sobre los obstáculos y elementos que facilitan la ampliación de la corregulación de las políticas de la empresa.

NOTAS

1. La acción colectiva de los trabajadores puede tener lugar al margen de las organizaciones sindicales. Esta tesis, sin embargo, tiene por objeto el estudio de la acción colectiva bajo el liderazgo sindical y, por tanto, aunque se use el concepto *acción colectiva* sin ningún otro calificativo nos estaremos refiriendo siempre a la acción colectiva bajo el liderazgo sindical.

2. Citaba, particularmente, a la plataforma sindical de la Empresa Municipal de Transportes de Madrid, un sindicato radical de empresa que debido a su capacidad para colapsar Madrid durante dos largas huelgas en el espacio de un año, se ha hecho muy visible ante la opinión pública y el conjunto de los trabajadores.

3. Sobre los efectos económicos contradictorios de los acuerdos corporatistas españoles véase Pérez Díaz (1987a: 95-122).

4. Algunos estudios relativamente recientes de este tipo pueden verse en Richardson y Catlin (1979) o Bain y Price (1983).

5. Muchas veces, sin embargo, no se establece ningún tipo de hipótesis acerca de si la relación entre las variables utilizadas y la acción colectiva se debe a algún mecanismo de tipo cultural, de intereses materiales o de la mayor o menor debilidad de los trabajadores en los mercados de trabajo. Cuando se constata, por ejemplo, que las mujeres tienen una menor propensión a la acción colectiva no siempre se establecen hipótesis acerca de si esa menor propensión se debe a algún tipo específico de interés material -quizá no correctamente representado por las organizaciones sindicales-, a la posición más débil de las mujeres en los mercados de trabajo -que haría para ellas más costosa su participación en la acción colectiva- o a algún tipo de actitud de tipo cultural -quizá, por ejemplo, explicando su menor implicación sindical a partir de una mayor tendencia a abstraerse de las actividades propias del mundo público o a su actitud más deferente hacia el sistema socio económico o hacia la empresa-.

6. Una hipótesis basada en la teoría de la frustración es, por ejemplo, aquella que afirma que el trabajador altamente cualificado que realiza tareas que considera no apropiadas a su nivel de cualificación, tendrá una tendencia mayor a la acción colectiva debido a la frustración de expectativas en cuanto a su posición en la organización del trabajo. Otra hipótesis sostendría, por ejemplo, que los jóvenes participan menos en la acción colectiva porque, subjetiva u objetivamente, aún tienen tiempo para cumplir sus expectativas económicas o de estatus social.

7. Algunas hipótesis interesantes de esta teoría pueden verse, por ejemplo, en Kochan (1979) o Block y Premak (1983). Stearns (1971), por su parte, estudió la relación entre huelgas salvajes y crecientes grados de frustración entre los trabajadores.

8. Aunque este autor concede en su teoría un papel fundamental a la estructura de la organización

sindical, tanto para explicar por qué los trabajadores se implican en la acción colectiva como para entender los resultados de dicha acción.

9. Otro trabajo que confirma la importancia relativa de la *oportunidad* -existencia y fortaleza de la organización sindical en los centros de trabajo- sobre *la.propensión* -basada en las características, intereses y actitudes de los trabajadores- a participar en la acción colectiva puede verse en Spilsbury et al. (1987).

10. Entre los primeros institucionalistas pueden citarse a Webb y Webb (1920), Perlman (1928) y, al más reciente, Commons (1950).

11. Los argumentos acerca de la disfuncionalidad del sistema de relaciones industriales para la economía fueron iniciados por algunos autores ingleses en el contexto de los análisis sobre las causas de la *decadencia* económica del Reino Unido -véase una exposk?Hn de pstos argumentos en Hall (1986: 25-47)-. Un ejemplo postenor de las críticas contra el sistema, una vez iniciada la crisis económica, puede verse en Brittan (1978). De forma similar, MacCracken argumentó que entre las causas de la crisis de los años 70 debían destacarse las tendencias inflacionistas originadas por el sistema de relaciones industriales (1977).

12. Olson comparte en esto la teoría pluralista sobre la estructuración de la sociedad en grupos organizados que surgen de los múltiples intereses presentes en la sociedad.

13. Véase una buena síntesis sobre el significado y debate del corporatismo en Solé (1984).

14. Una breve pero excelente exposición de las teorías esenciales de representación de intereses puede verse en Berger (1981). Sobre el papel del Estado en la formación y sistema organizativo de los sindicatos españoles en los sectores privado y público de la economía véase Iriso (1990).

15. Sobre los efectos beneficiosos del corporatismo para el sistema económico véase Cameron (1984), Garrett y Lange (1985) o Lehner (1987).

16. En España, donde el porcentaje del PIB gastado por el Estado era un porcentaje relativamente bajo a finales de la década de los años 70, se alcanzarían niveles *casi* europeos a finales de los años 80.

17. En el caso de las empresas españolas, la dificultad de las políticas puramente redistributes resulta agravada por su mayor esfuerzo para adaptarse a la competencia internacional, especialmente europea, en el proceso de internacionalización de la economía española.

18. El sistema dual de la negociación colectiva existe también en muchos otros países (véase, por ejemplo, Windmuller, 1989 o Clegg, 1985). Sobre el origen del sistema dual en diversos países y sectores económicos puede verse Sisson (1987).

19. Aunque existen otros tipos de convenios como el nacional de sector -por ejemplo en químicas- o los sectoriales de comunidades autónomas su importancia en el sistema es mucho menor que el provincial de sector. Los acuerdos corporatistas no pueden entenderse como convenios desde el punto de vista legal (Villa, 1985: 27-41), aunque de hecho son otro tipo de convenios. Sobre la importancia relativa de los distintos tipos de convenios véase Escobar (1992: 18).

20. Hay muchas empresas sin convenio propio en las que los comités de empresa negocian *acuerdos de mejora,* pero la diferencia entre un acuerdo de mejora y un convenio propio es que aquél debe respetar las cláusulas del convenio múltiple al que se somete la empresa. Un acuerdo de mejora no puede sino *mejorar* -en favor de los trabajadores- los contenidos del convenio múltiple que le sirve de referencia.

21. Otra preocupación sindical en las negociaciones múltiples se refiere al incremento de las bases sobre las que se calculan los complementos salariales. Los complementos salariales de los trabajadores de las empresas sin convenio propio suelen calcularse sólo sobre una parte del *salario-convenio* (salario fijado para cada categoría de trabajadores en los convenios), mientras que en las empresas con convenio propio esos complementos se calculan, casi siempre, sobre la totalidad del salario-convenio. En las negociaciones múltiples, por lo tanto, los sindicatos intentan siempre aumentar la parte del salario-convenio sobre la que se calculan los complementos.

22. La actitud de la dirección de la empresa es, como se verá en otra parte, un elemento clave para la amplicación de la corregulación (véase Hyman, 1988: 50-53).

23. La inexistencia de rivalidades intersindicales no quiere decir, necesariamente, que sólo una sección sindical tenga delegados en el comité de empresa. Puede considerarse el caso de la existencia de dos o más secciones que cooperan en la acción sindical, aunque el sistema electoral sindical en España tiende a impedir esa unidad por lo menos de forma periódica -en las elecciones-.

24. Ver también el apéndice 1.

25. Lo que Clegg denomina *profundidad* de la negociación colectiva (1985: 21).

26. Los nombres de las empresas situados en las celdas son los nombres ficticios de las cuatro empresas seleccionadas. Se han usado estos nombres ficticios debido a la exigencia de las direcciones de dos de las empresas para que la identidad de éstas permaneciera en el anonimato. En cualquier caso la identidad de las mismas está a disposición de cualquier persona interesada.

27. Una buena exposición sobre la lógica de los estudios de casos puede verse en Eckstein (1975).

28. Más del 90% de los trabajadores de las empresas sin convenio propio del sector del metal de Madrid, están sometidos al Convenio Siderometalúrgico Provincial (unos 94.000 sobre un total de 102.000).

29. Presencia de representantes del comité de empresa en el Consejo de Administración.

30. Es decir, que no formaran parte de la dirección de la empresa.

31. Aunque en esta tesis se hablará simplemente de técnicos, entre los *técnicos* se incluirá siempre a titulados técnicos medios -la mayoría- y a trabajadores con titulación universitaria superior -una minoría-.

32. Sobre la diversa estructuración que pueden tener los llamados equipos de calidad véase (Auer y Riegler, 1990).

33. En las elecciones sindicales el cuerpo electoral, según la ley, está dividido en dos colegios: obreros por un lado y técnicos y administrativos por otro.

34. En las elecciones de 1990 se repitieron estos mismos resultados. CCOO obtuvo mayoría absoluta en el comité de fábrica y UGT en el de fuera de fábrica. En el comité intercentros CCOO continúa con mayoría sólo relativa porque, aunque la sección de la Confederación de Cuadros desapareció, el sindicato falangista UNT seguía teniendo algunos delegados.

35. Sobre las estrategias de las empresas públicas para manejar sus contabilidades y resultados véase Ferner (1988).

PARTE I

LA ACCIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES A PARTIR DE SUS CARACTERÍSTICAS, INTERESES Y ACTITUDES INDIVIDUALES

Capítulo 2. LA IMPLICACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA ACCIÓN SINDICAL

La densidad de la afiliación sindical en España está entre las más bajas de Europa Occidental. Tras la afiliación masiva de los inicios de la transición democrática, momento en que llegaron a estar afiliados algo más de la mitad de los asalariados del sector industrial (Pérez Díaz, 1979: 93), se produjo una caída sistemática de la afiliación hasta llegar a una densidad extraordinariamente baja. Un líder nacional de CCOO admitía, recientemente, que la densidad global de afiliación era del 13% (Aguilar, 1991: 298). En una encuesta realizada en 1991 se obtenía una densidad global del 12.5% y del 14.5% entre los asalariados del sector industrial (Escobar, 1991: 6). Incluso en sectores entre los que tradicionalmente los sindicatos están bien implantados, como el del metal, la densidad de afiliación apenas supera el 14%. En el sector de la construcción los datos de afiliación son mucho más alarmantes para los sindicatos según los resultados de la última encuesta citada (3.5%)'. Esto quiere decir que en muchas empresas los sindicatos españoles afilian a pocos más trabajadores aparte de los delegados sindicales en los comités[2]. Incluso muchos delegados de los trabajadores, elegidos por las listas sindicales, son no-afiliados, como demostraba para el caso de los delegados ugetistas un estudio realizado por la propia central socialista[3].

La tabla 2.1 ofrece datos sobre la densidad de afiliación en España y otros países de Europa Occidental. La densidad española de afiliación es muy baja en comparación con las densidades del resto de los países citados en la tabla, excepto Francia. Esta debilidad organizacional, a causa de los bajos niveles de afiliación, pone muchas veces en duda la representatividad de los sindicatos españoles. En algunos de los países los porcentajes de afiliación son muy altos en comparación con el porcentaje medio anual de participantes en huelgas. Los datos permiten afirmar que en esos países una parte muy importante de los afiliados nunca han participado en huelgas. Exactamente lo contrario ocurre en España, donde el número anual de los participantes en huelgas por año supera ampliamente al de los afiliados.

Tabla 2.1 Densidad de afiliación y actividad huelguística en diversos países de Europa Occidental.

País	Año[a]	Densidad global de afiliación	Densidad de afiliación en el sector industrial	Años[b]	Media anual de jornadas perdidas por huelga por cada 1000 asalariados no agrarios	Porcentaje anual medio de asalariados no agrarios que han participado en huelgas
Alemania	1987	34%	48%	1980-88	28.9	0.6%
Austria	1988	46%	53%	1980-88	2.2	0.3%
Dinamarca	1988	73%	100%	1981, 83-86	280.9	6.6%
España[c]	1991	12%	14%	1980-88	610.7	30.3%
Francia	1988	12%	12%	1980-89	65.0	2.0%
Italia	1988	40%	47%	1980-89	493.3	36.4%
Países Bajos	1989	25%	25%	1981,83,85,87 -89	10.7	0.3%
Reino Unido	1988	42%	41%	1980-87	377.0	5.2%
Suecia	1988	85%	100%	1980-89	176.7	3.0%
Suiza	1987	26%	34%	1980-86	0.7	0.0%

(a) Año al que se refieren todos los datos sobre la afiliación.
Fuente: De todos los datos sobre afiliación excepto los españoles: Visser (1991, 110).

(b) Años sobre los que se dispuso de datos para calcular las medias de la actividad huelguística.
Fuente: De todos los datos sobre actividad huelguística: OIT, Anuario de Estadísticas del Trabajo, 1989-1990.

(c) Fuente: De los datos españoles de afiliación: Escobar (1991).

Algunos autores (Fishman, 1990: 257) han destacado la distancia entre la escasa capacidad de los sindicatos españoles para afiliar a los trabajadores y su capacidad movilizadora. La tabla anterior muestra que el número relativo de jornadas perdidas por huelga es máxima en el caso español, aunque esa media bajaría hasta el nivel italiano si no se incluyera en los datos españoles la huelga general de 1988. La similar actividad huelguística en España e Italia se produce para realidades afiliativas muy diversas (40% en Italia y 12% en España). Después de Italia y España el país en el que más trabajadores participan anualmente en huelgas es Dinamarca, pero a una gran distancia de los otros dos países[4].

La actividad huelguística española ha estado organizada y liderada, en su práctica totalidad, por los dos grandes sindicatos (UGT y CCOO) que, al mismo tiempo, tan escasa

capacidad de afiliación muestran. En cierto modo los sindicatos españoles utilizan su capacidad movilizadora para eliminar las dudas de los otros actores de las relaciones laborales (Estado y empresarios) acerca de su capacidad representativa. Pero lo que en este momento debe destacarse es que los trabajadores españoles parecen actuar, en sus relaciones con los sindicatos, de una forma más bien atipica: se movilizan fácilmente en huelgas y participan en otras formas de acción sindical o de lealtad a los sindicatos, como veremos, y sin embargo parecen mostrar aversión hacia la afiliación.

Un directivo de relaciones laborales de una de las empresas estudiadas en esta tesis hacía el siguiente comentario acerca de las dificultades de su puesto de trabajo[5]:

> "[Mi predecesor en el puesto] era una persona que yo creo que tenía una idea de los sindicatos... Tenía razón en una cosa, porque tu coges cuántos son en los sindicatos... [¿Afiliados?] Sí, sí. Tú coges los afiliados y dices: *¡Pero si son cuatro gatos!* Claro, y es verdad, lo que son pues es eso. Pero de ahí no se deduce que... tú no puedes saltarte a la torera ciertas cosas, porque si te las saltas entonces resulta que los cuatro gatos se convierten en 400 o, si la cosa es grave, en 4000. Te lo digo de verdad, que lo más importante [para realizar bien mi trabajo] es pensar, cuando hablas con ellos [con los delegados o el comité] sobre algo importante, cuántos son en ese momento, [a] cuánta gente están representando en ese momento".

Este comentario ilustra los datos anteriores sobre la capacidad de movilización de los trabajadores españoles que, a pesar de la baja afiliación, manifiestan su apoyo a -o se involucran en- la acción sindical de formas diferentes a la afiliación, aunque ese estilo peculiar de implicarse en la acción colectiva produzca, en los otros actores de las relaciones laborales, una duda razonable acerca de la permanencia e intensidad de ese apoyo o del tipo de lealtad de los trabajadores hacia los sindicatos.

El primer propósito en este capítulo es describir la forma general de la implicación de los trabajadores españoles en la acción sindical[6]. Para ello se utilizarán varios indicadores de esa implicación sindical y se describirá la importancia relativa de cada uno de ellos. Posteriormente se construirá una escala que se utilizará para medir el diverso grado en que distintos grupos de trabajadores se implican en la acción sindical. Finalmente, la segunda

parte del capítulo se dedicará a introducir el análisis de la implicación sindical a partir de las características, intereses y actitudes de los trabajadores y se acabará estudiando uno de los factores estructurales: el factor socio-demográfico. Demostraremos que la relación entre este factor y la implicación sindical se debe a que la segmentación del mercado de trabajo en España se realiza a través de determinadas variables socio-demográficas.

1.2. Los indicadores de la implicación sindical de los trabajadores.

La selección *a priori* de los indicadores

La implicación de los trabajadores en la acción colectiva liderada por los sindicatos puede manifestarse mediante su participación en actividades propias de la acción sindical o mediante *formas de unión o lealtad* hacia los sindicatos. Utilizaremos como indicadores las declaraciones verbales de los trabajadores, en las entrevistas cerradas, a una serie de preguntas referentes a su participación en esas actividades o a las formas de lealtad que les ligan a los sindicatos.

Como actividades propias de la acción sindical, en las que se requiere algún tipo de participación de los trabajadores, se han seleccionado tres:

a) Los conflictos colectivos organizados y liderados por los sindicatos, las secciones sindicales o los comités de empresa[7]. Se ha puesto un gran cuidado a la hora de calificar a un trabajador como participante en conflictos laborales. El indicador concreto utilizado es la respuesta de los entrevistados a la siguiente pregunta:

> "Quisiera que me dijera si a lo largo de su vida como trabajador ha participado en algún conflicto laboral de forma activa. Quiero decir si participó usted en ese conflicto de forma voluntaria, y con convencimiento, en las acciones propuestas por el comité o los sindicatos".

Para reforzar algo la seguridad de que el trabajador había participado realmente *de forma voluntaria y convencida* en al menos un conflicto se le preguntaba, además, por una serie de datos sobre el conflicto que consideraba más importante de entre aquellos en los que había participado. Se trataba de que el trabajador diera algunos datos identificativos sobre ese conflicto como el tipo de acciones desarrolladas por los trabajadores durante el mismo, las causas que lo provocaron, el año en que había tenido lugar y si el conflicto se había reducido al ámbito de la empresa a la que en el momento del mismo pertenecía el trabajador. Se consideró como participantes en conflictos laborales a aquellos que, después de haber manifestado que habían participado en alguno, eran capaces de responder a todas estas preguntas -cualesquiera que fueran sus respuestas a ellas-. En ningún caso se citó un solo conflicto no liderado por CCOO, UGT o ambos sindicatos conjuntamente.

b) Manifestaciones publicas organizadas por los sindicatos. Para considerar a un trabajador como participante en manifestaciones publicas bajo el liderazgo sindical era preciso que 1) hubiera contestado afirmativamente a la pregunta

> "Hay momentos en que, por diversas razones, se convocan manifestaciones por las calles. ¿Ha asistido, en alguna ocasión, a alguna de esas manifestaciones publicas?"

y que 2) afirmara que entre las organizaciones convocantes de la manifestación que el trabajador recordaba con más intensidad -de entre las que había participado- la organización a la que él se sentía más ligado era un sindicato. No se consideraron como sindicatos ni a las APAS (Asociaciones de Padres de Alumnos), ni a los sindicatos estudiantiles, ni a las asociaciones profesionales o de vecinos.

c) Asambleas de trabajadores convocadas por las seccionas sindicales o los comités de empresa. Por asambleas me refiero a las reuniones convocadas por las secciones

sindicales o los comités y a las que pueden asistir los trabajadores no afiliados con derecho de voz y voto (si se trata de asambleas decisorias). Se consideró que un trabajador es asistente a las asambleas si manifestó en la entrevista que acudía a la mitad, al menos, de aquellas a las que se le convocaba[8].

Como formas de unión o lealtad de los trabajadores a los sindicatos se seleccionaron, *a priori,* cinco:

a) La militancia o involucración muy activa en la acción sindical. Lo lógico hubiera sido seleccionar como indicador de la militancia *el ser delegado sindical, tener algún cargo en las secciones sindicales o asistir muy frecuentemente a las reuniones de la sección.* Este indicador, sin embargo, no era muy realista porque sólo 17 trabajadores habrían podido ser calificados como militantes según este criterio. Esto es así porque la militancia se reduce, de hecho, a los delegados sindicales -actuales o pasados- en el comité y a algún otro cargo de la sección. Se prefirió pues escoger un indicador menos fuerte de militancia: *la disposición a presentarse como candidato en las elecciones a los comités de empresa dentro de las listas de un sindicato.* Este es un concepto más *suave* de militante, pero en cualquier caso supone, por parte del trabajador, un compromiso con los sindicatos mayor que la mera afiliación. Sólo el 36% de los afiliados de la muestra estarían dispuestos a presentarse como candidatos a delegados del comité en una lista sindical.

b) La afiliación sindical. Se entendió como *afiliado* a aquel trabajador que declaró ser miembro de un sindicato concreto y que además estaba al día en el pago de las cuotas sindicales[9].

c) La simpatía sindical. La simpatía sindical es un concepto un tanto vago, aunque pienso que se trata de un indicador válido de la implicación sindical y ha sido

utilizado en diversas ocasiones como expresión de cierto grado de lealtad hacia los sindicatos (véase, por ejemplo, Pérez Díaz, 1979: 89 y Escobar, 1991: 10-12). En este caso se ha intentado reforzar algo el indicador. Para que un trabajador fuera considerado simpatizante se exigió, además de una declaración expresa de simpatía por un sindicato, que respondiera afirmativamente a la pregunta:

> "En el caso de que algún delegado de ese sindicato con el que usted simpatiza sufriera algún tipo de represión por sus actividades sindicales, ¿estaría usted dispuesto a participar en las posibles acciones concretas propuestas por la sección sindical para defender a ese delegado?"

La respuesta debía ser un sí rotundo sin ningún tipo de matices, hechos por algunos trabajadores, como "depende de qué delegado fuera".

d) El voto pro-sindical. Se tomó como indicador la intención de votar a una de las listas sindicales en las elecciones que se iban a celebrar en el otoño de 1990 para elegir a los delegados en los comités[10].

e) Disposición a *hacer algo extra* en favor del fortalecimiento de los sindicatos. En el caso de este indicador se trata de una simple manifestación de intenciones. En el cuestionario se formuló la siguiente pregunta:

> [11]A veces se dice que los sindicatos españoles no tienen mucha fuerza. ¿Querría usted que tuvieran más fuerza?"

A los que contestaban que sí se les preguntaba:

> "¿Estaría usted dispuesto a hacer algo más de lo que ahora hace para fortalecer a los sindicatos?"

Finalmente a los que contestaban que sí se les preguntaba qué estarían dispuestos a hacer en favor de los sindicatos que no estuvieran ya haciendo. Se consideró como *dispuestos a hacer algo extra en favor del aumento de la fortaleza sindical* a los trabajadores que llegaban a decir qué estarían dispuestos a hacer que no estuvieran ya haciendo.

Estos ocho indicadores fueron, pues, los seleccionados inicialmente como indicativos de la implicación sindical de los trabajadores, a todos ellos se aplicaría una prueba estadística sobre su validez. Esta prueba permitiría descartar a aquellos indicadores que realmente no son una manifestación clara de la implicación de los trabajadores en la acción sindical, aunque desde el punto de vista lógico todos nos pareciesen válidos.

La prueba estadística sobre la validez de los indicadores.

Para asegurarnos que los indicadores son válidos, es decir, para asegurarnos que miden aquello que pretendemos medir, debemos llegar a la conclusión de que realmente cada uno de ellos mide o se refiere a la implicación de los trabajadores en la acción sindical. Con el fin de probar esta relación se ha utilizado un método estadístico apropiado para decidir la pertenencia o no de un determinado indicador a una escala. Para utilizar este tipo de métodos el único supuesto necesario es que *el conjunto* o un buen número de los indicadores seleccionados *a priori* se refiera o mida aquello que se trata de medir, en este caso la implicación de los trabajadores en la acción sindical. No es necesario hacer ese supuesto respecto a cada indicador en particular. La veracidad de la hipótesis de que cada uno de ellos es un indicador de la implicación sindical se decide, precisamente, en base a la prueba estadística. Para que un indicador pertenezca a la escala es preciso que ese indicador tenga con los demás una correlación positiva de cierta magnitud[11]. Si esa correlación no existe, es negativa o es positiva pero no lo suficientemente fuerte, tal indicador no es admitido para

la construcción de la escala. Por ejemplo, si resultara que el indicador de la militancia sindical -tal y como se ha definido previamente- no tiene una correlación positiva lo suficientemente fuerte con los otros siete indicadores, sería descartado.

Para realizar la prueba estadística se ha utilizado un método normalizado[12] que nos permitió eliminar dos de los indicadores propuestos *a priori:* el que se refiere a la *militancia sindical y ala disposición a hacer algo extra en favor del fortalecimiento de los sindicatos.* Sobre las causas de eliminación de estos indicadores véase el apéndice 2.

Finalmente, pues, la escala se formaría con seis indicadores: los de afiliación, simpatía sindical, voto pro-sindical, asistencia a asambleas de trabajadores, participación en conflictos y participación en manifestaciones públicas bajo el liderazgo sindical.

La *escala de la implicación sindical de los trabajadores* se construyó aditivamente dando a cada trabajador una puntuación equivalente al número de respuestas afirmativas en cada uno de los seis indicadores -todos ellos dicotómicos- finalmente escogidos, es decir, cada indicador recibió una ponderación igual a uno. El recorrido de la escala va de cero a seis, y en ella los valores más altos significan una mayor implicación de los trabajadores en la acción sindical.

Tabla 2.2 **Porcentaje de trabajadores que afirmaron implicarse en la acción colectiva en la forma descrita por cada indicador de la escala de implicación sindical.**

Afiliación sindical	32.5%
Participación en manifestaciones	40.6%
Simpatía sindical	59.7%
Voto pro-sindical	63.6%
Participación en conflictos	67.5%
Asistencia a asambleas	70.8%
(Base)	(308)

Para comprender bien el significado de los valores de esta escala es preciso mencionar brevemente una de sus características más importantes: la ordenación de los indicadores que la componen según su nivel de restricción. Todos los indicadores son dicotómicos, es decir,

los valores posibles en cada uno de ellos son solamente dos: sí o no. Cada indicador tendrá una *proporción de síes* en toda la muestra. Si, por ejemplo, la *proporción de síes* de la afiliación es menor que la de asistentes a las asambleas diremos que la afiliación es un indicador más restringido que la asistencia a las asambleas, pues hay más trabajadores asistentes a éstas que afiliados.

En la tabla 2.2 queda patente que la afiliación es, con gran diferencia, la forma menos común de implicación de los trabajadores en la acción sindical -la forma más restringida-. Si volvemos brevemente a la tabla 2.1 podemos deducir que el hecho de que la afiliación sea la forma más restringida de la implicación sindical de los trabajadores es una característica que no se repite, ni mucho menos, en todos los países. Muy al contrario, en algunos de ellos la afiliación sería, al menos, una de las formas menos restringidas de implicación sindical (ocurriría así, por ejemplo, en los casos de Dinamarca, Suecia, el Reino Unido o Austria). La densidad de afiliación de nuestra muestra está, incluso, muy inflada en comparación con la densidad española. Las cuatro empresas que han servido de base empírica en esta tesis son del sector del metal (un sector donde los sindicatos están relativamente bien implantados), están situadas en el área de influencia de una gran ciudad y, en parte, fueron seleccionadas por tener un cierto tamaño y porque eran empresas con presencia sindical. Todas estas características de las empresas seleccionadas producen una densidad de afiliación más alta en nuestra muestra que para el conjunto de los trabajadores españoles.

Las formas más extendidas de implicación de los trabajadores en la acción sindical son aquellas que se refieren a su participación en acciones movilizadoras que tienen que ver con la acción sindical *dentro* de la empresa: la participación en conflictos y la asistencia a asambleas[13]. La participación en conflictos es un indicador que se refiere a la acción sindical dentro de la empresa porque casi todos los conflictos citados como relevantes por los trabajadores que han participado en ellos son conflictos propios del ámbito de la empresa. Los datos de la tabla 2.2 no hacen, pues, sino corroborar la diferencia entre la capacidad de movilización de los sindicatos españoles y su escasa capacidad de afiliación. Sin esa capacidad de movilización, los sindicatos quedarían expuestos totalmente a los efectos de su debilidad

afiliativa, es decir, sin capacidad de reacción frente a la duda de los otros actores industriales (Estado y empresarios) sobre su representatividad.

Un aspecto muy significativo de la forma en que los trabajadores españoles se implican en la acción sindical es su escasa participación en manifestaciones públicas bajo el liderazgo sindical -poco común si comparamos esa partipación con la que tienen los trabajadores en las acciones movilizadoras *dentro* de la propia empresa, aunque no si la comparamos con la afiliación-. Esto tiene que ver, como más adelante se comentará, con el hecho de que los trabajadores consideran como más importante la acción sindical en la empresa que la que tiene lugar fuera de ella. Los entrevistados citaron, al ser preguntados sobre cuál era la manifestación pública que ellos consideraban más importante de entre aquellas en que habían participado, 38 manifestaciones diferentes de las que sólo dos eran manifestaciones motivadas por la acción sindical *dentro* de su empresa. Este indicador se refiere, pues, a la acción sindical de ámbito superior a la empresa que recibe menos atención, por parte de los trabajadores, que la que tiene lugar dentro de la empresa.

El que la participación en las actividades movilizadoras dentro de la empresa, como el asamblearismo o la participación en conflictos, sean las formas más extendidas de la implicación sindical de los trabajadores es un fenómeno que se reduce, con toda seguridad, a las empresas de tamaño medio o grande. En las empresas pequeñas el apoyo de los trabajadores a los sindicatos se manifiesta bajo formas más individualizadas. De hecho, en la empresa familiar, la empresa más pequeña de las cuatro seleccionadas, y donde la vida sindical es mucho más limitada que en las otras tres, la participación en movilizaciones es mucho menor que las formas individuales de apoyo a los sindicatos (simpatía y voto pro-sindical).

51 2.2. Análisis individual de la participación en la acción colectiva

Para explicar la participación de los trabajadores en la acción colectiva desde la perspectiva basada en las características, intereses y actitudes de los trabajadores se utilizarán cuatro factores:

a) las características personales o socio-demográficas,
b) la posición en el mercado de trabajo,
c) el factor ideológico-cultural y
d) el entorno social.

La mayoría de los análisis estructurales o econométricos sobre la participación de los trabajadores en la acción colectiva, en general centrados en la explicación de la afiliación[14], utilizan variables independientes que tienen que ver con ciertas características personales -como el sexo, la edad, el nivel educativo, etc.- o con la posición de los trabajadores en el mercado laboral -cualificaciones, estatus ocupacional, experiencia laboral, etc-. En realidad, como podremos probar, las características personales o socio-demográficas más utilizadas para explicar la implicación sindical se refieren indirectamente a la posición de los trabajadores en el mercado laboral. Al menos eso ocurre en el caso español donde las mujeres y los jóvenes tienen una probabilidad mucho mayor que los varones y los adultos de ser trabajadores *secundarios* (Sabel, 1985: 77-79). Esto significa que la segmentación del mercado de trabajo se realiza a través de ciertas características personales, como ocurre en todos los países aunque sean otras las variables sobre las que se realiza tal segmentación (Doeringer y Fiore, 1985: 203-208).

Los trabajadores, según su posición en el mercado de trabajo[15], tienen intereses materiales diversos. En la medida en que el mercado de trabajo se ha hecho más complejo en los años 80, por su creciente segmentación, la diversidad de intereses entre los trabajadores se ha profundizado dificultando la tarea de su unificación por los sindicatos o secciones sindicales de empresa.

Utilizaremos, pues, la posición en el mercado de trabajo como uno de los factores explicativos de la mayor o menor implicación sindical de los trabajadores pero también consideraremos un segundo factor relacionado con él: las características socio-demográficas. Se usará este factor porque tradicionalmente las variables que lo componen han sido muy utilizadas en los análisis estructurales sobre la afiliación, aunque no esperamos que su poder explicativo sea muy alto una vez controlada su relación con la implicación sindical por el factor de la posición de los trabajadores en el mercado laboral. La relación entre características socio-demográficas -como la edad o el sexo- y la posición en el mercado de trabajo puede ser más fuerte en países en los que la segmentación del mercado no puede basarse en la etnia o la inmigración. Esto no significa, sin embargo, que la relación de algunas características socio-demográficas (1er factor) con la implicación sindical no se fundamente en algún mecanismo de tipo cultural -lo que se podrá apreciar para algunas variables- sino que el mecanismo dominante que explica la relación entre este tipo de variables y la implicación sindical es la posición en el mercado de trabajo (2° factor). Así, el hecho de que las mujeres se impliquen menos en la acción sindical que los varones puede explicarse a partir de dos mecanismos: el cultural -en el sentido de que existe una subcultura femenina en la que el referente sindical es menos importante que en la subcultura masculina- y el de los intereses dimanados de la posición de las mujeres en el mercado de trabajo. Nuestra hipótesis es, en este caso, que este segundo mecanismo explica mejor el hecho de que las mujeres se impliquen menos que los varones en la acción sindical, pues el sexo es una de las variables esenciales a través de las cuales se realiza la dualización o segmentación del mercado laboral. Los dos primeros factores (características socio-demográficas y posición de los trabajadores en el mercado) forman, en realidad, una única dimensión explicativa de la acción colectiva. Dado que el aspecto fundamental de esa dimensión es la posición de los trabajadores en el mercado laboral, y que es a partir de esa posición desde la que se forman los intereses materiales, la denominaremos *dimensión material.*

Los factores 3° y 4° pertenecen, a la *dimensión cultural o ideológica.* El tercer factor se ha denominado, simplemente, *factor ideológico-cultural.* Los trabajadores son, o pueden

ser, culturalmente autónomos o, como dice Pérez Díaz (1987a: 193), moralmente autónomos respecto a la cultura sindical[16]. La relativa autonomía moral o ideológica de los trabajadores se refiere a su mayor o menor independencia para establecer sus esquemas valorativos -o visiones del mundo- y por tanto su juicio sobre la sociedad, el sistema económico y político y sus propios intereses. Si nos referimos al conjunto de los trabajadores esa autonomía se ha incrementado como consecuencia de la mayor complejidad de la composición de la *clase* trabajadora -con la entrada en dicha clase de grupos importantes de trabajadores sin tradición *sindical- y* por la diversificación de los referentes culturales de la mayoría de los trabajadores. La autonomía moral es también una consecuencia de la crisis interna en el propio referente cultural del movimiento obrero, resultado de la crisis general de la izquierda. La diversificación cultural o la mayor autonomía moral de los trabajadores para definir sus objetivos vitales añade al problema sindical de la unificación de intereses un grado más de dificultad porque ahora es más difícil basar la acción conjunta de *todos* los trabajadores en su identidad ideológica o cultural con los sindicatos[17]. Utilizaremos, pues, también, el factor ideológico-cultural para explicar la implicación sindical de los trabajadores.

Finalmente, y muy ligado al factor anterior, usaremos un cuarto factor referido al entorno social del trabajador. Lipset et al. (1977: 69-71) estudiaron la importancia del entorno o red social del trabajador para producir una comunidad cultural y de intereses. En gran medida la red social -pensemos en los círculos de amistades o, incluso, en el barrio o entorno residencial- es una mezcla de diversos referentes culturales o *sistemas públicos de significación.* La presencia del referente cultural sindical es más fuerte, por ejemplo, en comunidades obreras. El trabajador que vive en esas comunidades se relaciona con los sindicatos no sólo en el puesto de trabajo sino también, indirectamente, a través de otros trabajadores en su lugar de residencia. La comunidad obrera es un entorno en el que se refuerza la identidad sindical de los trabajadores fuera del centro de trabajo. Lo contrario puede suponerse del trabajador en cuyo entorno social el referente cultural sindical es muy débil y esporádico o compite con referentes distintos o incluso opuestos. El entorno social no es, pues, sino uno de los medios a través de los que se transmiten diversos referentes

culturales o ideológicos. Los dos últimos factores (ideológico-cultural y de entorno social) forman también una única dimensión a la que denominaremos *dimensión ideológica.*

Esperamos encontrar solapamientos entre los cuatro factores mencionados, pero particularmente entre los dos primeros -correspondientes a la dimensión material y los dos últimos -correspondientes a la dimensión ideológica-.

Lo que se intentará demostrar es que estos cuatro factores son capaces de explicar una parte importante de la varianza de la escala de implicación sindical de los trabajadores pero que no pueden dar cuenta del diverso nivel de esa implicación sindical en las distintas empresas, así que ese nivel debe explicarse por otras razones, pero cuáles sean éstas es un tema que trataremos más adelante una vez que hayamos estudiado estos cuatro factores. En primer lugar nos referiremos a los dos factores de la dimensión material: las características socio-demográficas de los trabajadores y su posición en el mercado de trabajo -capítulo 3-.

2.3. Las variables socio-demográficas.

Hemos seleccionado cinco variables socio-demográficas que tienen relación con la implicación sindical de los trabajadores: la edad, el sexo, el nivel educativo, la región de origen y el tamaño de la localidad de nacimiento. La relación de todas estas variables con la implicación sindical es estadísticamente significativa[18]. Las tres primeras (sexo, edad y nivel educativo) han sido muy estudiadas en relación con la afiliación, en cambio la cuarta (región de origen) y quinta (tamaño de la localidad de nacimiento) han sido seleccionadas como características personales en muchas menos ocasiones. Se decidió utilizar la variable *tamaño de la localidad de nacimiento* al apreciar que un buen número de sindicalistas, con los que se habían tenido entrevistas abiertas, procedían de pueblos pequeños, a menudo, muy pequeños. Después se intentó comprobar si el tamaño de la localidad de origen tenía alguna

Tabla 2.3 Medias de implicación sindical correspondientes a las distintas categorías de las variables del factor socio-demográfico.

Variables y categorías	Media de implicación sindical	Nº de casos	Desviación típica
SEXO			
1. Varones	3.46	239	1.49
2. Mujeres	2.96	69	1.32
EDAD			
1. Menores de 26 años	2.32	37	1.21
2. De 26 a 35 años	2.96	116	1.46
3. De 36 a 45 años	3.83	120	1.80
4. Mayores de 46 años	4.09	35	1.32
NIVEL EDUCATIVO ALCANZADO			
1. Primaria	4.28	81	1.04
2. Bachillerato	3.41	63	1.58
3. Form. profesional	3.26	87	1.49
4. Estudios técnicos	2.18	50	1.38
5. Universitarios	2.81	27	1.31
TAMAÑO LOCALIDAD DE NACIMIENTO			
1. Menos de 5.000 hab.	3.96	115	1.38
2. De 5.000 a 49.999 hab.	3.42	43	1.48
3. De 50.000 a 499.999 hab.	2.32	50	1.35
4. Más de 500.000 hab.	3.13	100	1.42
REGION DE ORIGEN			
1. Madrid	3.08	136	1.35
2. Castilla-La Mancha	3.55	49	1.46
3. Andalucía-Extremadura	3.91	44	1.27
4. Resto de España	3.36	79	1.28
(MUESTRA)	(3.35)	(308)	(1.48)

Nota: Todas las diferencias entre las medias de las categorías de una variable son estadísticamente significativas con un nivel de significación inferior a .05.

relación con la implicación sindical de los trabajadores en general y se pudo comprobar que tal relación existía y era relativamente fuerte. En cuanto a la región de origen se han establecido cuatro categorías de acuerdo a las posibilidades de la muestra: Madrid, Castilla-La Mancha. Andalucía-Extremadura y el Resto de España (que incluye sobre todo a trabajadores

procedentes de Castilla-León)[19]. La tabla 2.3 presenta las medias de implicación sindical para cada una de las categorías que se han establecido en cada variable del factor socio-demográfico.

A) Jóvenes y adultos

Como muestra la tabla 2.3, a medida que un trabajador tiene más edad más se implica en la acción sindical, desde una implicación de 2.32 de los jóvenes menores de 26 años hasta alcanzar una puntuación de 4.09 entre los que tienen más de 46 años. ¿Cuál es el mecanismo que hace que los trabajadores a medida que se van haciendo más adultos tengan una implicación sindical mayor? Podríamos pensar en dos hipótesis:

a) En primer lugar, dado que la edad correlaciona muy fuertemente con la antigüedad en la empresa y, en general, con la experiencia laboral, la conclusión podría ser que la implicación sindical aumenta con la edad por un efecto que podríamos denominar *socialización en los valores sindicales y en la acción colectiva* (Guest y Dewe, 1988: 180; Escobar, 1991: 9-10). La socialización sindical implicaría que el trabajador necesita una experiencia directa de la acción colectiva antes de implicarse en ella.

b) En segundo lugar, podríamos interpretar que el aumento de la implicación sindical a medida que aumenta la edad es un efecto del elevado número de trabajadores temporales entre los jóvenes. La contratación temporal supone una dualización del mercado interno de trabajo[20] que origina la existencia de un grupo de trabajadores secundarios en los centros de trabajo (Recio, 1991: 109-113). Es conocida la dificultad de este tipo de trabajadores para implicarse sindicalmente. Más adelante veremos las causas de esa dificultad. Así que la segunda hipótesis podría ser que los trabajadores jóvenes se implican menos sindicalmente no porque no hayan sido socializados en la

acción sindical sino, simplemente, porque son trabajadores *secundarios,* es decir, porque entre ellos hay un alto numero de eventuales.

El 84% (es decir, 31 sobre un total de 37) de los trabajadores menores de 26 años tenían un contrato temporal. Entre los trabajadores de 26 a 36 años el porcentaje se reducía al 24% y al 1% entre los mayores de 36 años. Las leyes españolas de contrataciones temporales establecen que un trabajador puede ser contratado temporalmente, por una empresa, durante un periodo máximo de tres años, al final del cual debe ser convertido en trabajador fijo o retornar al mercado externo de trabajo[21]. Tres de las empresas que han servido de base a este estudio no convertían en fijos a sus trabajadores temporales al cumplirse el plazo legal máximo de los tres años.

Tabla 2.4 Medias de implicación sindical de los trabajadores fijos y eventuales clasificados según su edad.

Edad	Eventuales	Fijos	(Base)
Menos de 26 años	2.10 (31)	3.50 (6)	(37)
De 26 a 36 años	1.96 (28)	3.27 (88)	(116)
Más de 36 años	3.50 (2)	3.89 (153)	(155)
(Base)	(61)	(247)	(308)

Nota: Los números entre paréntesis son las bases sobre las que se han calculado las medias de implicación sindical.

Las diferencias entre las medias horizontales de implicación sindical son estadísticamente significativas para un nivel de .05, excepto en el caso de los trabajadores de más de 36 años. Las diferencias entre las medias verticales sólo son estadísticamente significativas entre los trabajadores fijos de 26 a 36 años y los de más de 36 años.

Si esta segunda hipótesis, acerca de que la dualización de los mercados internos explica la menor implicación sindical de los más jóvenes, es la correcta, deberemos observar que, una vez controlada la relación entre edad e implicación sindical por el tipo de contrato, la edad no tiene ningún efecto sobre la implicación sindical y únicamente habría diferencias entre la implicación sindical de los fijos y la de los eventuales. Pero si encontramos que

dentro de alguno de esos grupos de trabajadores -fijos o eventuales- la implicación sindical aumenta con la edad deberemos admitir también como plausible la hipótesis de la socialización sindical.

De acuerdo con los resultados de la tabla 2.4 parece que la segunda hipótesis es la que mejor explica la implicación sindical de los jóvenes, es decir, la menor implicación sindical de éstos se debe más a su posición *secundaría* en el mercado de trabajo que a su falta de socialización en la acción sindical pues las diferencias en la implicación sindical son mucho mayores entre los trabajadores fijos y eventuales que entre los trabajadores de los distintos grupos de edad. Sin embargo, los trabajadores fijos del grupo de edad de 26 a 36 años tienen una implicación sindical menor que la que tienen los trabajadores de más de 36 años y por ello debemos dejar espacio para la hipótesis de la socialización sindical.

En definitiva, la relación entre edad e implicación sindical debe explicarse principalmente por la secundarización de los jóvenes en el mercado laboral y en segundo lugar -a falta todavía de una confirmación definitiva de esta hipótesis- por la mayor socialización de los adultos en la acción sindical. No obstante debe matizarse que en el tramo de edad entre 26 y 36 años existe una proporción de mujeres muy alta y por tanto debemos asegurarnos que la menor implicación sindical de los trabajadores fijos de ese grupo de edad respecto al grupo de más de 36 años no es un efecto de la menor implicación sindical de las mujeres, pues si así fuera la hipótesis de la socialización quedaría descartada. Este punto se aclarará unas páginas más abajo.

B) <u>La educación como recurso en el mercado de trabajo.</u>

De acuerdo con los datos de la tabla 2.3 sobre la implicación sindical de los trabajadores según su nivel educativo, podemos afirmar que los trabajadores que han cursado estudios primarios -muchos de ellos ni siquiera han completado esos estudios básicos- son los que más se implican en la acción sindical (4.28). Los que menos se implican son aquellos con

estudios técnicos (2.18) y universitarios (2.81). En medio se sitúan los trabajadores con bachillerato (3.41) y formación profesional (3.26).

La educación es un recurso del trabajador en el mercado laboral. Aquellos trabajadores que disponen de cualificaciones valiosas en ese mercado optarán más fácilmente por medios de acción individual en el logro de sus objetivos (Gulowsen: 1988). El mercado de trabajo no es para ellos *inseguridad* sino *oportunidad.* No necesitan actuar mediante la presión colectiva para protegerse de los avalares del mercado externo de trabajo -tampoco apreciarán tanto como los demás trabajadores los efectos reguladores de la acción sindical sobre ese mercado-. Los técnicos y universitarios se implican menos en la acción sindical porque la inmensa mayoría de ellos disponen de esas cualificaciones de alta demanda en el mercado laboral. Si esta interpretación es válida deberíamos encontrar que aunque el trabajador tenga un nivel educativo inferior al técnico se implicará en la acción sindical tan poco como los técnicos si ha adquirido por otra vía, distinta de los estudios académicos, una cualificación de alta demanda en el mercado de trabajo.

Tabla 2.5 **Implicación sindical de los trabajadores con cualificaciones de alta demanda en el mercado de trabajo clasificados según su nivel educativo.**

Nivel educativo	Media de implicación sindical	Nº de casos
Primaria	2.5	4
Bachillerato	2.4	6
Formación profesional	2.6	7
Técnicos y universitarios	2.3	46

Nota: Las diferencias entre las medias de implicación sindical no son estadísticamente significativas ni siquiera cuando se agrupan los 17 trabajadores con estudios primarios, bachillerato y formación profesional, de manera que la hipótesis nula de la igualdad entre las medias debe mantenerse.

En la tabla 2.5 se representa la implicación sindical de los trabajadores con cualificaciones de alta demanda. Es obvio que los tres primeros grupos de la tabla están

formados por muy pocos trabajadores y que estos datos deberían tomarse con precaución, pero indican que la implicación sindical de los trabajadores con cualifícaciones de alta demanda en el mercado de trabajo y que no tienen estudios técnicos o superiores es estadísticamente igual que la implicación sindical de los técnicos y universitarios con esas mismas cualifícaciones. Los 17 trabajadores no técnicos de la tabla tienen una media de implicación sindical de 2.5 y los que tienen estudios técnicos o universitarios una de 2.3, así que la implicación de los trabajadores en la acción sindical según su nivel educativo se explica por el hecho de que ese nivel no es otra cosa que un recurso en el mercado de trabajo.

Volviendo a los datos de la tabla 2.3 resulta un tanto sorprendente que los trabajadores con formación profesional se impliquen relativamente poco en la acción sindical, si comparamos su grado de implicación con la que tienen los trabajadores con estudios primarios. Se implican incluso menos que los que tienen estudios de bachillerato, lo que resulta extraño pues muchos de los que tienen estos estudios son administrativos, en tanto que la inmensa mayoría de los trabajadores con formación profesional son obreros[22], es decir, forman parte del grupo de trabajadores sobre el que tradicionalmente se ha asentado mejor el sindicalismo. Podríamos sacar la conclusión de que el obrero cualificado (con formación profesional) tiene una tendencia menor que el trabajador menos cualificado (con formación primaria) a actuar colectivamente, lo que supondría que la menor implicación de los trabajadores con cualificaciones valiosas en el mercado de trabajo afectaría no sólo a los técnicos, sino también a los que han cursado formación profesional -por comparación con aquellos que sólo tienen estudios primarios-. Dicha conclusión debe rechazarse por dos razones:

a) Primero, porque un 42% de los trabajadores con estudios primarios disponen de unas cualificaciones adquiridas en el puesto de trabajo equivalentes a las que se obtienen a través de la formación profesional (hemos llamado a esas cualificaciones *oficios específicos* de empresa o sector y *oficios autónomos* o genéricos -ver la

definición en el capítulo 3-). Así que los trabajadores con estudios primarios no tienen unas cualificaciones tan bajas como podría suponerse.

b) Segundo, y sobre todo, porque los trabajadores con formación profesional son más jóvenes que los trabajadores con estudios primarios. En la sección anterior hemos visto que los trabajadores más jóvenes tienen mucha más probabilidad de tener un contrato temporal y, por tanto, de implicarse menos en la acción sindical. Así pues, podría ocurrir que la menor implicación sindical de los trabajadores con formación profesional se debiera, exclusivamente, a que son trabajadores más afectados por las contrataciones temporales o menos socializados sindicalmente -aunque aún debemos probar la existencia del fenómeno de la socialización sindical-.

Así pues, si nuestra interpretación es correcta, debemos encontrar que con igual tipo de contrato los trabajadores con formación profesional se implican en la acción sindical tanto como los que sólo tienen estudios primarios. En otras palabras, a igual tipo de contrato y a igual experiencia laboral -como indicador de la socialización en la acción colectiva- igual implicación sindical de los trabajadores con formación profesional y de los que sólo tienen estudios elementales.

Tabla 2.6 El efecto de la antigüedad en la empresa sobre la implicación sindical de los trabajadores clasificados según su nivel educativo.

	Nivel educativo			
Antigüedad en la empresa	Primaria	F. Profesional	Bachillerato	Técnicos y universitarios
Menos de 3 años	3.33 (11%)	2.09 (26%)	1.55 (14%)	1.29 (44%)
De 3 a 10 años	3.53 (19%)	3.21 (45%)	3.47 (27%)	2.50 (31%)
Más de 10 años	4.63 (70%)	4.44 (29%)	3.84 (59%)	3.42 (25%)
(Base)	(81)	(87)	(63)	(77)

Nota; Los valores entre paréntesis son porcentajes verticales.

En la tabla 2.6 aparece la implicación sindical de los trabajadores según su antigüedad en la empresa. Los trabajadores eventuales están, evidentemente, entre aquellos que tienen una antigüedad en la empresa inferior a 3 años. Se trata de 61 de los 75 trabajadores con menos de tres años de antigüedad. La tabla nos permite afirmar que, efectivamente, los trabajadores con formación profesional están más afectados por las contrataciones temporales que los que tienen estudios primarios o de bachillerato -simplemente porque son más jóvenes-. Entre los que han estudiado formación profesional el 26% tienen una antigüedad en la empresa de menos de 3 años y todos ellos son eventuales. En cambio, entre los que sólo tienen estudios primarios el porcentaje con una antigüedad menor de 3 años sólo es del 11%. Es por ello que la media global de implicación sindical de los que han estudiado formación profesional es menor que la de los que tienen estudios primarios.

Si observamos la implicación sindical de los trabajadores con una antigüedad de más de 10 años, vemos que los trabajadores con formación profesional se implican sindicalmente tanto como los que sólo tienen estudios primarios[23] y más que los de bachillerato, lo que parece bastante más lógico que lo que parecen decir los datos de la tabla 2.3.

La tabla 2.6 nos permite volver sobre la hipótesis de la socialización sindical. Si nos centramos sólo en los fijos, es decir, en los que tienen una antigüedad en la empresa superior a los 3 años, podemos apreciar el efecto de la socialización sindical. La implicación sindical de los trabajadores, independientemente de su nivel educativo, crece a medida que aumenta su antigüedad en la empresa. No obstante debe tenerse en cuenta, como ya se dijo, que las mujeres se concentran en el tramo de edad entre 26 y 36 años y que esto produce una menor implicación sindical entre el grupo de trabajadores con una antigüedad media en la empresa. Trataremos este tema a continuación, pero antes, debemos concluir que las diferencias en la media de implicación sindical entre unos y otros grupos de trabajadores según su nivel de estudios son el efecto de dos causas:

1) los técnicos y universitarios se implican menos en la acción sindical porque tienen unas cualificaciones valiosas en el mercado de trabajo y no necesitan tanto de la acción colectiva para satisfacer sus intereses y

2) los trabajadores con formación profesional se implican en la acción sindical tanto como los que tienen estudios primarios y más que los de bachillerato una vez que se convierten en trabajadores fijos. Así que su relativamente baja implicación sindical -la que aparece en la tabla 2.3- se debe a que son trabajadores más jóvenes y por tanto están más afectados por las contrataciones temporales[24]. La hipótesis de que el alto valor de las cualificaciones en el mercado de trabajo lleva a los trabajadores a preferir medios de acción individual para defender sus intereses sólo se confirma, pues, respecto de los trabajadores con estudios universitarios medios y superiores. Dicha hipótesis no se confirma para el caso de los que tienen formación profesional por comparación con los que sólo tienen estudios primarios.

C) Mujeres y varones

La implicación sindical de las mujeres es inferior a la de los varones: 2.96 frente a 3.46. Una diferencia significativa pero no demasiado grande. Las mujeres de nuestra muestra son, en general, obreras no cualificadas -sin oficio-. Sus cualificaciones tienen una demanda muy baja en el mercado de trabajo. Luego las mujeres, de acuerdo a nuestras conclusiones en el apartado anterior -según las cuales los trabajadores con cualificaciones de baja demanda tienen una implicación sindical elevada- deberían tener una implicación sindical mayor que los varones o al menos igual, pero ocurre lo contrario.

La tabla 2.7 ofrece un resultado interesante. En la primera columna tenemos la implicación sindical de las mujeres clasificadas según la demanda de sus cualificaciones en el mercado de trabajo. La segunda columna ofrece la clasificación de las mujeres en cada una de las categorías y la tercera la correspondiente subdivisión para los varones. De acuerdo a

la distribución real de las mujeres en las diversas categorías obtenemos una implicación sindical real de 2.96 -que es la que aparece en la tabla 2.3-. Pero si las mujeres se distribuyeran entre las categorías de la tabla de la misma manera que los varones su implicación sindical esperada sería de 1.92. En otras palabras, la implicación sindical real de las mujeres es de 2.96 gracias a que la inmensa mayoría de ellas (81%) tienen unas cualificaciones muy bajas. Si sus cualificaciones fueran tan altas como las de los varones su implicación sindical sería de 1.92.

Tabla 2.7 **Implicación sindical teórica de las mujeres si sus cualificaciones fueran tan valiosas como las de los varones en el mercado de trabajo.**

Valor de las cualificaciones en el mercado de trabajo	Medias de implicación sindical de las mujeres	% de mujeres en cada categoría	% de varones en cada categoría
Cualificaciones de alta demanda	1.67	9%	24%
Oficios específicos y autónomos	1.00	10%	44%
No cualificados (baja demanda)	3.34	81%	32%
(MEDIA DE IMPLICACION SINDICAL DE LAS MUJERES)		(REAL)[a] 2.96	(TEORICA)[b] 1.92

Nota: (a) Implicación sindical real de las mujeres.

(b) Implicación sindical teórica de las mujeres si sus cualificaciones tuvieran la misma demanda que las de los varones en el mercado de trabajo.

Así que debemos preguntarnos no por la diferencia entre las implicaciones sindicales reales entre varones y mujeres (0.5 puntos), sino por una diferencia de 1.54 que es la que habría si las cualificaciones de las mujeres fueran igualmente apreciadas en el mercado de trabajo que las de los varones. La razón de que las mujeres tengan una implicación sindical tan reducida en comparación con la de los varones es que aquéllas ocupan, en términos relativos, una posición secundaria en el mercado de trabajo, pero en un sentido muy particular. Al menos en nuestra muestra la proporción de eventuales es muy similar entre las mujeres y los varones -las diferencias no son estadísticamente significativas- de manera que la dualización originada por las contrataciones temporales afecta por igual a ambos sexos[25].

Lo mismo ocurre con otros indicadores de la dualización del mercado de trabajo que más adelante estudiaremos -paro, economía sumergida, etc.-. ¿En qué sentido podemos decir que las mujeres ocupan esa posición secundaria?

Antes de examinar esta cuestión volvamos a una pregunta que habíamos dejado pendiente en la sección anterior y que introducirá la respuesta respecto a lo que se quiere decir por secundarización de las mujeres en el mercado de trabajo. En la sección anterior mencionamos que había que esperar para confirmar la hipótesis de la socialización sindical a la comprobación de que la causa de la menor implicación sindical de los trabajadores jóvenes -menores de 36 años- no se debía a que en este grupo de edad hubiera una alta concentración de mujeres. Definitivamente, y como muestra la tabla 2.8, podemos afirmar que la socialización sindical es un factor importante para explicar la implicación de los trabajadores en la acción colectiva.

clasificados por sexo y antigüedad en la empresa.

Antigüedad en la empresa	Sexo	
	Varones	Mujeres
Menos de 3 años	2.02 (58)	2.06 (17)
Entre 3 y 10 años	3.29 (62)	2.82 (33)
Más de 10 años	4.25 (119)	4.00 (19)

Tabla 2.8 **Implicación sindical de los trabajadores**

Nota; Los números sin paréntesis representan la implicación sindical media de los trabajadores. Los números entre paréntesis son la base sobre la que está calculada dicha media.

Las diferencias entre las medias verticales son estadísticamente significativas (con un nivel de significación menor de .05). Las diferencias entre las medias horizontales sólo son estadísticamente significativas para los trabajadores que tienen una antigüedad de entre 3 y 10 años.

Si nos fijamos sólo en los trabajadores fijos -con antigüedad superior a los 3 años- para controlar el efecto de la dualización del mercado interno de trabajo -eventualidad- sobre la implicación sindical, nuestras conclusiones son claras:

1) que, efectivamente, una proporción muy alta de mujeres se concentra en el grupo de edad de 26 a 36 años (el 50% y el 28% de mujeres y varones, respectivamente, están en este grupo de edad) pero que,
2) esto no afecta al hecho de que a medida que los trabajadores fijos -hombres o mujeres- tienen más antigüedad en la empresa su implicación sindical es mayor.

Luego la hipótesis de la socialización sindical se confirma definitivamente[26].

El que las trabajadoras se concentren en los grupos de edades jóvenes tiene también que ver con el hecho de que las mujeres en su conjunto se implican menos en la acción colectiva, pues los efectos de la socialización sindical no llegan a producirse totalmente sino para el reducido número de mujeres que alcanzan una antigüedad de 10 años en la empresa. En la tabla anterior puede observarse que las mujeres que alcanzan esa antigüedad en la empresa tienen una implicación sindical muy similar a la de los varones con esa misma antigüedad (4.00 frente a 4.25[27]). Pero pocas mujeres alcanzan una antigüedad de 10 años en las empresas.

Un directivo de la empresa en la que la mano de obra es predominantemente femenina, comentaba, acerca de la política de contrataciones de la empresa, que

> "Yo no veo la necesidad de aumentar aquí la cantidad de contratos temporales. De hecho tenemos una alta rotación de la plantilla que se produce naturalmente... Esto es porque el 65% de la plantilla son mujeres".

Eso que "se produce naturalmente" es que las mujeres tienden a abandonar la empresa con mucha más facilidad que los varones[28]. Sus objetivos vitales parecen ser distintos que los de los varones en el sentido de que el trabajo para ellas es algo secundario respecto a otras obligaciones familiares y suelen abandonar a menudo su empleo cuando se casan o tienen hijos (ver, Espina, 1990: 131-137) o, incluso, cuando la situación económica de la familia se lo permite.

El hecho de que las mujeres de nuestra muestra, en su mayoría obreras, tiendan a ver el trabajo como una función que corresponde sobre todo al marido, puede comprobarse indirectamente a través de su interés por la recualificación. Ese interés es mucho menor que el de los varones. En el cuestionario se incluyó la siguiente pregunta:

> "Si tuviera la opción de aprender algo, por cursillos o por su cuenta, ¿qué es lo que más le interesaría estudiar?"

El 90% de los varones y mujeres dijeron que les gustaría estudiar *algo concreto.* Pero lo interesante es que al 58% de los varones les gustaría estudiar o aprender algo que tiene una relación muy directa con su trabajo o con otros posibles trabajos en la empresa. Por el contrario, sólo el 23 % de las mujeres se refirieron al aprendizaje de algo que tuviera relación con su trabajo. El 30% de ellas dijeron que les gustaría estudiar idiomas -inglés, francés,... - y el 28% mencionaron carreras o estudios de letras. Los varones en cambio mencionaron estos temas en un 13 y un 11% respectivamente. Entre aquellos que querían estudiar idiomas o letras hay algunos que quizá puedan utilizarlo como un recurso para mejorar posiciones en la propia empresa, pero en la mayoría de los casos se ha de entender como una manifestación, ante el entrevistador, de interés por *la cultura* o por mejorar sus conocimientos básicos. Estos datos muestran una perspectiva diversa sobre qué significa para varones y mujeres su trabajo actual. La mayoría de las trabajadoras lo consideran un objetivo secundario en sus vidas debido a sus roles familiares. No sólo, por esta causa, abandonan más fácilmente su trabajo sino que, además, debido a que no tienen tanto interés por recualificarse tienen más posibilidades de que sus contratos de trabajo se rescindan, por ejemplo, con ocasión de renovaciones tecnológicas. En una de las empresas se estaba a punto de producir una renovación tecnológica que, se rumoreaba, podría conducir a suspensiones incentivadas de contratos. Insistentemente los directivos y sindicalistas pensaban que si eso ocurría afectaría, sobre todo, a las mujeres por dos razones: porque estaban poco cualificadas y porque aceptarían más fácilmente los incentivos.

Por tanto, y como conclusión, la menor implicación sindical de las mujeres se debe al hecho de que mayoritariamente consideran su trabajo como un objetivo vital no esencial y esto las *secundariza,* es decir, les impide alcanzar una antigüedad suficiente en la empresa como para que la socialización sindical produzca todos sus efectos. Las mujeres que, sin embargo, alcanzan esa antigüedad tienen la misma implicación sindical que los varones.

D) Región y tradiciones políticas

Más de la mitad de los entrevistados han nacido fuera de la Comunidad de Madrid. La mayoría de estos trabajadores inmigraron entre los años 60 y 75, el periodo en el que la economía española conoció sus más altas tasas de crecimiento. Como dijimos anteriormente hemos dividido la muestra en cuatro grupos según el lugar de nacimiento de los entrevistados: Comunidad de Madrid (44%), Castilla-La Mancha (16%), Andalucía y Extremadura (14%) y "Resto de España" (26%). En este último grupo los dos tercios prodecen de Castilla-León -ya mencionamos también por qué no los consideramos por separado-.

La región, como afirma Fishman es, no sólo en España, "una de las variables que mejor puede explicar el comportamiento político y las creencias de los trabajadores... " (1990: 66). Sin recurrir al pasado lejano que ha marcado cultural y políticamente a las regiones españolas, la guerra civil fue una especie de resumen trágico de las tradiciones políticas de las regiones, aunque debe apreciarse la variedad y complejidad de tradiciones y estructuras económicas en el interior de cada región. Las zonas rurales del norte del país fueron el centro del nacionalismo y, posteriormente, la base social más segura del franquismo. El sur rural, sobre todo Andalucía y Extremadura, pero también las zonas latifundistas de Castilla-La Mancha -aunque esta región es muy compleja porque es una mezcla de áreas latifundistas y de pequeña propiedad- tenían una tradición izquierdista y anarquista nacida a finales del siglo XIX y principios del XX. Es de esperar que esas tradiciones las hayan heredado los trabajadores que inmigraron a Madrid a través de la socialización familiar o local en las

distintas tradiciones políticas y que ese efecto se traslade a la implicación sindical de los trabajadores.

Hemos utilizado la tendencia política atribuida por los entrevistados a su padre como indicador de la tradición política familiar. Aunque se pidió a los trabajadores que clasificaran la tendencia política de su padre en siete categorías desde la extrema derecha a la extrema izquierda -categorías que sólo tres trabajadores escogieron-, las hemos recodificado en tres valores: derecha (desde la extrema-derecha al centro-derecha), centro e izquierda (desde la extrema-izquierda al centro-izquierda). La tabla 2.9 ofrece dos tipos de datos: la tendencia política atribuida al padre por los trabajadores según su región de nacimiento y, en la última fila, el porcentaje de trabajadores socializados en los valores e ideología de la izquierda. Este último dato se basa en los resultados de una pregunta acerca de si en su familia le solían hablar de "lo que podríamos llamar la historia o los sucesos del movimiento obrero" -frase perfectamente entendida por los entrevistados-.

Tabla 2.9 Tendencia política atribuída por los trabajadores a su padre según la región de nacimiento.

TENDENCIA POLITICA ATRIBUIDA AL PADRE	Madrid	Castilla-La Mancha	Andalucía y Extremadura	Resto de España	Total
Derecha	20%	41%	22%	50%	31%
Centro	26%	24%	5%	19%	21%
Izquierda	55%	35%	73%	32%	48%
(Base)	(129)	(46)	(44)	(73)	(292)
Porcentaje de socializados en la izquierda	60%	45%	61%	33%	51%

Tanto a partir de la tradición política atribuida al padre como de la socialización familiar en los valores de la izquierda deberíamos encontrar una mayor implicación sindical de los trabajadores nacidos en Andalucía y Extremadura o en la Comunidad de Madrid que entre los trabajadores nacidos en Castilla-La Mancha o en el Resto de España -si es que la tradición política y la socialización familiar en los valores de la izquierda tienen algo que ver con la implicación sindical de los trabajadores-. Si retornamos a la tabla 2.3 vemos, sin

embargo, que la implicación sindical de los entrevistados según su región de nacimiento no ofrece una clara correlación con estas dos variables. Aunque es evidente que son los andaluces y extremeños los que más se implican sindicalmente, en lógica correspondencia con la tradición política del sur de España y con la socialización familiar en los valores y cultura de la izquierda, en las demás regiones los datos parecen no confirmar la relación de que estamos hablando. *Los* nacidos en Madrid tienen la media de implicación sindical (3.08) más baja, en clara contradicción con el predominio de tradiciones políticas familiares de izquierda entre los trabajadores nacidos en esta región, mientras que los nacidos en Castilla-La Mancha (3.55) y en el Resto de España (3.36) parecen mostrar una *excesiva* implicación sindical dado el relativo predominio, en ambas regiones, de las tradiciones políticas de la derecha. En general, pues, estos datos parecen minimizar el efecto de la tradición política y la socialización familiar sobre la implicación sindical de los trabajadores.

Sin embargo, existe una fuerte correlación entre la tendencia política atribuida al padre y la implicación sindical de los trabajadores. Desde una implicación de 2.30 entre aquellos que afirmaron que sus padres eran de *derecha* hasta una implicación de 4.27 entre los que afirmaron que sus padres eran de *izquierda* existe una relación lineal entre la tendencia política del padre y la implicación sindical de los trabajadores -lo mismo puede decirse respecto de la socialización familiar en los valores e identidad de la izquierda-. ¿Por qué los trabajadores nacidos en Madrid tienen una implicación sindical más baja de la que corresponde a su tradición política y los nacidos en Castilla-La Mancha y en el Resto de España parecen tenerla más alta? Debemos explicar por qué la relación entre tradición política familiar e implicación en la acción colectiva, que funciona a nivel individual, no funciona a nivel regional salvo para el caso de los trabajadores originarios de Andalucía-Extremadura, que son los que tienen una tradición política familiar más izquierdista y los que también se implican más en la acción colectiva.

Los nacidos en Madrid, como es lógico, tienen una media de edad menor que los inmigrantes. Recordemos que el grueso de esta inmigración finalizó hace 15 años. Como se ha demostrado ya, los trabajadores más jóvenes se implican sindicalmente menos por dos

razones: por su secundarización en el mercado de trabajo y porque aún no ha habido tiempo para que se produzcan en ellos los efectos de la socialización sindical. Mientras que los nacidos en Madrid tienen una edad media de 32 años, los de las otras regiones tienen una edad media 4 años superior (Resto de España), 6 años (Andalucía y Extremadura) o 9 años (Castilla-La Mancha). Los nacidos en Madrid, en consecuencia, están mucho más afectados por las contrataciones temporales (30%) que los inmigrantes (entre un 5 y un 15%, según las diversas regiones de nacimiento).

Tabla 2.10 Implicación sindical de los trabajadores según su región de nacimiento clasificados por edad.

Región de nacimiento	Menores de 36 años	Mayores de 36 años
Madrid	2.65 (93)	4.05 (43)
Castilla-La Mancha	2.70 (10)	3.77 (39)
Andalucía y Extremadura	3.13 (16)	4.36 (28)
Resto de España	3.12 (34)	3.53 (45)

Nota: Los números entre paréntesis indican la base sobre la que se ha calculado la media de implicación sindical.

Si controlamos la relación entre región de nacimiento e implicación sindical por el tipo de contrato y la socialización sindical podremos apreciar mucho mejor que, efectivamente, dicha relación entre región y participación en la acción colectiva es, en realidad, una consecuencia a las tradiciones político-ideológicas de las regiones, transmitidas a través de la socialización familiar o local. Debido al tamaño de la muestra no podemos controlar esa relación entre región de nacimiento e implicación sindical por las dos variables mencionadas (tipo de contrato y antigüedad en la empresa -socialización sindical-). En su lugar se ha utilizado la edad porque ésta es una variable que tiene una relación muy fuerte tanto con el tipo de contrato como con la antigüedad en la empresa. Los que tienen más de 36 años son en su casi totalidad (99%) trabajadores fijos y, como hemos podido observar en tablas anteriores, es la edad a la que podemos considerar que se han producido todos los efectos de la socialización sindical. La implicación sindical de los trabajadores fijos de más de 36 años

muestra mejor que las tablas anteriores la relación entre las tradiciones políticas de las regiones y la implicación sindical de los trabajadores aunque con una excepción: sigue pareciendo que los nacidos en el Resto de España tienen una implicación sindical (3.53) algo mayor de la que correspondería a la tradición política de esta región transmitida a través de la familia -incluso podría sospecharse esto, intuitivamente, de los trabajadores originarios de Castilla-La Mancha (3.77)[29]-.

Respecto a los nacidos en el Resto de España la única posible explicación para entender su relativamente alta implicación sindical, si consideramos la tradición política de los trabajadores originarios de esta región, es la empresa en la que trabajan. Nuestro propósito era no mencionar esta variable hasta un capítulo posterior, pero en este caso resulta inevitable. Si estudiamos la implicación sindical de los trabajadores con tradición política de derecha y de centro -más numerosos en el grupo de entrevistados nacidos en el Resto de España- encontramos una anormalmente alta implicación sindical, precisamente, entre los nacidos en esa región. Por ejemplo, los 15 trabajadores nacidos al norte de Madrid, y que afirmaron que sus padres tienen o tenían una tendencia política de centro-derecha, tienen una implicación sindical de 3.53, mientras que los trabajadores con una tradición política familiar semejante pero nacidos en las demás regiones tienen una implicación media de 1.90 -siendo la diferencia entre estas medias estadísticamente significativas-. Lo mismo podemos encontrar -aunque con una diferencia de implicación sindical no tan grande- entre aquellos trabajadores que afirmaron que sus padres tenían una tradición política de centro. Pues bien, de los 29 trabajadores nacidos en el Resto de España y con tradición política de centro o centro-derecha -los cuales se implican sindicalmente mucho más que los nacidos en las otras regiones y con las mismas tradiciones políticas- 21 trabajan en la gran empresa pública. La razón por la que en esta empresa haya más trabajadores procedentes del norte es que es una empresa cuyas actividades se extienden a todo el territorio nacional y, por la movilidad geográfica interna a la empresa, se han trasladado a la zona de Madrid o a los servicios centrales de la compañía. En esta empresa, como veremos, se ha producido una extraordinariamente alta

socialización sindical de los trabajadores con tradiciones políticas de derecha o de centro. La causa de esa socialización se entenderá en otros capítulos.

Respecto a los trabajadores nacidos en Castilla-La Mancha debe notarse que tienen una implicación sindical muy cercana a la de los nacidos en Madrid, según los datos de la tabla 2.10, y que esa implicación no parece poder explicarse totalmente a partir de la tradición política familiar de los trabajadores procedentes de esta región. Recordemos que entre los nacidos en Castilla-La Mancha el porcentaje de socializados en la izquierda, o con una tradición política de izquierda, son bastante menos numerosos que los nacidos en Madrid o en Andalucía-Extremadura.

La causa de que la media de participación en la acción colectiva de los trabajadores nacidos en Castilla-La Mancha sea aparentemente más alta de lo que debería ser, teniendo en cuenta las tradiciones políticas familiares -relativamente orientadas a la derecha-, es que el núcleo de trabajadores castellano-manchegos cuyas familias eran de izquierda tienen una extraordinariamente alta implicación sindical lo que eleva la media general como puede apreciarse en la tabla 2.11, en la que también aparece el porcentaje de trabajadores afiliados a los sindicatos.

Tabla 2.11 **Media de implicación sindical y porcentaje de afiliación entre los trabajadores de tradición política izquierdista según su región de nacimiento.**

	Madrid	Castilla-La Mancha	Andalucía y Extremadura	Resto de España
Media de implicación sindical	3.50	5.34	4.25	4.26
Porcentaje de trabajadores afiliados	41%	87%	50%	45%
(Base)	(71)	(16)	(32)	(24)

Nota: La diferencia entre la media de implicación sindical de los trabajadores castellano-manchegos de tradición izquierdista y la del resto de los grupos de trabajadores según su región de nacimiento, es estadísticamente significativa.

La media de implicación sindical de los trabajadores castellano-manchegos de tradición izquierdista es igual a 5.34, estando el 87% de ellos afiliados a los sindicatos. La afiliación

sindical de los trabajadores de tradición izquierdista nacidos en las otras regiones se sitúa, en cambio, entre el 40 y el 50%, y su implicación sindical es significativamente menor. Es cierto que los trabajadores nacidos en Castilla-La Mancha tienen edades medias más altas que los de las otras regiones, pero esa diferencia es sólo de 3 años con respecto a los andaluces y extremeños. Ni la edad, ni la antigüedad en la empresa, ni el grado de cualificación de los trabajadores pueden dar cuenta de tales diferencias. Es difícil explicar este fenómeno, pero hipotéticamente podría tener relación con el mayor grado de confrontación política en el pasado en esta región[30] debido a la mayor paridad de fuerzas entre la izquierda y la derecha -lo que, a su vez, estaría relacionado con la compleja estructura agraria de la propiedad-. Quizá el nivel de la confrontación política en el pasado es la causa de un más elevado grado de militancia entre los trabajadores castellano-manchegos de tradición izquierdista, aunque ésta es una posibilidad meramente especulativa.

La relación entre región de nacimiento e implicación de los trabajadores es, pues, una relación a través de la cual se manifiesta el efecto de las tradiciones políticas sobre los comportamientos de los trabajadores hacia la acción colectiva. Esta relación queda en parte oculta

1) por la edad de los trabajadores nacidos en las distintas regiones,

2) porque los nacidos en el "Resto de España" dentro de la tradición de centro o derecha tienen una implicación sindical relativamente elevada (consecuencia de que una gran parte de ellos trabajan en una empresa en la que la socialización sindical es más eficaz que en las otras tres empresas) y

3) porque los nacidos en Castilla-La Mancha dentro de la tradición izquierdista tienen, también, una implicación sindical mayor que los trabajadores nacidos en las otras tres regiones dentro de la misma tradición política.

Finalmente, la relativamente fuerte relación entre la variable *tamaño de la localidad de nacimiento y* la implicación sindical de los trabajadores (véase tabla 2.3) es una relación que, en gran parte, puede explicarse, también, por la diferencia de edad entre los nacidos en los pueblos y los nacidos en las ciudades. En general, los trabajadores nacidos en localidades pequeñas se implican más en la acción sindical que aquellos que han nacido en ciudades. Pero esas diferencias se suavizan mucho si se tiene en cuenta la edad de los trabajadores. Los originarios de ciudades son más jóvenes y, por tanto, participan menos en la acción colectiva. Si consideramos, por ejemplo, únicamente a los trabajadores con más de 36 años de edad (fijos y trabajadores en los que ya se han producido los efectos de la socialización sindical), su implicación en la acción colectiva es la misma independientemente de la localidad de origen (3.60 a 3.70) excepto en el caso de los nacidos en pueblos menores de 5.000 habitantes (4.07). Esta diferencia -mucho menor en cualquier caso que la de la tabla 2.3- desaparece incluso completamente si se controla por el nivel de estudios de los trabajadores. El número de trabajadores con estudios técnicos o universitarios es notablemente menor entre los nacidos en los pueblos pequeños, lo que hace que aumente la media de implicación sindical de los nacidos en ellos.

2.4. La capacidad explicativa de las características socio-demográficas sobre la implicación sindical de los trabajadores.

Con las cinco características socio-demográficas consideradas (edad, sexo, nivel educativo, región de nacimiento y tamaño de la localidad de nacimiento) se realizó un análisis de regresión tomando como variable dependiente la escala de implicación sindical de los trabajadores. Teniendo en cuenta que todas nuestras variables independientes son categóricas -incluso la edad ha sido categorizada-, se tuvo que proceder a modificarlas de modo que todas las variables introducidas en el análisis de regresión fueran dicotómicas. Para ello se redefinió cada una de las categorías de las cinco variables originales como una nueva variable. Por

ejemplo, la variable *región de nacimiento* se redéfinie en la forma de cuatro nuevas variables, pues cuatro son las categorías consideradas dentro de la *región de nacimiento.* Así pues, las nuevas variables fueron: *nacer en Madrid, nacer en Castilla/La Mancha, nacer en Andalucía o Extremadura y nacer en el Resto de España.* Lo mismo se hizo con las categorías de la edad, el sexo, el nivel educativo y el tamaño de la localidad de nacimiento. En realidad se iban pues a considerar, para el análisis de regresión, 19 variables dicotómicas (ver tabla 2.3). En cada una de ellas los valores posibles eran sólo dos: *cero* si el trabajador no tenía la característica descrita por el nombre de la variable y *uno* si poseía tal característica. Así, por ejemplo, si un trabajador era varón, su valor en la variable *varón* era igual a 1 y, lógicamente, su valor en la variable *mujer* igual a 0. Entre las nuevas variables creadas se eligieron cinco *variables-base* -una por cada variable original-. Las elegidas fueron aquellas que correspondían a las categorías de trabajadores cuya media de implicación sindical se acercaba más a la media de implicación de toda la muestra (igual a 3.35). Por ejemplo, dentro de las nuevas variables creadas con las categorías de la *región de nacimiento* se eligió como variable base *nacer en el Resto de España,* cuya media de implicación sindical es igual a 3.36. Dentro de la antigua variable *tamaño de la localidad de nacimiento* se eligió como base a la nueva variable *nacer en una ciudad pequeña* -de 5.000 a 49.999 habitantes- cuya media de implicación sindical es de 3.42. El mismo procedimiento se siguió para elegir a la variable base que correspondía a la edad, sexo o nivel educativo.

Las variables que finalmente serían introducidas en el análisis de regresión múltiple serían catorce, todas la nuevas variables excepto las cinco *variables base.* La constante y coeficientes de la fórmula de regresión vienen expresados en la tabla 2.12.

Respecto a la capacidad explicativa de todas estas variables sobre la escala de la implicación sindical de los trabajadores el resultado puede considerarse humilde: 21%. De forma que sólo una quinta parte de la varianza de la escala de implicación sindical puede explicarse a partir de las características socio-demográficas de los trabajadores[31].

Tabla 2.12 Constante y coeficientes de la fórmula de regresión de la implicación sindical a partir de las características socio-demográficas de los trabajadores.

VARIABLE	COEFICIENTE
- Estudios primarios	.63 *
- Nacer en ciudad media (50.000 a 499.999 h.)	-1.17 *
- Estudios técnicos	-.97 *
- Edad: menos de 26 años	-.68
- Mujer	-.49
- Nacer en pueblo (menos de 4.999 h.)	.26
- Estudios universitarios	-.48
- Nacer en Castilla-La Mancha	-.34
- Edad: entre 36 y 46 años	.25
- Nacer en ciudad grande (más de 500.000 h.)	-.49
- Nacer en la Comunidad de Madrid	.48
- Nacer en Andalucía o Extremadura	.26
- Edad: mayor de 46 años	.22
- Estudios de formación profesional	-.14
(Constante)	(3.58)
Correlación Múltiple	(.458)

Nota: Sólo las tres primeras variables de la lista (señaladas con un asterisco) tienen un nivel de significación inferior a .05.

Pero nuestro segundo propósito al realizar este análisis de regresión era construir un *índice de implicación sindical esperada según las características socio-demográficas* de los trabajadores[32]. Al construir este índice a partir del prodecimiento de la regresión otorgamos a cada variable un peso relativo en el índice igual a su fuerza explicativa sobre la implicación sindical real de los trabajadores. Consideremos un breve ejemplo sobre la aplicación del índice: si un trabajador es una mujer de 37 años, nacida en la ciudad de Madrid y con estudios primarios aplicaremos la fórmula de regresión de la tabla anterior para obtener su implicación sindical esperada, o sea, el valor que esa trabajadora alcanzará en dicho índice. Dicho valor se obtiene de la siguiente fórmula:

> Implicación esperada según el factor socio-demográfico = 3.58 + 0.63 * (estudios primarios) + 0.25 * (edad de 36 a 46 años) + 0.48 * (nacer en la Comunidad de Madrid) - 0.49 * (nacer en una ciudad grande) - 0.49 * (mujer).

Naturalmente, aquí no aparece la fórmula completa de la regresión, sino sólo las variables (términos) que coinciden con las características de dicha trabajadora, además de la constante (= 3.58). No aparece el término correspondiente a Castilla-La Mancha porque dado que esta mujer nació en Madrid, ese término sería igual a cero (-0.34 * O = 0) -ya que en la variable *nacer en Castilla-La Mancha* esta trabajadora tiene un valor igual a cero pues nació en Madrid y será en la variable *nacer en la Comunidad de Madrid* donde su valor sea igual a uno-. Resolviendo la fórmula anterior tendremos pues que:

> Implicación esperada = 3.58 4- 0.63 * (1) + 0.25 * (1) + 0.48 * (1) - 0.49 * (1) - 0.49 * (1) = 3.96

Dicha trabajadora tendría una implicación sindical esperada de 3.96 de acuerdo a sus características socio-demográficas. De la misma forma se establecería un valor para cada entrevistado. Nótese que el término independiente (igual a 3.58) sería la implicación sindical esperada de aquellos trabajadores cuyas características fueran iguales a las variables base no introducidas en la regresión. Ese trabajador sería un varón de entre 26 y 35 años con estudios de bachillerato y nacido en una ciudad pequeña del Resto de España[33].

NOTAS

1. Aunque el nivel de confianza de estos datos sectoriales de esta encuesta es bajo, no dejan de ser datos indicativos de la escasa afiliación de los trabajadores españoles. Para un análisis -mediante el método de la segmentación- de la afiliación y movilización de los trabajadores españoles a partir de esta encuesta véase el artículo citado de Escobar (1991). Una exposición de los problemas estructurales para la acción sindical en el sector de la construcción puede verse en Miguélez (1990).

2. La legislación sindical española distingue entre delegados sindicales y delegados en los comités de empresa. Los delegados sindicales son los representantes nombrados por las secciones reconocidas por la empresa en virtud de su representatividad. Estos delegados tienen derecho de voz pero no de voto en las reuniones de los comités de empresa u órganos colegiados de representación de los trabajadores. Los delegados o representantes de los trabajadores en los comités son elegidos por la plantilla de los centros de trabajo y son los únicos delegados con derecho a voto en las reuniones de los comités (LOLS, art. 10). Cuando en el texto se menciona, no obstante, a los *delegados sindicales* se hace referencia a los delegados *elegidos por los trabajadores* en las listas sindicales para representarles en los comités -con derecho a voto-, excluyendo tanto a los delegados independientes como a los *delegados sindicales,* propiamente dichos, sin derecho a voto en las reuniones del comité de empresa.

3. Fundación Largo Caballero, 1989: 82.

4. La media española de participantes en huelgas resulta afectada por la huelga general de 1988. Sin considerar esa huelga el porcentaje medio anual de huelguistas sería, aproximadamente, del 24%, cifra claramente inferior a la italiana pero, en cualquier caso, muy superior a la del resto de los países. Los datos sobre los porcentajes de participantes en huelgas ocultan el hecho de que un trabajador puede participar en más de una huelga al año y, por tanto, ese trabajador sería contado dos veces. Pero esto no elimina las grandes diferencias entre la actividad huelguística en Italia y España, por un lado, y el resto de los países por otro.

5. Las citas textuales procedentes de las entrevistas abiertas ofrecen, muchas veces, algunas lagunas porque en muchos casos dichas entrevistas no fueron grabadas y, por tanto, debieron reconstruirse. Las reconstrucciones aparecen entre cochetes ([...]). Otras veces las expresiones entre corchetes son simples aclaraciones sobre el significado de lo que quería decir el entrevistado. También se han sustituido por comentarios entre corchetes aquellas expresiones de los entrevistados que impedían mantener el anonimato de personas concretas. Cuando una expresión encerrada entre corchetes está subrayada se refiere a intervenciones o preguntas del entrevistados

6. Por *implicación de los trabajadores en la acción sindical* me refiero a la participación de los trabajadores en la acción colectiva, liderada por los sindicatos, para satisfacer sus fines o intereses.

7. Es preciso aclarar aquí que en ninguna de las empresas han existido huelgas u otras actividades conflictivas de tipo colectivo no organizadas por las secciones sindicales de UGT o CCOO, que

controlan total, o casi totalmente, todos los comités de empresa estudiados. La única excepción es la existencia de una pequeña sección del sindicato derechista Fuerza Nacional del Trabajo, heredero del sindicalismo vertical de la era franquista, en la gran empresa privada.

8. Puede parecer alto el umbral mínimo fijado para considerar a un trabajador como asistente a las asambleas -asistir a la mitad de las que se le convoca-, sin embargo, he podido detectar que los trabajadores suelen exagerar algo su asistencia a las asambleas en las entrevistas (ver también Lope, 1990: 175-176). De forma que para asegurar que el trabajador asistía a algunas asambleas se fijó como umbral mínimo que dijera que asiste al menos *a la mitad* de aquellas a las que se le había convocado. Naturalmente hay también trabajadores que dijeron que sólo asistían a alguna asamblea -o a menos de la mitad-, en cuyo caso no hay sido considerados como asistentes.

9. Los datos de afiliación extraídos de la muestra coinciden muy de cerca con los datos proporcionados por las empresas sobre el número de trabajadores a los que descuentan la cuota sindical en la nómina mensual -descuento que se efectúa en las cuatro empresas-. No obstante algunos líderes sindicales reclaman una afiliación algo mayor, aduciendo que los trabajadores eventuales que están afiliados pagan la cuota directamente a la sección y no por la vía del descuento en nómina. No he podido contrastar este hecho. Si fuera cierto, los trabajadores eventuales afiliados o no habrían aparecido en la muestra (sólo dos eventuales dijeron estar afiliados) u ocultaron su afiliación al entrevistados No me parece que el ocultamiento de su afiliación en las entrevistas sea muy grande porque un número relativamente importante de ellos no tuvieron ningún problema para, al mismo tiempo que negaban su afiliación, manifestaran su implicación en la acción sindical a través de otras formas (simpatía, participación en conflictos, etc.).

10. Se prefirió este indicador al del voto en las elecciones de 1986 porque ya habían pasado más de tres años desde entonces y muchos trabajadores no habían podido votar en aquella ocasión porque empezaron su vida laboral más tarde o porque trabajaban en empresas donde no hubo elecciones.

11. Una correlación *positiva* porque todos ellos están definidos de tal forma que sus valores más altos expresan una mayor implicación en la acción sindical.

12. El método estadístico utilizado fue el *Reliability Analysis -Scale (Alpha)* de SPSS. Se introdujeron en el análisis los ocho indicadores iniciales y se eliminaron, en pasos sucesivos, aquellos que más cooperaban a la reducción del valor del estadístico Alpha que mide la validez de la escala. El estadístico alcanzó su valor máximo (0.8135 para Alpha estandarizado) después de dos pasos eliminatorios. La eliminación de otro cualquiera de los seis indicadores restantes hubiera supuesto una reducción de Alpha, es decir, de la validez del conjunto de los seis indicadores.

13. Ya vimos anteriormente (tabla 2.1) que España es el país de Europa Occidental donde se han perdido, relativamente, más jornadas de trabajo por huelga y el segundo país, después de Italia, según el porcentaje medio anual huelguistas.

14. Ver por ejemplo Richarson y Catlin (1979), Bain y Price (1983), Bain y Elias (1985) y Guest y Dewe (1988) o, para el caso español, en el que este tipo de estudios es muy escaso, Escobar (1991). Para una exposición muy completa de las teorías estructurales sobre la explicación de la afiliación véase Visser (1987: 13-96).

15. Por mercado de trabajo entiendo tanto los mercados externos como los internos.

16. Una buena operacionalización de qué ha de entenderse por cultura sindical puede verse en Aguilar (1991: 66-81).

17. Sobre la *identidad* sindical de los trabajadores como *recurso* sindical véase Lange, étal. (1985: 298-299).

18. Todas las variables, como también se hará respecto a las de los demás factores, han sido categorizadas teniendo como criterio el que las diferencias de las medias de implicación sindical de las distintas categorías sean estadísticamente significativas con un nivel de significación menor de .05. Este criterio no se ha seguido cuando no era lógico unirlas (si la media de implicación sindical de las mujeres y varones, por ejemplo, hubiera sido estadísticamente igual no por ello hubiéramos unido las dos categorías de la variable *sexo* -como éste existen algunos otros casos que se verán en su momento-). En general, salvo que se indique lo contrario, en toda la tesis se ha utilizado un nivel de significación inferior a .05 como criterio de representatividad estadística.

19. Podíamos haber dividido esta última categoría en dos, Castilla-León y Resto de España, pero en ese caso este último grupo sólo contendría 22 personas. Teniendo en cuenta que no existen diferencias estadísticamente significativas entre la implicación sindical de los trabajadores procedentes de Castilla-León y la de los trabajadores procedentes de las demás regiones españolas no categorizadas se decidió englobar a todos ellos bajo una única categoría.

20. Sobre el concepto de mercado interno de trabajo véase Doeringer y Piore (1985: 47-53).

21. Sobre la política de flexibilización del mercado de trabajo en España véase Segura et al.. 1991.

22. En España, dentro del mundo laboral, se entiende por obrero al trabajador manual o de cuello azul, denominándose empleados a los que en inglés se conocen como *white collar workers.*

23. Las diferencias entre la media de implicación sindical de los trabajadores con estudios primarios y más de 10 años de antigüedad en la empresa y la de los trabajadores con formación profesional y también más de 10 años de antigüedad no son estadísticamente significativas.

24. La tabla 2.6 muestra un dato un tanto sorprendente: los 9 trabajadores con estudios primarios y con una antigüedad en la empresa inferior a los 3 años tienen una implicación sindical de 3.33 que es asombrosamente alta. Este resultado es, sin embargo, espúreo respecto a lo que tratamos de demostrar e, incluso, viene a confirmar nuestra hipótesis de la relación entre socialización e implicación de los trabajadores en la acción sindical. Esos 9 trabajadores tienen una edad media de 32.5 años y ocho de ellos proceden de otras empresas de tamaño relativamente grande (cuatro han trabajado en empresas de más de 500 trabajadores) y, seguramente, tenían un contacto previo con la acción sindical antes de entrar a trabajar en las empresas de nuestro estudio. Por el contrario, la media de edad de los demás trabajadores con una antigüedad menor de 3 años es de 26.2 y el 63% de ellos no han tenido ninguna experiencia laboral antes de ser contratados por sus actuales empresas.

25. No obstante parece que la eventualidad a nivel nacional afecta más a las mujeres que a los varones (Recio, 1991: 108).

26. En el siguiente capítulo se estudiará en qué consiste y cómo se produce tal socialización.

27. Esta diferencia en las medias no es estadísticamente significativa, es decir, son medias estadísticamente iguales.

28. Probablemente esto ocurre más entre las obreras que entre otros tipos de trabajadoras.

29. Aunque las diferencias entre la implicación sindical de los trabajadores de estas dos regiones son estadísticamente significativas con respecto a la implicación sindical de los trabajadores originarios de las regiones donde las tradiciones familiares de izquierda abundan más, tales diferencias parecen escasas a juzgar por las sustanciales diferencias entre las tradiciones políticas familiares de los trabajadores de las dos primeras regiones (Castilla-La Mancha y Resto de España) con respecto a las dos segundas (Andalucía-Extremadura y Madrid).

30. Linz en Fishman (1990: 69).

31. En realidad sólo tres de las variables dicotómicas dan cuenta del 16% de la varianza explicada: *estudios primarios, nacer en ciudad media* y *estudios técnicos* -son las tres que aparecen en primer lugar en la tabla 2.14-.

32. El índice se construyó automáticamente mediante el mismo procedimiento de la regresión múltiple de SPSS.

33. Evidentemente la correlación, elevada al cuadrado, entre el índice de la implicación sindical esperada y la escala de implicación sindical real tiene que ser igual a la varianza explicada en la regresión múltiple que hemos realizado (21%).

Capítulo 3. MERCADO DE TRABAJO E INTERESES MATERIALES

Al estudiar los mecanismos de las relaciones entre las características socio-demográficas y la implicación sindical hemos recurrido en varias ocasiones a la posición de los trabajadores en el mercado laboral. Lo hicimos así porque detrás de características socio-demográficas como el sexo, la edad, el nivel educativo e incluso la región o el tamaño de la localidad de nacimiento se oculta una posición determinada en el mercado de trabajo, aunque en alguna ocasión, sobre todo respecto a la región de nacimiento, nos hemos referido también a mecanismos de tipo cultural o ideológico que trataremos con mayor profundidad en el capítulo siguiente. Al explicar, por ejemplo, por qué las mujeres se implican menos en la acción sindical que los varones nos hemos referido a su posición *secundaria* en el mercado de trabajo como causa fundamental de la relación entre el sexo y la implicación sindical. Esa posición secundaria no se debe a una discriminación sexual contra las mujeres en los sistemas de contrataciones -trabajo temporal- sino a una falta de socialización sindical en el puesto de trabajo al no alcanzar una antigüedad suficiente en las empresas como para que esa socialización se produzca. Y la dificultad para que alcancen esa antigüedad proviene del hecho de que las mujeres de nuestra muestra parecen considerar el trabajo como un objetivo secundario de sus vidas. La posición en el mercado de trabajo tenía esa misma importancia para explicar la relación entre el resto de las variables socio-demográficas y la implicación sindical.

Ahora vamos a tratar las relaciones directas entre la posición en el mercado laboral y la implicación sindical de los trabajadores con el objeto de analizar algunas hipótesis relativas a esas relaciones. Ya en las secciones anteriores dejamos entrever dos hipótesis:

a) Aquellos trabajadores cuyas cualificaciones son objeto de una alta demanda en el mercado de trabajo -fundamentalmente trabajadores muy cualificados como los técnicos- recurren menos a la acción colectiva porque pueden satisfacer sus intereses a través de la acción individual.

b) Los trabajadores *secundarìzados* también se implican menos en la acción sindical tanto si esa secundarización se produce por la vía de las contrataciones temporales como si es una secundarización de hecho -mujeres-. Y esta menor implicación se debe o a una carencia de socialización sindical o al costo -subjetivo u objetivo- de la implicación sindical para estos trabajadores.

Para construir posteriormente el *índice de implicación sindical esperada a partir de la posición de los trabajadores en el mercado laboral* se han seleccionado seis variables. Las tres primeras tienen que ver con otras tantas formas que, a priori, puede tomar la *secundarización:* la experiencia del paro, la experiencia en la economía.sumergida y la eventualidad.

El paro es una situación que, normalmente, resulta angustiosa para el trabajador. Propiamente hablando nosotros no nos vamos a referir a ningún colectivo de parados[1] sino a un conjunto de trabajadores empleados que, sin embargo, habían pasado por experiencias de paro. Nuestro interés se centra solamente en el efecto de esas experiencias sobre la implicación sindical de los trabajadores. Es difícil establecer una hipótesis acerca de la relación entre experiencia de paro e implicación sindical. *A priori* esa experiencia puede tener efectos contrarios sobre la implicación sindical dependiendo del tipo de trabajador a que nos refiramos. En algunos trabajadores el paro puede producir un cierto inmovilismo nacido de su temor a volver al mercado externo de trabajo o como signo de una actitud de protesta frente a unos sindicatos incapaces de *solucionarles* su problema. Para otros trabajadores la experiencia del desempleo puede suponer el descubrimiento de su escasa capacidad individual para solucionar ese problema y, quizá, esa experiencia les conduzca a implicarse en la acción colectiva.

La segunda variable referente a la *secundarización* es la experiencia de trabajo en la economía sumergida. De nuevo, como en el caso del paro, no vamos a estudiar a ningún colectivo de trabajadores que extraen todos o la mayor parte de sus ingresos de actividades económicas alégales. Propiamente hablando la variable a que nos referimos es la *experiencia*

del trabajo en la economía sumergida en un grupo de trabajadores legalmente empleados. La relación entre esta variable y la implicación sindical resulta mucho más escurridiza que la del paro porque los trabajadores pueden recurrir a la economía sumergida para complementar sus ingresos y no necesariamente porque se hayan visto abocados a ello.

La tercera y última variable en relación con la *secundarización* del mercado es, evidentemente, la eventualidad[2]. Las contrataciones temporales, extendidas por la ley con el propósito de reducir costes a las empresas y de facilitar la creación de empleo, han introducido la dualización en el mercado interno de trabajo creando problemas a las secciones sindicales y comités para unificar los intereses de los trabajadores eventuales con los de los fijos, particularmente con los de los trabajadores no cualificados (Lope, 1990: 151). Los eventuales tienen un interés inaplazable por la seguridad en el empleo que muchas veces sólo es compartido por los fijos en un sentido general y no en su sentido concreto -hacerlos fijos en su empresa y en ese momento-. Los eventuales, como hemos ido viendo en algunos párrafos del capítulo anterior, se implican en la acción sindical mucho menos que los fijos y esa menor implicación procede de su propia inseguridad en el empleo -en cierto modo son pre-parados-.

A las tres variables anteriores referentes a la dualización del mercado de trabajo se han añadido otras tres que podrían tener alguna relación con la implicación sindical de los trabajadores: el valor de las cualificaciones del trabajador en el mercado laboral, la antigüedad en la empresa y la existencia de, al menos, otro trabajador con empleo en la propia familia.

También nos hemos referido en varias ocasiones a la relación entre el valor de las cualificaciones en el mercado y la implicación sindical (Gulowsen, 1988). La categorización de esta variable requiere algunos breves comentarios. Se han establecido cuatro posibles valores:

a) *Trabajadores con cualificaciones de alta demanda en el mercado de trabajo.* Son aquellos trabajadores, en general técnicos de grado medio o universitarios, que

disponen de unos conocimientos genéricos de alto nivel que les capacitan no sólo para realizar determinadas tareas de contenido técnico sino también para aprender rápidamente nuevas tareas.

b) *Trabajadores con oficios autónomos.* Bajo esta categoría hemos calificado a todos los trabajadores que disponen de un oficio que les capacita para instalarse por su cuenta en caso de paro -de hecho muchos de ellos tienen otras actividades además de su trabajo en las empresas estudiadas-. Nos estamos refiriendo a oficios como los de mecánico, fontanero, electricista, etc...

c) *Trabajadores con cualificaciones específicas y oficios antiguos.* En un principio habíamos dividido este grupo en dos: cualificaciones específicas por un lado y oficios antiguos por otro. Dado que no existían diferencias estadísticamente significativas entre la implicación sindical de ambos grupos se decidió unirlos en una única categoría. Por *oficios antiguos* me refiero al conjunto de oficios de una industria o sector que están quedando obsoletos y que pierden rápidamente valor en el mercado de trabajo[3]. Mediante el término *cualificaciones específicas* se entienden aquellas cualificaciones -que muchos trabajadores llaman *oficio*- aprendidas y desarrolladas en la propia empresa y que sólo son apropiadas para un subsector económico o, incluso, para una única empresa. La posición en el mercado externo de los trabajadores con cualificaciones específicas es, por un lado, débil porque no existen muchas empresas que compitan por contratarlos y por tanto tienen una gran dependencia de una o unas pocas empresas. Dado que tres de nuestras empresas pertenecen al mismo subsector económico, para la mayoría de los trabajadores con cualificaciones específicas de nuestra muestra sólo existirían en Madrid alrededor de media docena de empresas de cierto tamaño que podrían emplear a estos trabajadores como personal cualificado. Pero, por otro lado, su posición en el mercado interno no es tan débil, pues la

empresa incurriría en costes adicionales al sustituir a un trabajador con cualificaciones específicas.

d) *Trabajadores no cualificados.* Este último grupo está compuesto por aquellos cuya cualificación es tan básica, genérica y tan abundante que son perfectamente intercambiables por un alto número de trabajadores. Muchos de ellos se encontrarían amenazados de secundarización si no fuera por la posición de seguridad alcanzada en el mercado interno de trabajo. Su posición en el mercado externo, en cualquier caso, es muy débil.

La relación entre esta variable y la implicación sindical es compleja. Aquellos con cualificaciones de alta demanda en el mercado de trabajo tienen una necesidad menor de recurrir a la acción colectiva para protegerse de los avatares del mercado. Respecto al grupo de trabajadores con oficios autónomos la relación entre su posición en el mercado externo de trabajo y la implicación sindical parece ambigua, pues si por un lado gozan de una relativa autonomía que podría conducirles a preferir la acción individual en lugar de la colectiva, por otro lado tienen una tradición de implicación sindical que les resulta más fácil, precisamente, por esa autonomía. Los otros dos grupos -trabajadores con oficios específicos o antiguos y trabajadores no cualificados- son, hipotéticamente, más propensos a la acción colectiva porque la necesitan más con el fin de proteger los mercados internos de trabajo y de no verse expuestos a las aventuras del mercado externo.

Como también hemos visto, la antigüedad en la empresa es un indicador de la socialización en los valores del sindicalismo o de la acción colectiva. De forma que a mayor antigüedad en la empresa mayor implicación sindical.

Finalmente, la *existencia en la familia de otra u otras personas que trabajan* otorga al trabajador una relativa independencia y seguridad económica al sentirse respaldado por un familiar que trabaja. En este sentido deberíamos esperar de estos trabajadores un mayor activismo sindical (Rose, 1985: 99-100).

Tabla 3.1 **Medias de implicación sindical correspondientes a las distintas categorías de las variables de posición en el mercado de trabajo.**

Variables y categorías	Media de implicación sindical	Nº de casos	Desviación Típica
EXPERIENCIA DE PARO (últimos 10 años)			
1. No ha estado parado	3.45	213	1.52
2. Paro: menos de 6 meses	3.42	31	1.75
3. Paro: entre 6 meses y 2 años	3.12	42	1.28
4. Paro: más de 2 años	2.68	22	1.02
EXPERIENCIA EN LA ECONOMIA SUMERGIDA			
1. Sí	3.70	93	1.45
2. No	3.20	215	1.48
TIPO DE CONTRATO			
1. Temporal o eventual	2.08	61	1.45
2. Fijo	3.66	247	1.54
VALOR DE LAS CUALIFICACIONES EN EL MERCADO DE TRABAJO			
1. Cualificaciones de alta demanda	2.49	63	1.53
2. Oficios autónomos	3.74	46	1.37
3. Oficios específicos y oficios antiguos	3.55	60	1.28
4. No cualificados	3.52	139	1.74
ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA			
1. Menos de 1 año	2.32	19	0.61
2. De 1 a 3 años	1.93	56	0.97
3. De 3 a 10 años	3.13	95	1.60
4. Más de 10 años	4.22	138	1.22
EXISTENCIA DE AL MENOS OTRA PERSONA DE LA FAMILIA QUE TRABAJA			
1. Sí	3.54	130	1.45
2. No	3.21	178	1.52
(POBLACION)	**(3.35)**	**(308)**	**(1.48)**

Nota: Todas las diferencias entre las médias de implicación sindical de las diversas categorías son estadísticamente significativas para un nivel de .05, excepto:

a) La diferencia entre las medias de los que no han estado parados con los que han estado parados menos de 6 meses. En general, si las diferencias entre dos categorías no eran estadísticamente significativas se unían las categorías afectadas en una nueva, pero en este caso se han mantenido las dos categorías porque parecía muy pertinente distinguir claramente entre los que han tenido experiencia de paro y los que no.

b) La diferencia entre la media de implicación sindical de los trabajadores con al menos otro familiar empleado y la de los que no tienen ningún familiar con trabajo. En este caso la diferencia es estadísticamente significativa con un nivel de significación menor de .1. Por esta razón y para contrastar la hipótesis de Rose (1985: 99-100) se decidió mantener la distinción entre ambas categorías.

La tabla 3.1 expresa las medias de implicación sindical de los trabajadores para cada una de las categorías de estas seis variables.

3.1. La experiencia del paro

Según los datos de la tabla anterior la experiencia de paro parece tener efectos sobre la implicación sindical. Esta relación se produce cuando esa experiencia ha durado más de 6 meses y, especialmente, cuando ha durado más de 2 años[4]. La experiencia de paro, en principio, provocaría una menor implicación sindical del trabajador de manera que estos datos parecen expresar una *desmovilización* o, quizá, temor a implicarse en la acción sindical que, subjetivamente, aumentaría los riesgos del trabajador de verse de nuevo en el mercado externo de trabajo.

La experiencia del paro a lo largo de toda la vida del trabajador ha afectado mucho más a los jóvenes: mientras el 65% de los menores de 26 años han estado parados, sólo el 26% de los mayores de 36 años han sufrido dicha experiencia -y sólo el 13% si nos referimos al número de parados en los últimos diez años-. Por otra parte, la crisis económica ha convertido esta experiencia en más duradera y pertinaz, aumentando tanto el número de veces que se ha estado parado como la duración absoluta y media de la experiencia de paro. De nuevo, son los más jóvenes los que más tiempo han estado parados y entre los que la duración media del paro ha sido mayor. La experiencia de paro de los más jóvenes -menores de 26 años- ha durado como media 16.2 meses, mientras que el paro de los mayores de 36 años sólo ha superado ligeramente los 10 meses -siempre refiriéndonos a los últimos 10 años-. Podemos preguntarnos hasta qué punto es la experiencia de paro la que explica, en parte, la menor implicación sindical de los jóvenes. La primera impresión a partir de los datos de la tabla 3.1, y por lo dicho en este párrafo, es que esa experiencia de paro tiende a reducir su implicación sindical.

Si nos referimos a la afiliación, por ejemplo, podríamos captar mejor el aparentemente enorme efecto de la experiencia del desempleo sobre la participación de los trabajadores en la acción colectiva. Sólo el 5% de los parados de larga duración -más de dos años en situación de paro- están afiliados a los sindicatos para una media muestral de afiliación del 32%. En general, en todas las formas de implicación sindical que componen la escala, los parados de larga duración se implican menos que los demás trabajadores. Un resultado interesante es que estos trabajadores participan mucho menos que los demás en manifestaciones públicas bajo el liderazgo sindical. Sólo el 27% de ellos han asistido a alguna manifestación de este tipo para una media muestral del 41 %. Este es un indicador indirecto de la desmovilización o *des-integración*[5] del parado respecto de la acción sindical fuera de la empresa.

Sin embargo, los trabajadores con experiencias de paro asisten a las asambleas con un asiduidad mayor que el resto de trabajadores. Esta es la única forma en que se implican sindicalmente más que los que no han tenido experiencia de paro. Frente al 68% de asistentes entre los que no han estado parados los que sí lo han estado asisten a las asambleas en un 85 %. Esta es una primera indicación de que el paro podría provocar, contrariamente a lo que señalan los datos de la tabla 3.1, una reactivación de la implicación sindical pero bajo ciertas formas y en ciertas condiciones.

El paro, lógicamente, afecta gravemente a un determinado sector de trabajadores caracterizado no sólo por su juventud, sino también por su débil posición en el mercado de trabajo a causa del escaso valor de sus cualificaciones. Por ejemplo, entre los trabajadores sin cualificar o con oficios específicos de empresa o sector el paro ha afectado al 45 %, frente a sólo el 18% de los trabajadores en posesión de cualificaciones de alta demanda. Por otra parte, mientras que la duración media de la última experiencia de desempleo es de apenas 6 meses para los parados con altas cualificaciones, entre los que no tienen esa cualifícación la duración alcanza los 17.2 meses. Los que tienen oficios autónomos están en una situación intermedia -28 % con experiencia de paro y con una duración media, en su última experiencia, de 9.6 meses-. No existen diferencias significativas en la experiencia de paro entre mujeres

y varones. Si acaso, podría decirse que tanto el porcentaje de varones con experiencia de paro como la duración media de su última experiencia es ligeramente superior al porcentaje y duración media de la experiencia de paro de las mujeres. Probablemente, ésto es una consecuencia de la mayor facilidad de las mujeres para el desánimo a la hora de buscar trabajo, provocada por su visión del trabajo como algo relativamente secundario en la vida -de forma que están menos tiempo paradas porque abandonan antes o entran más tarde en la población activa-.

Como se dijo al principio de este capítulo la posición en el mercado de trabajo es fuente de diversidad de intereses entre los trabajadores y esa diversidad puede presentar dificultades más o menos grandes a los sindicatos para unificar las demandas del conjunto de los trabajadores. Los siguientes párrafos analizan si la menor implicación sindical de los que han tenido experiencia de paro tiene que ver con algún tipo específico de interés no suficientemente representado por los sindicatos o las secciones sindicales.

Los trabajadores parados demandan del sistema una mayor solidaridad y protección económica y social. ¿Hasta qué punto existe una coincidencia entre el grado de protección contra los avatares del paro demandada por los que sufren esta situación y la solidaridad que están dispuestos a ofrecer los trabajadores empleados? Esta pregunta no puede contestarse aquí porque en nuestra muestra no se incluye a trabajadores parados. No obstante, los trabajadores que han atravesado experiencias de paro pueden sentirse más *solidarios* con los desempleados. Esto es, efectivamente, lo que parece ocurrir.

En el cuestionario se formuló a los entrevistados una pregunta cuyos resultados pueden tomarse como indicador del grado de solidaridad económica con los parados. La pregunta era la siguiente:

> "Imagine que el gobierno decide pagar subsidio de paro a todos los desempleados de forma indefinida hasta que no encuentren trabajo. Suponga que para costearlo se decidiera que los trabajadores empleados cooperaran con un 5 % de su salario, para crear un fondo social de protección a los desempleados. ¿Estaría de acuerdo con esta medida?"

A aquellos que se mostraban en desacuerdo con esa supuesta política gubernamental se les preguntaba por la razón de su desacuerdo sugiriéndoles tres posibles razones:

- "Porque el subsidio indefinido de paro fomenta el poco deseo de trabajar.
- Porque no somos los trabajadores los que tenemos que costear el subsidio de paro.
- Porque hay corrupción y abusos por parte de muchos trabajadores que cobran indebidamente el subsidio de paro. "

La tabla 3.2 muestra las respuestas de los entrevistados a estas dos preguntas.

Tabla 3.2 Experiencia de paro y grado de acuerdo con la política de subsidios indefinidos de desempleo costeados por los trabajadores con empleo.

Opinión respecto a la política de subsidio indefinido de paro con reducción salarial del 5% para los trabajadores empleados	Sin experiencia de paro	Con experiencia de paro	
		Menos de 2 años de paro	Más de 2 años de paro
- De acuerdo con el subsidio indefinido y el sacrificio salarial de los no parados	37%	47%	81%
- En desacuerdo porque no son los trabajadores los que deben costear el subsidio	9%	18%	5%
- En desacuerdo porque el subsidio indefinido fomenta el poco deseo de trabajar	42%	29%	14%
- En desacuerdo porque el sistema del subsidio se presta a la corrupción	8%	4%	-
- En desacuerdo por otras razones	5%	4%	-
(Base)	(213)	(73)	(21)

La demanda por una mayor solidaridad con el parado es muy mayoritaria (81 %) entre los que han tenido experiencias largas de paro. Dicha demanda no es compartida sino por un tercio de los trabajadores que no han estado parados. Entre los 21 trabajadores de la tabla que han estado más de dos años parados 17 nunca cobraron seguros ni subsidios de paro porque eran jóvenes a la búsqueda del primer empleo. También la mayoría de los trabajadores que han estado parados menos de 2 años y están de acuerdo con la política de solidaridad descrita en la pregunta del cuestionario son jóvenes que no cobraron subsidios. Los trabajadores que aun

habiendo estado parados sí cobraron el seguro no demandan ese alto grado de solidaridad en mayor proporción que los que no han estado parados. Así pues, son los jóvenes cuya situación de paro coincidió con la búsqueda del primer empleo los que demandan el grado de solidaridad expuesto en la pregunta del cuestionario. Nótese que la razón principal del desacuerdo es que "el subsidio indefinido de paro fomenta el poco deseo de trabajar"[6].

La misma idea se obtiene desde las respuestas a otra pregunta del cuestionario que también puede interpretarse como indicador del grado de apoyo o solidaridad con los parados. La pregunta se refería a una hipotética huelga de solidaridad con trabajadores amenazados de paro por el cierre de una empresa pública:

> "Me gustaría saber si usted apoyaría o no una huelga, convocada por los sindicatos [en el siguiente caso]: el gobierno ha decidido cerrar una gran empresa estatal y más de 4000 trabajadores van a quedarse en el paro y los sindicatos nacionales deciden convocar una huelga de solidaridad. ¿Apoyaría esa huelga?"

Ya sabemos que los jóvenes tienen una implicación sindical menor que los trabajadores adultos tanto porque no se ha completado en ellos el proceso de socialización sindical como porque son trabajadores relativamente más *secundarizados*. La gran mayoría de los trabajadores que han tenido una experiencia de paro mayor de dos años son jóvenes y, sin embargo, apoyarían esa hipotética huelga de solidaridad en un 89% mientras que los trabajadores sin experiencia de paro sólo la apoyarían en un 63%. Los que tienen una experiencia de paro menor de dos años lo harían en un 71 %. La conclusión parece, pues, la misma que la que se extrajo de la tabla 3.2: la experiencia de paro, sobre todo, si es larga y los parados han estado económicamente desprotegidos, incrementa la demanda de solidaridad social con los desempleados.

Pero esta diferencia de opinión entre los trabajadores con experiencia de paro y aquellos que no han pasado por esa experiencia no representa ningún problema para la unificación de demandas por parte de las secciones sindicales y tampoco para los sindicatos nacionales. Los trabajadores con experiencia de paro no ven ningún tipo de responsabilidad

ni en las secciones sindicales ni en sus empresas respecto al aumento del paro o la falta de solidaridad con el parado, porque lo que las secciones y empresas puedan hacer individualmente para solucionar ese problema, o para incrementar la solidaridad con el parado, es absolutamente marginal e insignificante. En el cuestionario se pidió a los trabajadores que señalaran el problema más importante que, en su opinión, deberían solucionar, primero, los sindicatos a nivel nacional y, segundo, las secciones sindicales o el comité de empresa. Como se aprecia en la tabla 3.3, los trabajadores, independientemente de si han tenido o no experiencias de paro, sostienen mayoritariamente que el problema del empleo y el paro es un asunto cuyo intento de solución corresponde a los sindicatos nacionales. El paro apenas se cita como un problema que deban intentar solucionar las secciones sindicales o comités de empresa.

Tabla 3.3 **Problema más importante que deben solucionar los sindicatos a nivel nacional o las secciones sindicales de empresa en opinión de los trabajadores con y sin experiencia de paro.**

	Problema a solucionar por los sindicatos nacionales			Problema a solucionar por las secciones sindicales		
Problema más importante	Sin experiencia de paro	Menos de 2 años de paro	Más de dos años de paro	Sin experiencia de paro	Menos de 2 años de paro	Más de 2 años de paro
- Nivel de empleo y paro	60%	65%	69%	16%	10%	-
- Suprimir o limitar las contrataciones temporales	14%	12%	23%	15%	18%	35%
- Incrementar los salarios	2%	4%	-	13%	33%	20%
- Otros problemas	24%	19%	8%	56%	39%	45%
(Base)	(209)	(73)	(22)	(181)	(67)	(20)

Más del 60% de los trabajadores, independientemente de su experiencia de desempleo, afirman que el asunto más urgente a que deben dedicarse los sindicatos nacionales es el del empleo o el paro. Este problema se cita mucho menos cuando se les pregunta acerca del problema más urgente a que deberían dedicar su atención las secciones sindicales o el comité de empresa. Los problemas a los que deberían prestar atención las secciones son el nivel salarial o el problema de la eventualidad en las contrataciones pero, sobre todo, el conjunto

de *otros problemas* que incluyen una gran variedad de temas, muy mayoritariamente específicos de las empresas. La demanda de solución del problema del paro y nivel de empleo va dirigida pues al sistema social, a los actores de las relaciones laborales a nivel nacional, es decir, es un problema a solucionar en el área política[7] de la acción sindical.

A pesar de la atribución a los sindicatos nacionales de una misión en la solución del paro, los trabajadores tienden a pensar que los sindicatos han hecho *signos* suficientes de su deseo de solucionar ese problema y de incrementar la solidaridad con el parado[8]. Un trabajador joven y que había tenido una experiencia larga de paro interpreta la huelga general del 14 de diciembre de 1988 como una huelga "contra el paro" y para que "el gobierno se gaste más dinero en el subsidio del paro y cosas así". Otro trabajador de este mismo tipo hacía el siguiente comentario en una entrevista abierta a la pregunta de qué se podría hacer por los parados y qué podían hacer los sindicatos por ellos:

> "Todos sabemos que es difícil dar trabajo a todo el mundo, pero lo que sí podemos dar a todos es un poco de dinero para que la gente [parada] no lo pase tan mal. Yo ahora tengo mi trabajo y me casé hace poco. Pero la mayoría de los que no tienen trabajo no pueden [casarse]. En mi casa éramos tres hermanos y mis padres y una abuela que cobra muy poco [de pensión]. Sólo trabajaba mi padre y no te creas que gana mucho. Nos llegaba lo justo... Claro, lo que no se puede hacer es ir a pedir limosna por ahí y te tienes que dedicar al trapicheo... El gobierno tiene que pagar a esta gente. A mí lo que me choca es que tienen dinero para todo menos para esto. Después, cuando me casé, como en casa [de mis padres] hay poco dinero porque mis hermanos aún están estudiando, pues les paso algunas pelas pero tampoco puedo mucho porque tengo que pagar la casa y todo... [¿Y qué te parece lo que hacen los sindicatos por esto? ¿Qué tendrían que hacer?] ¿Por los parados? [.] Ellos ya protestan y le ponen verde al gobierno. El otro día Nicolás Redondo ya les dijo bastante. ¡No! Ellos no pueden hacer nada más que protestar. Ya hubo una huelga y nada, [el gobierno no hace] ni caso. [¿Qué huelga?] No, [me refiero a] la huelga general. Como ellos [el gobierno o el Estado] no saben cómo vive la gente sin dinero pues venga y venga carreteras y todo lo que quieran...".

Los diversos criterios, acerca del grado de solidaridad con los parados no suponen, pues, para los sindicatos ningún tipo de problema mientras hagan ciertos signos de solidaridad con los desempleados. En cualquier caso esto no representa ningún problema en cuanto a la unificación de intereses por parte de las secciones sindicales. Si es que realmente existe una

implicación sindical menor de los trabajadores que han tenido experiencia de paro tiene que deberse a otras razones, pero no a algún tipo de desacuerdo con la actitud sindical hacia los parados.

Volviendo pues a la relación entre experiencia de paro e implicación sindical de los trabajadores debemos preguntarnos si esa especie de desmovilización de los que han pasado por dicha experiencia es más consecuencia de otros factores como la juventud -factor muy interrelacionado con el paro- o la eventualidad que de la propia experiencia del desempleo.

Tabla 3.4 El efecto de la edad, el tipo de contrato y la experiencia de paro sobre la implicación sindical de los trabajadores.

Experiencia de paro durante los últimos 10 años	Trabajadores fijos		Trabajadores eventuales	
	Menos de 36 años	36 años o más	Menos de 36 años	36 años o más
Menos de 2 años de paro	3.50 (30)	4.55 (20)	1.78 (23)	-
Más de 2 años de paro	3.60 (7)	4.67 (3)	2.25 (12)	-
Sin experiencia de paro	3.27 (57)	3.77 (130)	2.17 (24)	3.50 (2)

Nota: Los números sin paréntesis expresan la media de implicación sindical. Los situados entre paréntesis son la base sobre la que se ha calculado la media.

La tabla 3.4 ofrece unos datos que contradicen nuestra deducción, a partir de la tabla 3.1, de las relaciones entre la experiencia de paro y la implicación sindical de los trabajadores. Al principio de esta sección afirmábamos que según los datos de la tabla 3.1 la experiencia de paro parecía tener un efecto negativo sobre la implicación sindical. Sin embargo, ese efecto es sólo aparente dado que, en realidad, la menor implicación sindical de los trabajadores que han pasado por esa experiencia de paro se debe, única y exclusivamente, a que existe una coincidencia entre haber estado parado, ser joven y tener un contrato temporal. En la tabla anterior podemos ver que aquellos trabajadores fijos que han tenido experiencia de paro se implican más en la acción sindical que los que no han tenido tal experiencia[9]. En la tabla apreciamos claramente cómo la contratación temporal reduce la implicación sindical de los menores de 36 años. Estos trabajadores jóvenes se implican

sindicalmente igual -a un nivel de 2 puntos- hayan tenido o no experiencia de paro. Los trabajadores de esa misma edad se implican mucho más en la acción colectiva si son fijos y, en este caso, la experiencia de paro parece incrementar ligeramente la implicación sindical de aquellos que han pasado por ella.

También apreciamos el efecto de la edad -socialización sindical- entre los trabajadores fijos. Los mayores de 36 años -con más antigüedad en la empresa- se implican sindicalmente más que los menores de esa edad, y de nuevo se repite el hecho de que entre los trabajadores fijos de más edad la implicación sindical de aquellos con experiencia de paro es mayor que la de los que no han pasado por esa experiencia.

Pareciera pues que, ahora, la experiencia de paro produjera una mayor tendencia hacia la implicación sindical, pero esta conclusión debe matizarse porque el paro afecta muy poco, como se ha dicho, a los trabajadores con cualificaciones de alta demanda en el mercado de trabajo. Este tipo de trabajadores se implican menos en la acción sindical y reducen la media de implicación de los trabajadores que no han tenido experiencia de paro porque los trabajadores muy cualificados se concentran en ese grupo.

Si excluímos de la tabla 3.4 a los trabajadores con cualificaciones de alta demanda en el mercado laboral las diferencias de implicación sindical entre los que han tenido experiencia de paro y los que no la han tenido son muy pequeñas, de modo que podemos decir que la experiencia de paro tiene, a partir de nuestros datos, un efecto prácticamente nulo sobre la implicación sindical de los trabajadores, aunque sólo nos estamos refiriendo a trabajadores sin una elevada cualificación.

Respecto a los trabajadores con cualificaciones de alta demanda en el mercado de trabajo podemos preguntarnos si la experiencia de paro altera la *autoconfianza* en sus propios recursos en el mercado laboral, es decir, si altera su tendencia hacia el uso de medios de acción individual para alcanzar sus objetivos. En este caso sólo podemos contestar a esta pregunta de una forma *suave* porque no podemos desagregar mucho los datos debido a que sólo disponemos de 11 trabajadores con altas cualificaciones y que han tenido, al menos, una experiencia de paro en los últimos 10 años.

Tabla 3.5 Experiencia de paro, cualificación de los trabajadores e implicación sindical.

Valor de las cualificaciones en el mercado de trabajo	Con experiencia de paro	Sin experiencia de paro
Trabajadores con cualificaciones de alta demanda	4.07 (11)	2.00 (48)
Trabajadores sin cualificaciones de alta demanda	3.45 (71)	3.66 (131)

Nota: Los números no expresados entre paréntesis son medias de implicación sindical. Los números entre paréntesis indican la base sobre la que se ha calculado dicha media.

Todas las diferencias entre las medias de implicación sindical son estadísticamente significativas con un nivel de significación inferior a .05.

Los datos de la tabla anterior muestran con gran claridad que la experiencia de paro incrementa muy notablemente la implicación sindical de los trabajadores con altas cualificaciones. De acuerdo con los resultados de nuestro estudio ésto no puede afirmarse, como se ha dicho, en el caso de los demás trabajadores. Probablemente la experiencia de paro de los trabajadores muy cualificados limita, pues, su confianza en que puedan solucionar sus problemas en el mercado de trabajo por sí mismos y ésto les lleva hacia el uso de medios colectivos de acción. Los dos siguientes comentarios de trabajadores técnicos, el primero con experiencia de paro y el segundo sin ella, muestran este contraste sobre su visión de los sindicatos y la acción colectiva en general. Nótese un cierto resentimiento en el primero de los casos. El hecho de que el más activo sindicalmente sea hijo de un médico y el menos activo hijo de un obrero cualificado no es representativo pues, como se verá, la socialización familiar es muy importante para explicar la implicación sindical de los trabajadores, pero se han seleccionado estos dos casos para destacar el valor explicativo de las propias experiencias en el mercado de trabajo.

> "Mi padre es médico... Soy ingeniero técnico... Cuando acabé de estudiar encontré trabajo enseguida. Tardé sólo diez días en encontrarlo. Era en una empresa no muy grande, pero no era una mala empresa, y me hicieron un contrato de seis meses pero tenía la seguridad de que si me interesaba me harían fijo. Ellos [aquella empresa] no me lo habían firmado en un papel [que me harían fijo], pero me lo habían dicho, más

> o menos... Ganaba casi más que ahora y eso que [ya han pasado cuatro años de aquello]. Pero cuando se me acabó el contrato de seis meses me dijeron que necesitaban en aquel puesto que yo tenía una persona con más experiencia y me mandaron a la calle. ¿Sabes a quién cogieron [para cubrir mi puesto]? A otro que tenía mucha menos experiencia que yo. [Entonces estuviste parado...] Sí. Busqué otros trabajos y los encontré pero eran muy malos y mal pagados. Uno no estudia para luego hacer tonterías [para puestos de trabajo sin contenido *apropiado].* Yo creo que era muy negativo, cuando ibas a una entrevista para [un trabajo] que te interesaba, hablar de tu experiencia [laboral] pasada porque notas que no se fían de una persona que no tiene una buena razón para [explicar] por qué no le renovaron el contrato en la otra [anterior] empresa. Eso es injusto... Cuando logré que me contrataran aquí [en mi empresa actual] me preguntaron mucho sobre eso y por un lado uno tiene ganas de decir que tiene experiencia pero luego tienes que explicarles que estás en la calle porque ellos [la anterior empresa] realmente no valora a las personas. El caso es que les dije la verdad y me hicieron [en esta empresa] un contrato a prueba y eso lo tengo que agradecer. Aquí no echan a ningún técnico a la calle a no ser que haga alguna barbaridad. Los hacen fijos a todos. [¿Cuánto tiempo estuviste sin trabajo?] Tenía tres meses... [para cobrar el] paro y pensé que no debía coger [el primer trabajo] que me ofrecieran. Pero se pasaron los tres meses y luego tardé casi otros tres más... [Ya eres fijo, creo]. Sí, pero yo me sentí utilizado sin ninguna culpa... [.] Creo que los sindicatos tienen muchos defectos y que a veces son muy infantiles, pero no hay otra forma de que puedas defenderte de ciertas cosas. Me he afiliado hace unos meses porque me lo pidieron una vez que fui a decirle a un amigo mío de UGT que me querían trasladar [de puesto de trabajo] a un sitio que es el último que yo escogería en esta empresa. [Me solucionaron el problema] ... y me afilié".

En el segundo comentario, más breve, podemos ver a un trabajador mucho más seguro de sus propias posibilidades, probablemente, porque no ha atravesado ninguna experiencia entendida por él como injusta. Apréciese su sentimiento, bastante claro, de ser un *representante* de la empresa.

> "Llevo trabajando seis años y pico. Empecé en otra empresa grande... Desde el principio he estado siempre fijo. Me cambié a esta [empresa] porque me ofrecieron un puesto con más responsabilidad... Ahora soy jefe de sección y creo que tengo muchas posibilidades aquí. [.] Mi padre es muy de los sindicatos. A mí no me parece mal porque hay una serie de cosas que hay que respetar y no todo el mundo las respeta. Cada uno tiene un puesto y yo soy... no es que sea de la empresa cien por cien [no soy un directivo nato], pero tengo responsabilidades y me consultan cosas y lo que no entienden los sindicatos, o algunos [de los sindicatos o delegados] es que aquí hay gente que trata de que la empresa esté bien organizada Tuve un problema con ellos [con los sindicatos] por un asunto de un traslado [de puesto de un

trabajador]. Ellos no entienden que lo que haces no va contra ellos sino que lo haces porque tu obligación es cumplir bien con tu trabajo... "

Como conclusión general, pues, la hipótesis de que los trabajadores con experiencia de paro se implican menos sindicalmente no se sostiene y en el caso particular de los trabajadores con cualificaciones de alta demanda en el mercado de trabajo, la experiencia de paro incrementa muy notablemente su implicación sindical porque esa experiencia supone para ellos un signo de su incapacidad personal para solventar sus problemas en el mercado externo de trabajo.

3.2. La experiencia en la economía sumergida

Como en el caso del paro, nuestra muestra sólo permite recoger a aquellos trabajadores con empleo legal -oficialmente empleados y con todas las ventajas sociales del empleo legal- que recurren a actividades propias de la economía sumergida con el propósito principal de complementar sus ingresos. El 30% de los entrevistados reconocieron realizar actividades económicamente sumergidas en los dos últimos años mientras, al mismo tiempo, disponían de un empleo legal[10]. No podemos estudiar sino someramente el tipo de actividades que realizan en la economía sumergida porque no incluíamos en nuestro cuestionario sino una única pregunta relativa a este tema. Sí se insistió más sobre ello en las entrevistas abiertas realizadas a trabajadores con algún tipo de actividad en este sector económico.

Los trabajadores que más se dedican a este tipo de actividades son los que tienen oficios que hemos denominado autónomos -electricistas, mecánicos de diversos tipos, fontaneros,...-. El 40% de ellos reconocieron realizar actividades, que ellos denominan en general *chapuzas,* al margen de su empleo en las empresas estudiadas. Normalmente realizan esas tareas autónomamente en sus ratos libres.

> "Soy fontanero... Sí, por las tardes hago algunas cosillas por las casas. Eso depende del turno [de trabajo que tenga en la empresa]. Trabajo sobre todo los sábados... No [lo] declaro a hacienda aunque esto no debería decirlo. Tampoco es que saque mucho dinero de eso. Depende de los meses. Este mes me sacaré unas cuarenta o cincuenta mil pesetas que vienen bien".

También podemos encontrar técnicos con elevadas cualificaciones que hacen encargos privados para otras empresas. Incluso la propia empresa puede encargarles algún trabajo extra para realizar en su casa o al margen de la jornada laboral. El 27% de los trabajadores con altas cualificaciones afirmaron realizar actividades de este tipo.

> "Soy delineante... Tengo un pequeño despacho alquilado con otro par de amigos. Hacemos cosas para X [una gran empresa pública] y algunas veces hago también cosas que me encargan aquí y que luego aparecen como hechas aquí mismo, en la empresa. Cuando hacemos cosas para X no las hacemos directamente para X sino para otra empresa intermediaria, pero vamos, que son [cosas] para X".

Finalmente, encontramos también trabajadores poco cualificados (34%) o con cualificaciones específicas de empresa o sector (18%) que trabajan para empresas sumergidas que muchas veces son subcontratas directas o indirectas de la empresa para la que legalmente trabajan. Normalmente estas empresas no están totalmente sumergidas, pero sí lo está el trabajo que hacen en ellas los trabajadores de nuestra muestra[11]. Tuve, en una ocasión, una larga conversación con un jefe de sección de una de las empresas de la muestra que anteriormente había sido co-propietario de una empresa subcontratista de "hasta 70 trabajadores" de los que "unos 20" eran asalariados de la propia empresa subcontratante, que no era otra que la empresa para la que este jefe de sección trabaja. En realidad la empresa subcontratante no contrataba directamente con esta empresa porque su política es contraria a encargar trabajo a empresas que no sean totalmente legales. *Lo* que ocurre entonces es que la empresa matriz subcontrata con empresas legales pero cuya actividad es, en muchos casos, puramente intermediaria entre la empresa matriz y las empresas subcontratistas de segundo orden (indirectas) total o parcialmente sumergidas. En algunos casos las subcontratas directas de la

empresa matriz se realizan a empresas constituidas o dirigidas por algunos directivos -de diverso nivel- de la propia empresa.

Naturalmente, la causa principal por la que los trabajadores de nuestra muestra recurren a actividades sumergidas es la búsqueda de un complemento a sus ingresos y por tanto son los trabajadores económicamente más necesitados los que más recurren a este tipo de actividades. Entre los que tienen un familiar en paro que no cobra ningún tipo de subsidio económico del Estado el 63% realizan actividades económicas sumergidas[12]. En el cuestionario se preguntó por los ingresos familiares netos. A partir de ese dato podemos calcular -de forma un tanto burda- el ingreso familiar per capita[13]. Los trabajadores que recurren a actividades sumergidas tienen unos ingresos familiares per capita de 767.000 pesetas anuales que se elevan a 861.000 pesetas en el caso de los que no se dedican a esas actividades sumergidas. Si consideramos sólamente el caso de los trabajadores no cualificados o con cualificaciones específicas que recurren a la economía sumergida la media cae a 707.000 pesetas[14]. En el caso de trabajadores con cualificaciones de alta demanda que recurren a la economía sumergida sus ingresos per capita familiares alcanzan 1.080.000 pesetas netas. En realidad podríamos, pues, hablar de dos tipos de trabajadores según la motivación que les lleva a la economía sumergida: las necesidades económicas más o menos perentorias -trabajadores sin cualificaciones de alta demanda en el mercado de trabajo- y la oportunidad de mejorar sus ingresos -trabajadores con cualificaciones de alta demanda en el mercado de trabajo-.

Tanto los trabajadores que tienen oficios autónomos como los que tienen oficios específicos o los trabajadores sin cualificación se implican sindicalmente más si trabajan en la economía sumergida. Pero en el caso de los trabajadores con cualificaciones de alta demanda en el mercado laboral no ocurre esto. En este caso no existen diferencias significativas entre los que tienen actividades sumergidas y los que no las tienen. Los *autónomos* con actividades sumergidas tienen una media de implicación sindical muy elevada si la comparamos con los autónomos sin esas actividades sumergidas. En el primer caso la media es de 4.78 mientras que en el segundo esa media desciende a 3.07. Lo mismo ocurre

con el resto de grupos de trabajadores con oficios específicos o sin cualificación, si bien esas diferencias de implicación sindical son, en estos casos, de apenas medio punto[15].

¿Por qué un trabajador no muy cualificado que tiene actividades sumergidas se implica sindicalmente más que otro que no las tiene? Podría pensarse que eso se debe a ciertas características de los trabajadores que recurren a las actividades económicas sumergidas. Pero cuando controlamos la relación entre la variable *experiencia en la economía sumergida* y la implicación sindical por algunas variables relevantes como la edad, la eventualidad, el sexo o la antigüedad en la empresa sigue manteniéndose -con ciertas matizaciones- el hecho de que aquellos que trabajan en la economía sumergida se implican sindicalmente más que los que no lo hacen. La pregunta de por qué ocurre esto sigue, pues, en pie[16]. Una posible respuesta es que los trabajadores no muy cualificados que experimentan las duras condiciones de trabajo en ese sector económico sumergido acaban por apreciar más la defensa de las condiciones de trabajo en el sector legal de la economía. También podría pensarse que las actividades de la economía sumergida suponen, para los trabajadores sin cualificaciones de alta demanda en el mercado de trabajo, un seguro económico similar al seguro de tener un familiar que también trabaja (véase más adelante) y por tanto pierden una parte de sus recelos para implicarse sindicalmente. Otra explicación alternativa, aunque tan especulativa como las anteriores, es que el recurso a actividades sumergidas implica siempre una cierta capacidad de aventura e iniciativa que también sería necesaria para mantener una mayor implicación sindical.

El jefe de sección co-propietario de una empresa subcontratista, de quien se ha hablado antes, hacía un comentario que puede trasladarse, en muchos de sus aspectos, a trabajadores poco cualificados con actividades sumergidas:

> "Hace falta tener un estómago muy grande para soportar aquello [las condiciones de trabajo en su propia empresa]. Yo soy católico aunque no voy a misa, pero cuando estaba en aquello [en la economía sumergida] sentía ganas de confesarme. Seguro que [si no hubiera existido aquella empresa] muchos de los que trabajaban en mi empresa hubieran estado en el paro y [sin subsidio] pero yo no me sentía bien en aquella situación. Yo pienso que las cosas están mejorando algo y, desde luego, si no [hubiera montado yo la empresa] la habría montado otro con menos remordimientos y mucho

> peor [para los trabajadores]. Por eso los sindicatos son necesarios. Muchas veces no tienen ninguna razón, pero son necesarios. Si te encuentras aquí [en la empresa] jefes como yo que no andamos a matarnos con los sindicatos es muchas veces por eso [porque han tenido experiencias en la economía sumergida]".

Esta misma idea, de que la acción sindical debe poner límites a esas situaciones y de que los sindicatos son necesarios para proteger los derechos de los trabajadores de la economía legal, la exponía un trabajador que había vivido casi 10 años continuos de la economía sumergida. En muchos sentidos este caso es exagerado y difícil de encontrar entre personas con identidad de *trabajador*. Llevaba trabajando -en una de las empresas de la muestra- poco más de un año.

> "¡Si yo te contara de qué he vivido! Tengo mujer y una hija de 12 años y había que mantenerlas como sea. Vendí libros de medicina por las casas, enciclopedias, baratijas de cocina, cosas de esas para exprimir limones y eso. Organizaba campeonatos de mus en un bar y me quedaba algo de dinero. Aún lo hago. Sobre todo vivía de las ventas por las casas: jamones, pañuelos de papel, un montón de cosas. Hace poco más de un año me dieron trabajo aquí [gracias a] un amigo que tengo. Con todo lo que está pasando lo único que nos queda [a los trabajadores] son los sindicatos [¿Qué está pasando?! Quiero decir lo que pasa en Rusia. Hay que hacer sindicatos muy fuertes, muy fuertes si queremos que no se cometan injusticias grandes. ¡Porque se van a cometer! ".

3.3. La dualización en el mercado interno de trabajo

Los trabajadores eventuales se implican menos en la acción sindical que los trabajadores fijos. Nos hemos referido a este hecho varias veces al intentar comprender las relaciones de algunas variables independientes con la variable dependiente. Lo vimos, por ejemplo, al hablar de la relación entre edad e implicación sindical. No hemos intentado, sin embargo, explicar las razones por las que un trabajador eventual tiene una implicación sindical menor que un trabajador fijo. Podría suponerse que una de esas razones es que la posición de un eventual en los mercados internos de trabajo es débil y por tanto su activismo

en la acción sindical haría peligrar -aunque sólo fuera desde el punto de vista subjetivo- su empleo. En otras palabras, podría pensarse que para el eventual el coste subjetivo del activismo en la acción sindical es demasiado alto[17]. En un capítulo posterior veremos que una parte significativa de los eventuales señalan esta razón como causa de su no afiliación sindical.

Pero podemos también razonar que los eventuales se implican menos en la acción sindical porque las secciones sindicales no logran representar eficazmente su interés fundamental por la seguridad en el empleo. El sistema de contrataciones temporales introduce el dualismo en el propio mercado interno. Y ese dualismo divide a los trabajadores en dos grupos esenciales con intereses que pueden llegar a ser contrarios dificultando la definición, por parte de las secciones sindicales, de un interés común.

La eventualidad afecta al 20% de los trabajadores entrevistados. Prácticamente la totalidad de los nuevos puestos de trabajo se cubren en las cuatro empresas de nuestro estudio con trabajadores temporales. Entre los entrevistados con menos de 3 años de antigüedad en la empresa -límite legal máximo que un trabajador puede seguir siendo temporal en la misma empresa- el 81% son trabajadores eventuales. Debe distinguirse, sin embargo, entre aquellos trabajadores con cualificaciones de alta demanda en el mercado laboral y los que carecen de ese tipo de cualificaciones. En el caso de los primeros la eventualidad alcanza al 43% de los que tienen una antigüedad en la empresa inferior a 3 años. En el caso de los segundos, en cambio, la eventualidad alcanza al 96% de los que tienen esa misma antigüedad. En las dos empresas de menor tamaño -FAMILIAR y FEMENINA- los técnicos son contratados como trabajadores fijos, normalmente, tras un pequeño periodo de prueba. En las dos grandes empresas los técnicos son contratados como temporales pero tienen la casi absoluta seguridad de que sus contratos serán transformados en indefinidos en un plazo medio -de uno a tres años-. Los trabajadores sin cualificaciones de alta demanda, en cambio, verán, en la mayor parte de los casos, que su contrato temporal no es renovado al llegar al límite legal de los tres años o, incluso, antes[18].

En el caso de los trabajadores con experiencia de paro veíamos que su demanda de más cantidad de empleo y de mayor solidaridad con los parados iba dirigida a los sindicatos nacionales y al Estado y no a las secciones sindicales o a la empresa. La demanda de los eventuales de mayor seguridad en el empleo no es sólo una demanda más perentoria, en el sentido de que demandan seguridad en el empleo para ellos mismos, sino que, además, se dirige directamente a las secciones sindicales y a la empresa. Esto no supondría ningún tipo de problema para las secciones si no fuera porque una parte de los trabajadores fijos tienen, a menudo, un interés contrario a la seguridad en el empleo de los eventuales de su empresa porque supondría que sus empleos serían menos seguros. Una cuestión importante es por qué los trabajadores eventuales no dirigen esta demanda a los sindicatos nacionales o al Estado.

Tabla 3.6 **Opinión de los trabajadores eventuales y fijos sobre los problemas más urgentes que deberían intentar solucionar los sindicatos nacionales y las secciones sindicales de empresa.**

	Problema a solucionar por los sindicatos nacionales		Problema a solucionar por las secciones sindicales de empresa	
	Fijos	Eventuales	Fijos	Eventuales
- Nivel de empleo y paro	62%	58%	14%	13%
- Eliminación o suavización de las contrataciones eventuales	12%	23%	11%	41%
- Incrementos salariales	2%	2%	19%	20%
- Otros	24%	17%	44%	26%
(Base)	(243)	(61)	(212)	(56)

Como se aprecia en la tabla 3.6 la preocupación de los eventuales por su seguridad en el empleo se dirige a las secciones sindicales. El 41% de los eventuales piensa que el problema más urgente que deben solucionar las secciones es la transformación de los contratos temporales en fijos. Este porcentaje se elevaría al 50% si no tuviéramos en cuenta a los trabajadores de la empresa (PUBLICA) en la que todos los contratos temporales se transforman en indefinidos. El porcentaje de trabajadores fijos que piensan que este es el problema fundamental que deben intentar solucionar las secciones sindicales se reduce al 11%. Otro resultado interesante de la tabla anterior es que la presión de los eventuales para

que los sindicatos nacionales intenten solucionar su problema de segundad en el empleo es bastante más reducida. Sólo el 23 % de los eventuales piensan que ésta es la tarea más urgente de los sindicatos nacionales. ¿Por qué estos trabajadores dirigen esta demanda a las secciones más que a los sindicatos nacionales?

Los trabajadores -fijos o eventuales- critican la política gubernamental en materia de contrataciones temporales en porcentajes elevados. En el cuestionario se dio a elegir a los entrevistados entre dos frases relativas a la política de flexibilización del mercado de trabajo:

1. "Hay demasiada gente con un trabajo temporal y no hay derecho porque en esas condiciones una persona no puede programar su vida adecuadamente".

2. "Es cierto que lo mejor es un trabajo fijo, pero no cabe duda que si los empresarios no pudieran contratar a trabajadores temporales se crearían muchos menos puestos de trabajo".

La primera frase razonaba la crítica a la flexibilización de las contrataciones a partir de los problemas de seguridad económica del trabajador temporal, mientras que la segunda justifica esa flexibilidad para evitar el aumento del paro que se derivaría de la rigidez del sistema de contrataciones (Segura et al.. 1991: 20).

Tabla 3.7 Opinión de los trabajadores fijos y eventuales sobre la política gubernamental de flexibilización de los mercados de trabajo.

	Fijos	Eventuales
Contrarios a la política de eventualidad	65%	77%
Favorables a la política de eventualidad	35%	23%
(Base)	(230)	(60)

Nota: Chi-cuadrado estadísticamente significativo con un nivel de significación inferior a .1.

Aunque los trabajadores eventuales muestran una mayor oposición a la política de eventualidad (77%) que los fijos (65%) las diferencias no son grandes. Pero este juicio

negativo sobre la política de flexibilización de los mercados laborales no se transforma, como hemos visto, en una demanda fuerte a los sindicatos nacionales para que presionen contra esa política gubernamental. En varios comentarios de los trabajadores en las entrevistas se podía apreciar una carencia de alternativa frente a esta política[19]. En una de estas entrevistas se preguntó al trabajador -un trabajador contrario a la política de eventualidad- si pensaba que no había ninguna relación entre política de eventualidad y creación de empleo. Su respuesta fue la siguiente:

> "Yo no entiendo de eso. Muchos [empresarios] contratan a trabajadores porque luego pueden echarlos fácilmente. [Eso] es verdad. Aquí mismo [en esta empresa] se han creado en estos años casi mil puestos [de trabajo]. ¿Sabes por qué se han creado tantos? Porque le dan subvenciones [a la empresa por crear puestos de trabajo] y como luego no les van a hacer falta [tantos trabajadores] pues los contratan temporales. Si no se pudiera contratar a temporales no los contratarían y, claro, habría más paro. Yo [mismo] tengo un chico en casa [parado]. Estaría mejor aquí [trabajando] aunque sea por uno o dos años. No se qué opinar sobre esto. El gobierno tiene razón y los sindicatos también..."

En relación a esta política gubernamental la postura de la mayoría de los trabajadores podría pues sintetizarse entre crítica y resignada. Crítica porque la eventualidad tiene consecuencias negativas para la seguridad económica de los trabajadores y resignada porque intuyen que es, o puede ser, positiva para la creación de empleo que, no olvidemos, es el problema principal a solucionar a nivel nacional según estos mismos trabajadores.

La conclusión es que los trabajadores temporales, muy interesados en lograr la seguridad en el empleo, dirigen su demanda a las secciones y no tanto a los sindicatos nacionales. Pero en la empresa se encuentran con otros trabajadores fijos que no tienen interés por satisfacer esta demanda. En general las secciones sindicales responden más a los intereses de los fijos y en consecuencia no dan satisfacción a los eventuales. Por qué los fijos están poco interesados en la seguridad en el empleo de los eventuales, por qué la mayor parte de las secciones descuidan el interés primordial de una parte de los trabajadores y cómo pueden sentarse las bases para solucionar este problema sindical grave a nivel de empresa son

preguntas que serán respondidas en el capítulo 7. Esta conclusión no significa que otra parte de la menor implicación sindical de los eventuales no se deba, también, a su posición de debilidad en los mercados de trabajo.

3.4. El valor de las cualificaciones en el mercado de trabajo[20]

Según los datos de la tabla 3.1 los trabajadores con cualificaciones de alta demanda en el mercado de trabajo se implican menos en la acción sindical que los trabajadores cuyas cualificaciones no tienen tanto valor en el mercado. En el primer caso la media de implicación sindical no pasa de 2.50 y en el segundo sobrepasa el valor de 3.50 para los tres grupos de trabajadores -no cualificados, con oficios específicos y con oficios autónomos-. En algunas secciones de este mismo capítulo nos hemos referido a la menor predisposición a la acción colectiva de los trabajadores muy cualificados y hemos razonado que esa menor predisposición tiene como causa la capacidad de estos trabajadores para alcanzar autónomamente -por la acción individual- sus objetivos en el mercado de trabajo (Gullowsen, 1988: 167-168). Esta capacidad se manifiesta tanto en los mercados externos de trabajo como en los internos.

Respecto a su posición en los mercados externos hemos visto ya que los trabajadores muy cualificados están mucho menos afectados por el paro y que cuando éste les afecta es un paro de corta duración -en general menos de seis meses- si lo comparamos con el que sufren los otros colectivos de trabajadores. Además, los trabajadores muy cualificados que entran a trabajar en las dos empresas más pequeñas son trabajadores fijos desde el momento mismo de su contratación. Pero aun cuando se les contrate como eventuales, como ocurre en las dos grandes empresas, sus contratos se transforman en fijos. La contratación de técnicos es cada vez más frecuente, especialmente en las dos grandes empresas. La razón esencial de este aumento en la contratación de técnicos la expresa perfectamente el subdirector de relaciones laborales de la gran empresa privada:

> "[Contratamos cada vez más técnicos] porque las transformaciones tecnológicas lo requieren. [¿Los nuevos puestos de trabajo requieren trabajadores más cualificados?] Sí y no. Verás, a veces los nuevos puestos requieren un trabajo más cualificado o porque la tarea es en sí más compleja o por el tipo de instrumentos [tecnología] que se manejan. Pero esto no ocurre siempre. Yo diría que en más de la mitad de los casos no ocurre eso. La tarea es tan sencilla o difícil como antes de la transformación tecnológica. En realidad muchas tareas son más difíciles porque las hacen difíciles los ingenieros [de métodos o de organización]. Lo importante no es eso. Lo importante es que las transformaciones técnicas son casi continuas y afectan a áreas cada vez más grandes [de la empresa]. También ocurre que debemos variar a menudo el tipo de productos. No me refiero a eso de hacer cada día un producto distinto [gama de productos], sino a que el tipo de productos demandados varía cada semana, sobre todo ahora que estamos diversificando tanto nuestra clientela. Tanto por las razones tecnológicas que te he dicho antes como porque el tipo de productos varía cada poco tiempo, necesitamos tener una mano de obra que se traslade de un puesto a otro y que haga esto sin grandes dificultades. La mayoría de las cosas que hace un técnico las podría hacer un chico con formación profesional de segundo grado. ¡Que se crea un puesto nuevo por razones técnicas, pues recualificamos [al trabajador con formación profesional]! Eso es fácil, pero el problema viene cuando te das cuenta que hay que hacer eso cada tres meses. Entonces te das cuenta de que hay que contratar a un técnico y no a uno de formación profesional".

Lo que ofrecen los técnicos a las empresas es, pues, una mayor adaptabilidad a los nuevos puestos de trabajo creados como consecuencia de las *continuas* transformaciones técnicas de proceso o de producto y, adaptabilidad, también, a diversos puestos de trabajo según varía la demanda en el mercado de productos de la empresa[21]. En nuestra muestra el 28% de los trabajadores contratados en los últimos tres años son trabajadores con titulaciones técnicas de grado medio o universitarias[22]. Este porcentaje es mucho más reducido entre los trabajadores con más de 10 años de antigüedad en la empresa (sólo el 11%). El mercado externo de trabajo representa para estos trabajadores una oportunidad para alcanzar sus objetivos laborales y económicos más que una amenaza. La atracción del mercado externo es a veces tan fuerte que las empresas deben recurrir en no pocos casos a diversas estrategias para retener a sus propios técnicos. Dos de las cuatro empresas de nuestra muestra tenían problemas de este tipo, sobre todo con aquellos técnicos que habían recibido cursos de formación en la empresa o a cuenta de la misma[23].

Pero los trabajadores con altas cualificaciones no tienen sólo una gran ventaja comparativa en los mercados externos de trabajo sino, también, en los mercados internos. A las ventajas de todo trabajador en el mercado interno, los muy cualificados añaden otras procedentes del alto valor de sus cualificaciones. Dicho valor proviene de que el coste de sustitución de estos trabajadores para la empresa es mucho más elevado que el de la sustitución de los trabajadores menos cualificados. El mayor coste de sustitución de los técnicos tiene dos causas interrelacionadas: en primer lugar el gasto de la empresa en cursos de formación dirigidos a los técnicos y, en segundo lugar, el hecho de que un técnico tarde más que cualquier otro trabajador en adquirir los conocimientos prácticos necesarios para desarrollar eficazmente su trabajo -esto puede parecer sorprendente pero es, sin embargo, lógico-.

Los cursos de formación dirigidos a estos trabajadores son más costosos y abundantes que los dirigidos a trabajadores con una cualificación menor.

Tabla 3.8 **Participación de los distintos grupos de trabajadores, según el valor de sus cualificaciones en el mercado de trabajo, en los cursos de formación organizados o costeados por las empresas.**

	Trabajadores con cualificaciones de alta demanda	Trabajadores con oficios específicos de empresa o sector	Trabajadores con oficios autónomos	Trabajadores no cualificados o sin oficio
- Porcentaje de trabajadores que han participado en, al menos, un curso	73%	67%	61%	47%
- Porcentaje de trabajadores que han participado en más de un curso	49%	43%	20%	23%
- Porcentaje de trabajadores que han participado en al menos un curso en los dos últimos años	35%	13%	4%	8%
- Porcentaje de trabajadores que no hay recibido ningún curso.	27%	33%	39%	53%
(Base)	(63)	(60)	(46)	(139)
DURACION MEDIA DEL ULTIMO CURSO RECIBIDO	63 Días	22 Días	23 Días	15 Días

Las diferencias en el porcentaje de trabajadores que han recibido algún curso de formación no son elevadas, pero esas diferencias se aprecian tanto en la duración media

estimada del ultimo curso de formación recibido, como en el porcentaje de trabajadores que han recibido algún curso en los dos últimos años. La duración media de los cursos recibidos por los trabajadores con altas cualificaciones es de 63 días mientras que los cursos dirigidos a los otros grupos no llega nunca a los 25 días. El 35% de los trabajadores muy cualificados han recibido, en los últimos dos años, algún curso de formación organizado o costeado por las empresas seguidos, a mucha distancia, por los trabajadores con oficios específicos de empresa o sector (13%).

Pero el mayor coste de sustitución de los trabajadores muy cualificados no procede solamente de la mayor inversión de las empresas en cursos de formación a ellos dirigidos sino, también, del mayor periodo de tiempo que necesita un técnico para adquirir por la experiencia un saber práctico medio. En el cuestionario se formuló a los trabajadores la siguiente pregunta:

> "¿Cuánto tiempo diría que una persona con los mismos estudios adquiridos fuera de la empresa que usted tiene, tardaría en aprender a hacer la tarea que usted realiza en esta empresa con la misma eficacia con que usted la hace?"

Con esta pregunta se trataba de captar la cantidad de tiempo necesario para que un trabajador alcance un rendimiento medio en su trabajo. Quizá una parte de los trabajadores exageraron el tiempo que un trabajador, con su misma formación de partida, requeriría para alcanzar su misma productividad. Los resultados que arrojan las respuestas son sin embargo claramente indicativos de que los trabajadores más cualificados tardan más tiempo en adquirir la pericia necesaria para alcanzar una productividad media.

Para el 51 % de los trabajadores sin cualificaciones de alta demanda en el mercado de trabajo el tiempo necesario de experiencia laboral para que un trabajador de sus características alcance una productividad o eficacia semejante a la suya sería de menos de un mes. En el caso de los trabajadores muy cualificados sólo el 7% afirman que ese tiempo -menos de 1 mes- sería suficiente para alcanzar la productividad media. Incluso aunque los trabajadores técnicos exageren la dificultad de sus tareas y el resto de los trabajadores no exageren o lo

hagan en menor medida -lo que no puede probarse con nuestros datos-, parece que el tiempo de experiencia necesario para alcanzar la productividad media de un técnico es más larga y, por tanto, su sustitución tendría efectos más negativos para la productividad de la empresa que la sustitución de un trabajador menos cualificado. Así pues, al margen de la seguridad genérica en el trabajo de que dispone el técnico en tanto que trabajador inserto en un mercado interno, su posición se re-asegura por el mayor coste de su sustitución para la empresa -coste de sus cursos de formación y coste en términos de productividad perdida-.

Tabla 3.9 Opinión de los trabajadores acerca del tiempo que sería necesario para alcanzar una productividad media en su puesto de trabajo.

	Trabajadores con cualificaciones de alta demanda	Trabajadores sin cualificaciones de alta demanda
Menos de 1 mes	7%	51%
De 1 a 3 meses	30%	11%
De 3 meses a 1 año	35%	24%
Más de 1 año	29%	15%
(Base)	(63)	(244)

Esta posición relativamente privilegiada de los trabajadores muy cualificados no sólo se manifiesta en sus más altos niveles salariales sino también, por ejemplo, en el mayor alcance de sus carreras profesionales dentro de la empresa. El sistema de ascensos más practicado en España tiene sus orígenes en las ordenanzas laborales y ha sido luego recogido por muchos convenios de empresa y de ámbito superior[24]. El sistema es en realidad un sistema doble conocido con el apelativo *dos a uno* y consiste en que de cada tres ascensos de categorías dos se rigen por el sistema de mérito y uno por el de antigüedad. En realidad estas proporciones nunca se mantienen. Casi siempre los ascensos por antigüedad son más numerosos que los supondría la aplicación rigurosa de la proporción *dos a uno*[25]. Todas las empresas de nuestra muestra siguen ese sistema de ascensos[26]. Se trata de un sistema doble: méritos y antigüedad. El procedimiento del sistema de méritos se basa en el concurso-oposición. Aunque los convenios recogen muchas veces el tipo de variables que deben tenerse en cuenta a la hora de evaluar los méritos[27] normalmente no se establece el peso de cada

variable y, en general, los comités tampoco intervienen en la negociación casuística -para cada convocatoria- de los baremos. De hecho este sistema otorga a la dirección de la empresa un gran poder discrecional. No se trata de que el sistema de ascensos por antigüedad sea una norma rígida perfectamente respetada por las partes y sobre la que no cabe ningún tipo de discrecionalidad. En la gran empresa privada, por ejemplo, el comité negocia periódicamente, fuera de convenio, los ascensos por antigüedad de ciertos colectivos de trabajadores. La diferencia entre el sistema de méritos y el sistema de antigüedad no es tanto que éste último sea un sistema reglado, sino que las decisiones para aplicar el sistema se toman conjuntamente entre la empresa y los comités. Esto es lo que no ocurre, normalmente, con el sistema de méritos. En este sistema los comités intervienen muy pocas veces de forma eficaz salvo para solventar agravios comparativos que casi siempre son de tipo individual.

Los trabajadores muy cualificados son los grandes beneficiados del sistema *dos a uno.* Ellos acaparan la mayor parte de los ascensos por méritos y, por tanto, sus carreras profesionales están de hecho al margen de la autoridad del comité de empresa. Lo contrario ocurre con los trabajadores menos cualificados. La mayoría de sus ascensos se realizan por el sistema de antigüedad. Este sistema no está, como se ha dicho, al margen de toda intervención discrecional pero esa discrecionalidad corresponde, conjuntamente, a la empresa y el comité -discrecionalidad negociada o corregulada-[28]. Lo que nos interesa es que el trabajador menos cualificado aprecia que el sistema de ascensos que le afecta está corregulado y el técnico, por el contrario, aprecia que su carrera profesional depende de la regulación unilateral de la dirección de la empresa.

En el cuestionario había varias preguntas sobre los ascensos de categoría. En una de ellas se preguntaba a los trabajadores que previamente habían afirmado haber ascendido de categoría, si su último ascenso se había producido por el sistema de méritos o por el sistema de antigüedad. Aunque en las respuestas puede haber errores de apreciación por parte de algunos trabajadores, los resultados muestran una conclusión obvia sobre el sistema de ascensos que se aplica a los trabajadores más y menos cualificados. El 76% de los trabajadores con cualificaciones de alta demanda afirmaron que habían ascendido por méritos

-por examen, concurso, por decisión de la línea jerárquica de mando o por una combinación de estos procedimientos-. Entre los trabajadores sin esas elevadas cualificaciones sólo el 31 % afirmó haber sido ascendido a través de ese mismo sistema.

El 48% de los trabajadores muy cualificados con menos de 3 años de antigüedad en la empresa ya habían sido ascendidos de categoría -todos ellos por el sistema de méritos-. Entre los trabajadores menos cualificados con esa misma antigüedad todavía ninguno había sido ascendido. Los ascensos de estos últimos trabajadores comienzan a aplicarse entre los 3 y 5 años de antigüedad. Así, el 74% de los trabajadores menos cualificados con una antigüedad de entre 3 y 10 años y todos los que tenían una antigüedad superior a 10 años habían sido ascendidos de categoría al menos una vez.

Estas diferentes posiciones en los mercados de trabajo entre los trabajadores con cualificaciones de alta demanda en el mercado y los que carecen de ellas tienen un inmediato reflejo en los intereses materiales de unos y otros trabajadores. Por seguir dentro del tema de los ascensos, el 80% de los trabajadores muy cualificados prefieren el sistema de mérito, que pone su carrera bajo la prerrogativa de la dirección -en tres de las empresas-. El sistema preferido por los demás trabajadores es, en cambio, el de antigüedad (67%) corregulado por la dirección de la empresa y el comité pues este sistema garantiza ascensos universales. Cuando se preguntó a los trabajadores si, según sus conocimientos y experiencia, debían estar en otra categoría superior o no, el 69% de los técnicos y el 71% de los demás trabajadores contestaron que no. Parece, pues, que existe un grado de satisfacción relativamente alto respecto al sistema de ascensos que se aplica a cada uno de los dos colectivos de trabajadores aunque los menos cualificados critican el sistema de ascenso de las empresas más que los técnicos. En las entrevistas se formuló a los trabajadores la siguiente pregunta:

> "En su opinión, si tuviera que puntuar de 1 (nada) a 9 (mucho) el peso que suponen las relaciones personales (los enchufes) para ascender de categoría, ¿qué puntuación daría a su empresa? 9 es que hay muchos enchufes y 1 es que no hay enchufes".

Los trabajadores muy cualificados otorgaron a sus empresas una puntuación media de 4.06 en tanto que la media otorgada por los trabajadores menos cualificados fue de 5.28[29]. Es decir, estos últimos trabajadores critican más el sistema de ascensos -supuestamente su crítica va contra el sistema basado en el mérito-. En las empresas donde el sistema de méritos es de regulación unilateral las diferencias de valoración sobre el *enchufismo* existente en la empresa entre unos y otros trabajadores son mayores que en la empresa -PUBLICA- donde el sistema de ascensos está enteramente corregulado. En el primer caso las medias son de 4.27 según los trabajadores con cualificaciones de alta demanda y de 5.58 según los menos cualificados. En la otra empresa las medias son, respectivamente de 3.20 y de 3.74 -no sólo, pues, una diferencia menor entre unos y otros trabajadores sino una crítica menor a los sistemas de ascensos-[30].

El asunto más importante es que los técnicos, para sus carreras profesionales dentro de la empresa, negocian individualmente con la dirección y no con el comité. Aunque se produce el curioso dato de que en las empresas donde los ascensos por méritos son de regulación unilateral, son los técnicos los que más solicitan al comité su apoyo para solventar problemas relacionados con los ascensos. El 15% de los trabajadores muy cualificados y sólo el 2% de los trabajadores menos cualificados han acudido al comité para solucionar problemas de este tipo en esas tres empresas. Esto revela, únicamente, que la aplicación del sistema de méritos crea muchos más conflictos individuales que el de antigüedad.

Volviendo a las diferencias de interés entre ambos grupos de trabajadores, esas diferencias no son grandes si juzgamos por los objetivos que, según los entrevistados, deben guiar la acción de los sindicatos nacionales[31].

La tabla 3.10 muestra los objetivos que, en opinión de los trabajadores, deberían tener las secciones sindicales y comités. Los trabajadores sin cualificaciones de alta demanda piensan mayoritariamente en dos tipos de objetivos: 1) los que tienen relación con su posición más débil en el mercado externo de trabajo y 2) los que tienen relación con su posición subordinada en el mercado interno. El 63% de los trabajadores menos cualificados dijeron que éstos eran los tipos de problemas que más les preocupaban. Sólo el 32% de los

trabajadores más cualificados tenían esas mismas preocupaciones. Los problemas que tienen relación con la posición en el mercado externo de trabajo son el nivel de empleo, la eventualidad y la limitación del nivel de subcontratación de la empresa. Como sabemos la eventualidad es una gran preocupación para una parte importante de los eventuales sin altas cualificaciones, en tanto que entre los que citan como problemas el nivel de empleo y la limitación de la subcontratación predominan muy mayoritariamente los fijos. Los contratos temporales sitúan a los eventuales muy cerca del mercado externo de trabajo donde sus cualificaciones no tienen un alto valor. Una parte de los fijos sin altas cualificaciones también temen verse envueltos en las dificultades del mercado laboral externo a medio o largo plazo. Este sentimiento se produce sobre todo cuando aprecian que "falta trabajo en la empresa" -que la empresa no produce a un nivel elevado de su capacidad productiva- o cuando se extienden rumores de transformaciones tecnológicas o, incluso, de posibles reducciones de personal. En esos momentos una parte de los fijos menos cualificados comienzan a pedir la reducción de los niveles de subcontratación que no es sino una de las formas de decir que están preocupados por el nivel de empleo de la empresa. Lo que piden es que "se use" uno de los colchones de seguridad de su puesto de trabajo (las subcontratas). El comentario de un trabajador poco cualificado bastará para ilustrar este punto:

> "No hay trabajo. Yo vengo a tomar el café [en lugar de venir a trabajar]. Vete a las máquinas de café y verás un montón de gente perdiendo el tiempo. Por eso te ha dicho mi jefe que podías hablar conmigo cuando quisieras. Y si estamos hablando todo el día no creas que va a venir a buscarme. Y esto [de que la gente pierda el tiempo] le da lo mismo a la empresa. Le da igual que estemos de brazos cruzados mientras hay dos mil o tres mil personas trabajando en empresuchas de subcontratas. Te digo dos mil o tres mil por decir algo, porque realmente no saben ni ellos [la empresa] cuánta gente trabaja en las subcontratas. Y yo digo que hay que acabar con eso. FPero entonces esos dos mil o tres mil trabajadores de las subcontratas irían al paroi ¿Tú sabes en qué condiciones trabaja esa gente? [No] Para trabajar así es mejor no trabajar... [Pero hay que comer y mantener a la familia.. .1 Yo digo que si se eliminan las subcontratas, hablo de las de producción, no de las de servicios como el comedor y esas... bueno, si se eliminan pues se pueden crear aquí muchos puestos de trabajo..."

Tabla 3.10 Objetivos más urgentes de las secciones sindicales y comités de empresa según los trabajadores, clasificados por su grado de cualificación.

Objetivos	Trabajadores con cualificaciones de alta demanda en el mercado de trabajo	Trabajadores sin cualificaciones de alta demanda en el mercado de trabajo
- Nivel salarial o cargas (ritmos) de trabajo	8%	25%
- Subcontratas, nivel de empleo o eventualidad	24%	38%
- Sistema salarial	12%	2%
- Sistema de dietas	14%	-
- Salario social	12%	4%
- Otros	30%	31%
(Base)	(50)	(218)

Este comentario es muy exagerado respecto a la falta de trabajo en la gran empresa privada en la que este entrevistado trabajaba. También parece exagerada la cifra de dos mil o tres mil personas trabajando en las subcontratas, al menos es exagerado si el entrevistado se refiere a trabajadores de empresas productivas[32]. Pero este tipo de razonamiento acerca de las subcontratas podrían hacerlo muchos trabajadores preocupados por el nivel de empleo de la empresa.

El otro gran grupo de objetivos que deberían tener las secciones sindicales, en opinión de los trabajadores menos cualificados, tiene que ver con su posición subordinada en los mercados internos: el nivel salarial y las cargas o ritmos de trabajo -ningún técnico o trabajador muy cualificado mencionó este último problema como objetivo para las secciones sindicales-.

Las preocupaciones de los técnicos son sustancialmente diferentes. No es que estos trabajadores no estén preocupados por los problemas mencionados en los dos párrafos anteriores sino que sólo un tercio de ellos -la mitad que en el caso de los trabajadores menos cualificados- estaban preocupados por esos mismos problemas. La diferencia esencial entre uno y otro tipo de trabajadores es que el 38% de los muy cualificados se preocupan por temas como el sistema salarial, el salario social o el sistema de dietas, preocupaciones que sólo alcanzan al 6% de los menos cualificados. El salario social es un tema que sólo preocupa

cuando el salario monetario del trabajador ya no representa una gran preocupación. Los otros dos problemas, el sistema salarial y el sistema de dietas, se refieren en esencia al abanico salarial. En el caso del sistema de dietas casi todas las secciones sindicales siguen una política de igualación de dietas que está bien representada por el siguiente comentario de un delegado sindical:

> "Nuestra postura en esto es muy clara. Es clarísima. Una cosa es que un técnico cobre más por su trabajo que un oficial o un especialista o un trabajador no cualificado y otra es que cuando salen por ahí uno vaya de... a un restaurante de dos tenedores y otro vaya a un cuchitril. La cosa es que la empresa pague una cosa razonable para ir a un sitio que se coma bien pero sin lujos. Es como el kilometraje. Aquí se paga a tanto el kilómetro y punto. Después viene la cosa de si yo voy en mercedes o en un cuatro latas. Aquí se paga, digamos, para un coche medio. El que va en mercedes gasta más y se lo paga de su bolsillo, el que va en cuatro latas pues se ahorra unas pelas... Es que la cosa es así. Lo que no puede ser es que a uno se le pague una dieta para comer carne y a otro para comer patatas".

La preocupación de algunos técnicos por el sistema salarial se refiere al abanico o a la estructura del salario -reducción de complementos en favor del salario-convenio o base, por ejemplo-. En todas las empresas se ha seguido una política sindical de subidas salariales proporcionales con mantenimiento de los abanicos desde hace casi una década[33]. Una parte de los técnicos piensan que el abanico es estrecho. En el cuestionario se preguntó a los trabajadores si preferirían, para el próximo convenio, una subida salarial lineal o proporcional[34]. Sólo un tercio de los trabajadores muy cualificados escogió la subida lineal mientras que en el caso de los menos cualificados el porcentaje de trabajadores que preferían ese tipo de subidas llegaba al 56%. Los abanicos estrechos favorecen el *sistema de sobres,* es decir, el pago de cantidades monetarias a una parte de los técnicos -sobre todo si tienen mando- al margen de la nómina. Estas cantidades no son grandes para la generalidad de los que cobran *sobres* ni llegan a todos los trabajadores muy cualificados[35], pero lo importante es que, al igual que en el caso de los ascensos, el técnico sabe que es la empresa y no el comité quien decide sobre este punto. De hecho cada vez son más los sindicalistas favorables

a la apertura del abanico precisamente para que el salario de todos los trabajadores cubiertos por los convenios estén *corregulados?*[6].

Los párrafos anteriores han intentado establecer algunas diferencias importantes acerca de los intereses materiales entre los trabajadores con cualificaciones de alta demanda en el mercado de trabajo y los que carecen de esas cualificaciones. Nos hemos referido a intereses que dimanan de la diversa posición de estos grupos de trabajadores en los mercados internos y externos de trabajo. Se ha intentado destacar, por un lado, que los intereses de los técnicos relativos a sus carreras profesionales y a sus salarios dependen de la prerrogativa de la dirección y que los comités -aunque uno de los comités representa una excepción- no participan en la regulación de estos intereses. La corregulación sólo afecta al cumplimiento de los intereses de los trabajadores sin cualificaciones de alta demanda en el mercado de trabajo. Por otro lado, también se ha intentado destacar que en otros intereses específicos de los técnicos los comités están, en general, actuando sin tenerlos en cuenta -asunto, por ejemplo, de los abanicos salariales o de los sistemas de dietas-. Todo esto puede explicar, en parte, la menor implicación sindical de los trabajadores con cualificaciones de alta demanda en el mercado de trabajo, es decir, la tendencia de estos trabajadores a perseguir sus objetivos al margen de la acción colectiva.

No obstante, existe una hipótesis alternativa para explicar la menor implicación sindical de los técnicos o trabajadores muy cualificados. Según esta hipótesis estos trabajadores se implicarían menos porque están menos socializados en los valores del sindicalismo -por ejemplo, porque sus orígenes sociales no están en la clase obrera-. La validez de esta hipótesis alternativa puede probarse con la siguiente tabla que expresa la procedencia ideológica de los trabajadores muy cualificados en relación con la de los trabajadores menos cualificados.

La tabla 3.11 parece otorgar validez explicativa a las dos hipótesis (procedencia ideológica y posición en el mercado). Por una parte los trabajadores más cualificados tienen, cualquiera que sea su origen ideológico, una implicación sindical menor que los trabajadores menos cualificados -hipótesis centrada en los intereses materiales-, por otra parte estos

trabajadores tienen un origen ideológico-político más a la derecha que los trabajadores menos cualificados. Como el origen ideológico correlaciona fuertemente con el grado de implicación sindical, en el sentido de que los trabajadores con una tradición familiar de derecha se implican menos en la acción colectiva, es lógico que en general los técnicos se impliquen menos sindicalmente puesto que la proporción de técnicos con tradición familiar de derecha (46%) es mayor que la proporción de trabajadores menos cualificados con la misma tradición política (29%). La discusión de las hipótesis culturales o ideológicas corresponde al capítulo siguiente y por ello hemos destacado ahora la hipótesis centrada en los intereses materiales, pero ambas hipótesis, según nuestros datos, parecen confirmarse. En conclusión, la menor implicación sindical de los trabajadores con cualificaciones de alta demanda tiene dos causas: sus intereses materiales dimanados de su posición en el mercado de trabajo -interno y externo- y una tradición ideológica más ajena a la acción colectiva que la de los trabajadores sin cualificaciones de alta demanda.

Tabla 3.11 Antecedentes ideológicos e implicación sindical de los trabajadores según el valor de sus cualificaciones en el mercado de trabajo.

Tendencia política del padre	Trabajadores con cualificaciones de alta demanda en el mercado de trabajo		Trabajadores sin cualificaciones de alta demanda en el mercado de trabajo	
	Porcentaje	Implicación sindical	Porcentaje	Implicación sindical
Derecha	46%	1.68	29%	2.66
Centro	23%	3.07	37%	3.57
Izquierda	31%	3.37	53%	4.10
(Base)	(61)	(61)	(231)	(231)

Nota: Las diferencias entre las medias de implicación sindical son significativas tanto en sentido horizontal como vertical.

3.5. Antigüedad en la empresa y socialización sindical

Me he referido, en varias ocasiones, a la importancia de la socialización sindical en relación sobre todo con el hecho de que aquellos trabajadores que tienen más antigüedad en

la empresa tienen también una implicación sindical mayor. Esto es lo que se deduce de la tabla 3.1. Dado que la antigüedad en la empresa correlaciona positivamente con la edad también explicamos una parte de la relación entre edad e implicación sindical mediante la hipótesis de la socialización sindical. En esta sección nos centraremos en el contenido de dicha socialización.

En los datos de la tabla 3.1 relativos a la implicación sindical de los trabajadores según su antigüedad en la empresa podemos observar un pequeño detalle que merece un breve comentario: los trabajadores que tienen una antigüedad de entre 1 y 3 años se implican sindicalmente algo menos que los que han ingresado en la empresa en el último año. La causa más probable de esta excepción a la correlación entre antigüedad en la empresa e implicación sindical es simplemente que acercarse a los tres años de antigüedad significa acercarse al momento en que una empresa debe tomar una decisión: transformar los contratos temporales en indefinidos o no renovar esos contratos temporales -recordemos que la gran mayoría de los trabajadores con menos de tres años de antigüedad son eventuales, sobre todo si no son trabajadores muy cualificados-. El temor de un trabajador eventual a no ver transformado su contrato acentúa sus precauciones para implicarse sindicalmente por temor a que esa implicación tenga un efecto negativo sobre la probabilidad de que su contrato sea transformado en fijo[37].

En todas las formas de la implicación sindical, excepto en la participación en conflictos laborales bajo el liderazgo sindical, los que tienen una antigüedad de entre 1 y 3 años se implican menos en la acción colectiva que los que no llegan a un año de antigüedad[38]. La causa de esta mayor participación de los trabajadores de entre 1 y 3 años de antigüedad en conflictos laborales se debe a que a finales de 1989, los eventuales, que en el momento del trabajo de campo de esta tesis tenían entre 1 y 3 años de antigüedad, protagonizaron un conflicto laboral en la gran empresa privada, de forma que con excasas excepciones todos los eventuales de esta empresa han participado en conflictos laborales -ver capítulos 6 y 7-.

La socialización sindical puede definirse como el proceso por el que la tendencia previa de un trabajador hacia la acción colectiva liderada por los sindicatos va aumentando, a través del contacto con la acción sindical y, cada vez más, el trabajador participa de ciertos valores ligados al sindicalismo (solidaridad, defensa colectiva de sus intereses, ideología favorable al sindicalismo, confianza en los sindicatos o en alguno de ellos, etc.). Un trabajador tiene una probabilidad mayor de entrar dentro de la *red sindical de contactos* (véase el capítulo 5) a medida que lleva más tiempo en la empresa. Entre los trabajadores con menos de 3 años de antigüedad, por ejemplo, el 31% no tiene ningún tipo de contacto -ni siquiera esporádico- con delegados o militantes sindicales -sobre todo en las dos grandes empresas-, mientras que entre los que tienen una antigüedad mayor sólo el 12% carecen de ese tipo de interrelaciones personales con los militantes de las secciones[39]. La siguiente tabla expresa esta misma realidad con otros datos.

Tabla 3.12 La red sindical de contactos y la antigüedad de los trabajadores en la empresa.

	Antigüedad en la empresa		
	Menos de 3 años	Entre 3 y 10 años	Más de 10 años
- Porcentaje de trabajadores que solicitan ayuda sindical para solucionar problemas individuales que les surgen en la empresa.	28%	53%	68%
- Porcentaje de trabajadores que no solicitan ayuda para solucionar problemas individuales pero a los que los militantes sindicales se dirigen para solicitarles su afiliación, apoyo a los sindicatos, para ofrecerles algún tipo de servicio o para hablar de problemas concretos.	20%	29%	20%
- Porcentaje de trabajadores que no solicitan ayuda para solucionar problemas individuales ni a los que los militantes sindicales se dirigen en ninguna ocasión.	52%	18%	12%
(Base)	(75)	(95)	(138)

Como se aprecia en la tabla, más de la mitad de los trabajadores con una antigüedad menor de tres años no se aproximan a las secciones sindicales para pedirles su apoyo en la solución de problemas individuales ni son el objeto de la aproximación de militantes para pedirles su afiliación, solicitar apoyo al sindicato, ofrecerles servicios sindicales o hablar de problemas de la empresa de tipo general o individual. Un delegado sindical comentaba que

era inútil hacer esto mientras los trabajadores fueran eventuales. La opinión de este delegado es indicativa de la mentalidad explícita o implícita de muchos delegados en relación con los temporales y sobre algunos otros tipos de trabajadores como los calificados de *políticamente conservadores.* Como se aprecia en la tabla es a partir de los tres años de antigüedad cuando el grueso de los trabajadores entran dentro de la red sindical de contactos.

Una de las indicaciones más fuertes acerca de si un trabajador está o no socializado sindicalmente es el grado de confianza en un sindicato, es decir, la identidad sentimental o ideológica con un sindicato. Esta confianza e identidad implica un cierto "acriticismo" respecto a la política de ese sindicato (Lange et al.. 1985: 279-299) o, desde otro punto de vista, una disposición a sacrificar un tanto la opinión y, quizá, los intereses personales. En el cuestionario se planteó a los trabajadores la siguiente pregunta:

> "Al votar en unas elecciones sindicales ¿en cuál de las razones que se mencionan [...] se fija usted más?
>
> 1. Me guío por la opinión que tienen, sobre las diversas candidaturas, los compañeros con los que trabajo.
>
> 2. Voto a un sindicato en el que confío.
>
> 3. Voto según quienes sean los candidatos.
>
> 4. Me fijo sobre todo en los programas de las diversas candidaturas".

Suponemos que la segunda respuesta *(voto a un sindicato en el que confío}* es la que corresponde a un trabajador que *tiene* elegido un sindicato o que se identifica *acritica* o sentimentalmente con él[40]. Las actitudes que demostrarían una menor identidad con un sindicato serían la 1 *(me guío por la opinión que tienen... los compañeros con los que trabajo)* y la 4 *(me fijo, sobre todo, en los programas...).* La opción 3 *(voto según quienes sean los candidatos)* estaría en una posición intermedia: acritica porque se fija en las personas pero crítica porque sólo votaría a un sindicato si esas personas han demostrado ser *de*

confianza. La tabla 3.13 muestra las respuestas de los trabajadores, según su antigüedad en la empresa, a esta pregunta.

Tabla 3.13 Grado de identidad con los sindicatos (razón del voto) según la antigüedad de los trabajadores en la empresa.

Razón del voto	Antigüedad en la empresa		
	Menos de 3 años	Entre 3 y 10 años	Más de 10 años
1. Identidad con un sindicato: vota a un sindicato en el que confía	28%	41%	65%
2. Semiidentidad con un sindicato: vota según quienes sean los candidatos	16%	32%	18%
3. No identidad con un sindicato: vota según el programa o la opinión dominante en su ambiente	51%	17%	14%
4. NS/NC. (En general oposición radical al sindicalismo: no voto ni votaré a los sindicatos)	5%	11%	3%
(Base)	(75)	(95)	(138)

A medida que un trabajador lleva más años en la empresa la probabilidad de que se identifique con un sindicato concreto es mayor. Entre los que tienen una antigüedad menor de 3 años sólo el 28% votan a un sindicato porque confían en él, no considerando -al menos no considerando profundamente- ni quiénes sean los candidatos, ni los programas, ni la opinión ambiental. Este porcentaje se eleva al 65% entre aquellos trabajadores con más de 10 años de antigüedad.

La socialización sindical se manifiesta también en otras actitudes de los trabajadores hacia los sindicatos. Los trabajadores socializados en los valores sindicales están más dispuestos a seguir las políticas sindicales sacrificando o no considerando totalmente, como antes se dijo, sus propios intereses. La política de limitación y, a veces, prohibición de realizar horas extraordinarias es muy común entre los sindicatos. También es muy común que los trabajadores no obedezcan estas consignas llevados por su deseo de incrementar sus salarios. Dos razones esenciales llevan a los sindicatos a limitar la realización de horas extraordinarias: la creencia de que cuantas menos horas extraordinarias se hagan más posibilidades habrá de que la empresa cree nuevos empleos y la consideración de que el

salario procedente de las horas extraordinarias limita la capacidad reivindicativa de los trabajadores al menos en materia salarial. Las secciones sindicales, sin embargo, suelen ser más tolerantes con la realización de horas extraordinarias que los sindicatos nacionales simplemente porque no logran imponer su política ni a las empresas ni a los trabajadores[41]. El Estatuto de los Trabajadores limita a 80 el número de horas extraordinarias que un trabajador puede realizar al año (Art. 35,2).

Los convenios colectivos, tanto el Convenio Siderometalúrgico de Madrid -que afecta a las dos empresas más pequeñas de nuestra muestra- como los convenios de las dos grandes empresas, recogen el artículo del Estatuto e intentan limitar aún más la realización de horas extraordinarias. Todos los convenios admiten la realización de lo que se denominan *horas extraordinarias estructurales*[42] que se conciben como de inevitable realización en casos como la necesidad de aumentar la producción en un momento puntual, ausencias imprevistas de trabajadores, reparación de averías que pueden detener el proceso productivo o defectos de productos cuando afecten gravemente a los clientes, etc... Las horas estructurales son horas extraordinarias, es decir, deben entrar en el cómputo de las 80 horas anuales permitidas por el Estatuto. Los convenios de empresa se entretienen en definir muy concretamente cuáles son esas horas estructurales en cada empresa. La política sindical en todas las empresas es que las horas extraordinarias que no sean estructurales deben eliminarse. Para entender correctamente qué es y qué no es una hora estructural se puede recurrir al concepto de *habitualidad.* Una hora estructural es aquella que no es habitual, habitual en el sentido de que un trabajador realiza horas extraordinarias *habitualmente* o habitual en determinadas secciones de la empresa o para determinadas tareas.

Para reducir o eliminar las horas extraordinarias no estructurales los convenios establecen la posibilidad de que el trabajador cobre dichas horas en especie. En casi todos los convenios cada hora extraordinaria equivale a una reducción de la jornada laboral igual a 1 hora y 45 minutos que se pueden acumular -para vacaciones o para tener días enteramente libres de trabajo-. Este es el caso del Convenio Siderometalúrgico de Madrid y del convenio de la gran empresa pública. En el convenio de la gran empresa privada una hora

extraordinaria equivale a 2 horas y 30 minutos de jornada -esta es la empresa donde más horas extraordinarias se han realizado en los últimos años y donde el comité ha intentado ponerles freno con una mayor insistencia-. En el caso de la gran empresa pública el convenio obliga a empresa y trabajadores a que éstos cobren el 30% de las horas extraordinarias en especie -en tiempo de descanso-.

En el cuestionario se plantearon tres preguntas sobre las horas extraordinarias en los siguientes términos:

1. "¿Hace usted horas extraordinarias habitualmente?"

2. "Muchas veces los sindicatos dicen que no deben hacerse la mayoría de las horas extraordinarias que se hacen porque así se podrían crear más puestos de trabajo. Los empresarios, por su parte, dicen que es necesario que se hagan horas extraordinarias porque las ventas tienen altibajos frecuentes y unas veces se necesita producir más que otras veces. ¿Con quién está usted más de acuerdo, con los sindicatos o con los empresarios?"

La palabra *habitualmente,* de la primera pregunta, intenta centrar las respuestas sobre la realización de horas extraordinarias no estructurales. La segunda pregunta recibía comentarios *ad hoc* por parte de muchos trabajadores, especialmente por parte de aquellos que en la primera pregunta admitían hacer horas extraordinarias no estructurales pero luego, a pesar de todo, decían que estaban más de acuerdo con los sindicatos[43]. La mitad de los que hacen horas extraordinarias habitualmente dicen luego estar más de acuerdo con los sindicatos que con los empresarios. Los razonamientos de estos trabajadores eran, esencialmente, de dos tipos:

1) Que el dinero de las horas extraordinarias les resultaba necesario para algún gasto extra o para salir de ciertos apuros económicos, "mientras pago el piso" o "el coche" o, incluso, "un apartamento en Gandía porque también los obreros tenemos derecho a un apartamento en la playa".

2) Que las horas extraordinarias son necesarias -estructurales- "aunque sean habituales" durante largos periodos de tiempo durante el cual "la empresa vende mucho". El razonamiento de estos trabajadores va en el sentido de que ese largo periodo de tiempo, sin embargo, es pasajero y que la empresa no puede embarcarse en la contratación de personal que, de todos modos, sólo podría estar en la empresa durante ese periodo de tiempo en el que se ha producido un gran aumento excepcional en las ventas.

La tabla 3.14 representa el grado en que se cumple esta política sindical sobre horas extraordinarias según la antigüedad de los trabajadores en la empresa.

Tabla 3.14 **Grado de cumplimiento de la política sindical en materia de horas extraoridnarias según la antigüedad de los trabajadores en la empresa.**

	Antigüedad en la empresa		
	Menos de 3 años	Entre 3 y 10 años	Más de 10 años
. No hacen horas extraordinarias y están de acuerdo con la política sindical en esta materia	25%	39%	52%
. Hacen horas extraordinarias aunque están de acuerdo con la política sindical en esta materia	32%	23%	15%
. Hacen horas extraordinarias y no están de acuerdo con la política sindical en esta materia	27%	23%	12%
. No hacen horas extraordinarias aunque no están de acuerdo con la política sindical en esta materia	16%	15%	21%
(Base)	(56)	(74)	(124)

Aunque no hay grandes diferencias entre unos grupos de trabajadores y otros respecto al porcentaje de personas que están de acuerdo con los sindicatos (la suma de las dos primeras filas de la tabla) lo que sí es cierto es que los porcentajes de trabajadores que cumplen la política sindical se elevan a medida que el trabajador tiene más antigüedad en la empresa. En primer lugar, los porcentajes de trabajadores en desacuerdo con la política sindical -aquellos que dijeron estar más de acuerdo con los empresarios- disminuyen ligeramente a medida que

aumenta la antigüedad en la empresa. En segundo lugar, y más significativo, el porcentaje de trabajadores que a pesar de hacer horas extraordinarias no estructurales están de acuerdo con los sindicatos disminuye a medida que aumenta la antigüedad en la empresa. En otras palabras son los trabajadores con más antigüedad los que parecen respetar más la política sindical. Es posible que a los trabajadores más jóvenes les sea más difícil cumplir con dicha política porque son ellos los que, en principio, necesitan aumentar más sus salarios debido a sus mayores urgencias económicas.

Podemos utilizar, no obstante, otros indicadores que revelan el contenido de la socialización sindical. La acción sindical se desarrolla en dos áreas complementarias: la laboral y la política. La comprensión de la complementariedad de estas áreas de acción por parte de los trabajadores es fruto de su experiencia en la acción colectiva y de su correspondiente participación de la ideología o cultura sindical que incluye la arena política como un área fundamental de acción. El cuestionario planteó a los trabajadores una pregunta acerca de su opinión sobre la involucración de los sindicatos en política. La pregunta no trataba de captar el acuerdo o desacuerdo de los trabajadores con la ligazón entre sindicatos y partidos políticos -que se puede captar a través de otras preguntas-, aunque evidentemente muchos trabajadores pudieron responder a esta pregunta a partir de su visión sobre las relaciones entre partidos y sindicatos. Las respuestas sugeridas por el entrevistador trataban de captar simplemente si los trabajadores pensaban que los sindicatos debían limitar su acción al área del trabajo o la empresa -a los intereses más inmediatos de los trabajadores- o por el contrario si debían intervenir también en el área política. La redacción de la pregunta era la siguiente:

> "Y de las frases [siguientes], ¿cuál cree que expresa mejor lo que usted piensa?
>
> 1. Los sindicatos no deben preocuparse de política o de cosas ajenas a las empresas porque para eso están los partidos políticos que conocen la situación del país.
>
> 2. Los sindicatos sí deben preocuparse de temas ajenos a las empresas, como la política, porque en definitiva sólo ellos defienden a los trabajadores.

3. Los sindicatos no deberían existir porque cada trabajador sabe cómo tiene que defenderse por su cuenta".

La tercera frase sólo intentaba dar la oportunidad de contestar a aquellos trabajadores cuya oposición a los sindicatos era fuerte[44]. Las dos primeras expresiones intentan expresar la idea de que la pregunta se refiere no a la ligazón entre partidos políticos y sindicatos españoles sino a la complementariedad de las dos áreas de acción de los sindicatos. En cierto modo se presentan las funciones de partidos y sindicatos como rivales. En la primera frase los sindicatos no deberían intervenir en política porque esa es la función de los partidos políticos. En la segunda frase los sindicatos deben intervenir en política porque "en definitiva" sólo ellos defienden a los trabajadores -implicando que los partidos políticos no defienden esos intereses de forma directa, inmediata o exclusiva, independientemente de si existe una ligazón mayor o menor entre sindicatos y partidos políticos-.

Pues bien, las tres cuartas partes de los trabajadores con más de 10 años de antigüedad en la empresa opinan que los sindicatos deben intervenir en el área de la definición de la política nacional. Entre los otros dos grupos de trabajadores -los que tienen menos de 3 años de antigüedad en la empresa o los que tienen entre 3 y 10 años- los que piensan que los sindicatos no deben intervenir en política sino centrarse más o menos exclusivamente en el área laboral son el 49 y 51% respectivamente. De forma que a medida que aumenta la antigüedad de los trabajadores en las empresas aumenta también la comprensión de la complementariedad entre las dos áreas de la intervención sindical.

Los mismos resultados se producen respecto a preguntas que podrían interpretarse como indicadores de la *solidaridad* de los trabajadores con otros trabajadores desfavorecidos -parados o eventuales-. La solidaridad es un valor sindical esencial porque facilita la tarea de unificación de intereses y demandas y los sindicatos no pueden renunciar a incrementar esos sentimientos solidarios sin aumentar sus dificultades tácticas para definir intereses comunes. En este tipo de indicadores los que tienen una antigüedad menor de 3 años en la empresa muestran un grado de solidaridad tan alto como los más antiguos. Estu debe interpretarse, en el caso de los trabajadores con menos antigüedad, como una consecuencia de los propios

intereses porque son trabajadores eventuales y porque podrían ser parados en un breve espacio de tiempo, así que tienen interés material en aumentar la solidaridad con los parados o se sitúan muy mayoritariamente en contra de la política de eventualidad en el mercado de trabajo.

Las diferencias respecto a estos indicadores entre los trabajadores que tienen entre 3 y 10 años de antigüedad y los que tienen más de 10 años son indicativas respecto al aumento de los sentimientos de solidaridad a medida que aumenta la antigüedad en la empresa. Por ejemplo, mientras que entre el primer grupo de trabajadores el 33 % serían favorables a que los parados cobraran subsidios indefinidos de paro entre los segundos ese porcentaje se elevaría al 44%. Las diferencias no parecen muy grandes, pero son muy sustanciales si nos fijamos en los trabajadores con cualificaciones de alta demanda en el mercado de trabajo: el 13% de los que tienen una antigüedad menor de 10 años y el 63% entre los que tienen una antigüedad mayor son partidarios del subsidio indefinido. Este mismo tipo de resultados se reproduce respecto al apoyo a una hipotética huelga en el caso de que el gobierno cerrara una gran empresa pública que provocase 4.000 parados o respecto a la opinión sobre la política de eventualidad del gobierno. En todos estos indicadores las diferencias son máximas entre los trabajadores -con mayor o menor antigüedad- que tienen cualificaciones de alta demanda en el mercado de trabajo. La socialización sindical en cuanto al aumento de la solidaridad afecta obviamente más a aquellos trabajadores con una tendencia inicial menor hacia la acción colectiva a causa de sus intereses materiales o por su posición ventajosa en el mercado de trabajo.

La socialización sindical se manifiesta y desarrolla, pues, en la forma de una integración de los trabajadores en la red sindical de contactos y en la forma de una *culturización* de los trabajadores en los valores sindicales. A medida que un trabajador tiene más antigüedad en la empresa es más probable que acuda a las secciones o comités a solicitar ayuda para solucionar problemas de tipo indidual o que los militantes se dirijan a él con diversos propósitos relacionados con la acción sindical. Respecto a la culturización en los valores sindicales podemos interpretarla como un aumento en la identificación o confianza en

los sindicatos, como un aumento de la solidaridad con otros grupos desafavorecidos de trabajadores, un cumplimiento mayor de la política sindical -por ejemplo en materia de horas extraordinarias- o una mayor comprensión de la intervención sindical en el área política. En el siguiente capítulo volveremos brevemente sobre este tema para entender la relación de complementariedad entre la socialización sindical y la socialización familiar o local en los valores sindicales.

3.6. La familia como seguro económico

Hipotéticamente, los trabajadores que tienen un familiar que trabaja se implicarían más en la acción sindical porque dispondrían de una seguridad económica relativamente mayor que en el caso de que él sea el único trabajador en la familia (Rose, 1985: 99-100). Las diferencias entre la implicación sindical de unos y otros trabajadores no son grandes (3.54 entre los que no tienen otro trabajador en la familia y 3.21 entre los que lo tienen), ni son estadísticamente significativas, pero en cualquier caso no sustentarían la hipótesis de Rose. Ahora bien, entre los trabajadores eventuales sí se confirma esta hipótesis: los eventuales que carecen de la seguridad económica que proporciona el tener otro trabajador en la familia se implican mucho menos en la acción sindical (1.5) que aquellos otros que tienen otro familiar que trabaja (2.48), pero una vez que el trabajador es fijo la relación entre estas dos variables -tener un familiar que trabaje e implicación sindical- desaparece totalmente. El ser el único trabajador en la familia no reduce pues la implicación sindical a no ser que a ello se una la propia inseguridad laboral: la eventualidad.

3.7. La capacidad explicativa de la posición en el mercado de trabajo sobre la implicación sindical de los trabajadores

Tabla 3.15 Fórmula de regresión de la implicación sindical de los trabajadores a partir de las variables de posición en el mercado de trabajo.

Variable	Coeficiente de regresión
1. Antigüedad en la empresa: más de 10 años	1.14 *
2. Antigüedad en la empresa: entre 1 y 3 años	-1.28 *
3. Trabajan en la economía sumergida	.91 *
4. Cualificaciones de alta demanda en el mercado de trabajo	-.66 *
5. Antigüedad en la empresa: menos de 1 año	-1.01 *
6. Tiene otro familiar que trabaja	.35
7. Cualificaciones específicas de empresa u oficios antiguos	.27
8. Experiencia de paro: más de 2 años	-.48
9. Experiencia de paro: de 6 meses a 2 años	-.28
10. Experiencia de paro: sin experiencia de paro	-.13
11. Tipo de contrato: eventuales	-.22
12. Cualificaciones: oficios autónomos	.01
(Constante)	(3.01)
(Correlación múltiple)	(.519)

Nota: Sólo los coeficientes de las cinco primeras variables, señaladas con un asterisco, tienen un nivel de significación inferior a .05.

El mismo análisis de regresión que se realizó respecto a las variables socio-demográficas se ha hecho respecto a las variables relativas a la posición de los trabajadores en el mercado de trabajo. Las variables dicotómicas establecidas son las categorías de la tabla 3.1. Entre ellas se eligieron como variables base aquellas cuya media de implicación correspondiente más se pareciera a la media muestral de implicación sindical. Estas variables son: experiencia de paro menor de seis meses, no trabajar en la economía sumergida, ser un trabajador fijo, ser un trabajador no cualificado, tener una antigüedad en la empresa de entre 3 y 10 años y tener un familiar que trabaja. La media de implicación sindical de los trabajadores que tienen estas características es la constante (= 3.01). La tabla 3.15 representa los coeficientes de la fórmula de regresión.

que recurrir a explicaciones de tipo ideològico o cultural para explicar una parte de la relación entre la mayoría de las variables socio-demográficas y la escala de implicación sindical.

NOTAS

1. Un estudio de los efectos del desempleo sobre la identidad social del parado puede verse en Escobar (1989).

2. Para una exposición del sistema español de contrataciones y de su práctica puede verse Fernández et al. (1991: 74-79) o Segura et al. (1991).

3. Una lista muy detallada de estos oficios puede encontrarse en el Convenio Siderometaliírgico de la Comunidad de Madrid.

4. La variable sobre la experiencia de paro es en realidad *experiencia de paro en los 10 últimos años.*

5. En esta tesis el concepto de *integración* o, su opuesto, *des-integración* se entiende como el efecto en gran parte no esperado, aunque quizá previsible, de la política sindical.

6. El 93% de los técnicos estaban en desacuerdo con la política de protección al parado expresada en el cuestionario. De entre ellos más del 85 % mencionaron como causa de su desacuerdo el que el subsidio indefinido fomenta el poco deseo de trabajar.

7. Sobre el concepto de arena o área política de la acción sindical y de la arena o área laboral véase Pizzorno (1984: 382-387).

8. Quizá los trabajadores realmente parados puedan tener una visión diferente respecto a si los sindicatos han hecho o no signos suficientes que muestren un alto interés en aumentar la solidaridad social con el desempleado.

9. La diferencias entre las medias de implicación sindical de los trabajadores fijos con experiencia de paro -es decir, si unimos las dos categorías de los trabajadores que han estado parados (más de dos y menos de dos años)- y la medias correspondientes de los fijos sin esa experiencia son estadísticamente significativas con un nivel de significación inferior a .05.

10. Una interpretación estructural y descripción de la importancia relativa de la economía sumergida en España puede verse en Ruesga Benito (1987).

11. Algunos de estos trabajadores menos cualificados pueden también llevarse trabajo a sus domicilios que es realizado por ellos mismos, por algún familiar o por amigos -muchas veces por mujeres-. Algunas veces es un trabajo perfectamente legal -pago de impuestos y seguridad social- pero otras muchas no.

12. Entre aquellos que no tienen familiares parados el recurso a la economía sumergida es mucho menor (sólo el 25%).

13. Más propiamente hablando se trataría del ingreso medio per capita no de las familias, sino de las unidades residenciales pues en el cuestionario se preguntaba cuántas personas residían con el entrevistado. La inmensa mayoría de los trabajadores constituyen unidades familiares compuestas por más de un miembro. El 70% de los solteros, por ejemplo, viven con sus padres.

14. En la pregunta acerca de los ingresos familiares se preguntaba por los ingresos netos de los que vivían en la unidad residencial "por todos los conceptos y de todas las personas" de la unidad. Los entrevistadores recibieron instrucciones para aclarar esta pregunta en el sentido de facilitar a los entrevistados la respuesta indicando que pensaran en el último año fiscal y en su declaración de la renta de las personas físicas. Se les mostraba una tarjeta con tramos de ingresos y el entrevistado elegía un tramo. Se supone, pues, que los ingresos medios de los trabajadores con actividades en la economía sumergida mencionados en el texto incluyen el ingreso procedente de esas actividades.

15. Las diferencias de implicación sindical entre los que trabajan en la economía sumergida y los que no lo hacen no son estadísticamente significativas en el caso de los trabajadores con oficios específicos o antiguos.

16. No puede recurrirse al razonamiento, que podría hacer la teoría de la frustración (una exposición crítica de esta teoría puede verse en Shorter y Tilly, 1978: 336-340), en el sentido de que los trabajadores con menos ingresos se implican sindicalmente más porque están más frustrados que los que tienen más ingresos y, puesto que los primeros recurren más a actividades sumergidas, es lógico que aparezca la relación entre recurso a la economía sumergida e implicación sindical. La correlación entre ingresos personales por el trabajo o ingresos familiares per capita y la implicación sindical es casi nula -correlaciones de -.13 y .17 respectivamente-.

17. Puede razonarse que la seguridad en el empleo de un trabajador fijo, sobre todo si no tiene mucha antigüedad en la empresa, no es mucho mayor que la de un eventual habida cuenta que los costes de despido de este tipo de fijos no son muy altos, pero debe apreciarse que en igualdad de condiciones un pequeño coste de más o de menos establece la diferencia (Fernández et al.. 1991: 74) y que el despido de fijos habiendo eventuales en la empresa, cualquiera que sea la antigüedad de éstos últimos, supone un atentado contra las normas que regulan el funcionamiento de los mercados internos y que han sido establecidas por las dos partes del sistema de relaciones laborales. Sobre las consecuencias de la ruptura de estas normas moralmente aceptadas por la empresa y por los trabajadores puede verse Doeringer y Fiore (1985).

18. La duración típica de los contratos temporales era de seis meses.

19. Pérez Díaz sintetizó la visión de los trabajadores de la industria sobre las políticas gubernamentales en 1978 como una mezcla de "aquiescencia con el gobierno, perplejidad y un sentimiento de hostilidad al que apenas acompaña la creencia (y la identificación de) una alternativa" (1979: 51). Esta interpretación podría referirse a la opinión de los trabajadores de nuestra muestra sobre la política de flexibilización de los mercados de trabajo.

20. En esta sección se usarán indistintamente los conceptos de *técnicos* y de *trabajadores con cualificaciones de alta demanda en el mercado de trabajo* aunque son conceptos diferentes y, en realidad, nos referiremos siempre a los *trabajadores con cualificaciones de alta demanda.* Podemos

usarlos como sinónimos porque existe una fuerte correlación entre la posesión de altas cualificaciones y la posesión de títulos académicos de grado medio o superior.

21. Sobre la importancia de la flexibilidad funcional en las nuevas condiciones ecológicas de las empresas véase Negrelli (1988) o Castillo (1991).

22. Una buena síntesis interpretativa de las relaciones entre educación fuera de la empresa y necesidades del mundo productivo puede verse en Carabaña (1982). En las nuevas condiciones del sistema económico la demanda *social* de educación puede resultar muy funcional para el sistema económico en el sentido de que la *sobrecualificación* es un recurso de adaptabilidad.

23. La dirección de una de esas empresas estaba pensando en la posibilidad de llegar a acuerdos formales con los técnicos que recibían formación para evitar que se fueran de la empresa a sacar provecho de los conocimientos obtenidos. El sistema en que se estaba pensando consistía en atribuir a los diversos cursos de formación un valor en tiempo de permanencia en la empresa de modo que sólo los técnicos dispuestos a permanecer en ella durante ese tiempo, como mínimo, pudieran acceder a los diversos cursos de formación. En caso de incumplimiento, el técnico abonaría una parte proporcional del coste del curso. Aunque el sistema no se ha aplicado, el hecho de que se pensara en llevarlo a la práctica indica la fuerza de las tentaciones del mercado externo para este tipo de trabajadores. La lógica racional de este proceso de abandono de las empresas por los trabajadores formados en ellas transforma en *irracional* la política de la empresa de proporcionar formación a sus trabajadores en ausencia de instituciones que los retengan en las empresas (véase Dore, 1987: 20-47).

24. Muchos de los contenidos de las ordenanzas laborales se han recogido en los convenios colectivos sin ningún tipo de reforma. Tal es el caso, por ejemplo, de los deberes y obligaciones de los trabajadores, faltas y sanciones, categorías laborales y oficios... Sindicatos y empresarios son ahora autónomos para reformar estos contenidos, pero la realidad es que muy pocas veces se han reformado en profundidad. En el caso del Convenio Siderometalúrgico de Madrid se mantienen intactos todos estos contenidos heredados de las ordenanzas del metal. El intento de reformar las categorías laborales por parte de UGT y Confemetal -la patronal nacional del sector- fracasó por la oposición de CCOO y de muchas de las patronales provinciales entre ellas AECIM -la patronal madrileña más importante del sector-. El convenio de ámbito estatal firmado por UGT y Confemetal en 1986 y con vigencia hasta el 31 de diciembre de 1988 fue un convenio no-estatutario (Fernández de Frutos, 1989: 52) y, de hecho, sólo se aplicó en una decena de provincias. CCOO se opuso porque exigía que se fueran reduciendo las diferencias salariales entre los trabajadores del metal de las diversas provincias. Las patronales provinciales se opusieron porque temían perder autonomía respecto a Confemetal y porque creían que si se entraba en una dinámica de convenios estatales se acabarían igualando los salarios, en todas las provincias, a los salarios de los trabajadores de la provincia que los tuviera más altos. La diferencia, por ejemplo, entre los salarios-convenio de los trabajadores del metal de Vizcaya y Madrid, según los respectivos convenios provinciales del metal, puede evaluarse en el 30% a favor de los primeros. Tanto en las entrevistas abiertas que tuve con representantes de AECIM como con representantes de los dos sindicatos provinciales (UGT y CCOO) se citaba a Vizcaya como un ejemplo negativo (AECIM) o positivo (sindicatos) de lo que podría pasar si llegara a institucionalizarse un convenio nacional para el sector del metal.

25. En gran parte esto ocurre por la enorme cantidad de categorías existentes en las empresas. No es nada fácil dilucidar que es un verdadero ascenso de categoría. En la gran empresa pública, por ejemplo, las tradicionales categorías de obreros se han subdividido en cuatro categorías cada una: de entrada, "C", "B", y "A". En la gran empresa privada se ha creado la categoría "Oficial de 1ª Especial" entre el Oficial de 1ª y el Maestro y muchas categorías se han subdividido en dos: normal y de *más de 5 años.* En nuestro caso sólo hemos contado como verdaderas categorías las tradicionales. Entre los obreros, por ejemplo, sólo consideramos las categorías de peón, especialista, oficiales de 3ª, 2ª, 1ª -y lªE en PRIVADA- y maestros. También se han considerado como categorías diferentes las que implican mando sobre personas o áreas de la empresa: jefes de equipo, de sección, etc...

26. En la gran empresa publica el sistema está, no obstante, muy alterado. De hecho no puede hablarse de un sistema fijo porque esta materia es objeto de intensas negociaciones entre las partes y el fruto de las mismas se plasma en el convenio colectivo. En realidad, como se verá en el capítulo 8, el sistema de ascensos en PUBLICA sigue siendo el *dos a uno* aunque bajo corregulación de las partes en su totalidad.

27. En el vigente Convenio Siderometarlúrgico de Madrid 90-91 se enumeran como variables a considerar la titulación académica, el conocimiento del puesto de trabajo, el historial profesional, el desempeño de función de categoría superior y la superación de las pruebas o el examen que se establezca (Art. 58).

28. Sobre el significado del sistema de ascenso por antigüedad véase Crozier (1964: 70-75).

29. La diferencia entre ambas medias es estadísticamente significativa.

30. La diferencia clave entre el sistema que se aplica en esta empresa no consiste en la eliminación del sistema de méritos sino en que todo el sistema está corregulado.

31. Quizá sea interesante destacar, no obstante, algunas particularidades. El problema más urgente que deberían intentar solucionar los sindicatos nacionales es el nivel de empleo y paro (ambos tipos de trabajadores piensan que éste debería ser el objetivo principal de los sindicales nacionales en, aproximadamente, un 60%). Hay sin embargo algunas diferencias respecto al resto de objetivos. Para los técnicos el segundo problema en orden de importancia es la limitación de la política de flexibilización del mercado de trabajo -la eventualidad- (23%) mientras que entre los menos cualificados ese problema sólo es citado por el 11%. No es que los técnicos estén más preocupados que los trabajadores menos cualificados por este problema, sino que una parte de aquéllos piensan que es un problema que debe solucionarse a nivel político mientras que los menos cualificados, como se apreciará en el texto, piensan que es un problema cuya solución debe producirse a nivel de empresa. Este 11 % de los trabajadores son muy mayoritariamente eventuales, preocupados por su propia seguridad en el empleo, y piensan que esa seguridad sólo es inmediatamente alcanzable a nivel de empresa. Los técnicos que dijeron que este problema debe solucionarse a nivel nacional son, en cambio, mayoritariamente fijos y por tanto su preocupación por los eventuales es una preocupación *solidaría* y no dimana de sus propios intereses. Otra diferencia destacable en cuanto a los objetivos de los sindicatos nacionales es que para los técnicos el tercer objetivo en orden de importancia (13%) es *la redefinición ideológica de los sindicatos,* objetivo sólo considerado por el

3% de los demás trabajadores, mostrándose así la existencia, entre los técnicos, de una mayor *oposición política* a los sindicatos -véase el capítulo 6-.

32. La dirección calculaba que habría entre 1000 y 1500 trabajadores en subcontratas de producción y que estaban disminuyendo porque, efectivamente, la empresa estaba recuperando algunas tareas antes subcontratadas. En cualquier caso sí era cierto que había una plantilla excesiva pero parecía que los tínicos con riesgo de perder el empleo eran los eventuales aunque tampoco se descartaban algunas bajas incentivadas. Todo esto era resultado de las transformaciones tecnológicas y de una previsible caída de la demanda del producto de la empresa durante unos años. En cuanto al comentario sobre las máquinas de café y los grupos de trabajadores que se reúnen a su alrededor es algo normal en la empresa y se debe en gran parte a que las primas se calculan semanal o quincenalmente, de manera que muchos trabajadores realizan la prima en unas semanas o días concretos o, incluso, en unas horas determinadas de la jornada y después tienen tiempo para ir a las máquinas de café o, por ejemplo, para hacer una entrevista cerrada que duraba una hora. Por otra parte la dirección intentaba reducir sus *stocks* de productos al mínimo y de adecuar la producción a la demanda a muy corto plazo.

33. Véase Fina (1987: 39). En realidad los únicos perjudicados por la distribución de las subidas salariales son los administrativos. En su caso sí puede detectarse una pérdida de poder adquisitivo en relación con los obreros. La causa fundamental, en casi todos los lugares, es el sistema de incentivos o primas.

34. Por subida lineal pura se entiende una subida monetaria igual para todos los trabajadores. Por subida proporcional se entiende una subida porcentual igual para todos los salarios. La pregunta exacta en el cuestionario era la siguiente:

> "Suponga que estamos en la negociación colectiva y le piden su opinión acerca de dos posibilidades de cara a la negociación o distribución de las subidas salariales. ¿Cuál de estas dos posibilidades escogería usted?
>
> 1. Que los salarios suban para todos la misma cantidad de pesetas porque así se evita que unos ganen bastante más que otros.
>
> 2. Que los salarios suban proporcionalmente a lo que cada uno gane porque si no los técnicos y otros cuadros no tendrían incentivos para trabajar bien."

35. Carezco de datos sobre la cantidad de técnicos que se beneficiarían de esta práctica, aunque las direcciones de tres de las empresas la admiten y es abiertamente comentada por muchos trabajadores -también por los que reciben estos sobres-.

36. Es decir controlados también por el comité de empresa. Como veremos, una cosa es el deseo y otra la posibilidad de lograrlo. El nivel salarial pactado de los técnicos sólo puede aumentarse o abriendo mucho el abanico y introduciendo a los técnicos en los sistemas de primas o incentivos. El pago de *sobres* tiene como causa el bajo nivel del salario-convenio de los técnicos. Para abrir el abanico se precisaría un cierto sacrificio salarial del personal menos cualificado y esta solución no sólo es difícil para las secciones sino también para la dirección, que perdería su prerrogativa en este tema. La aplicación de los sistemas de incentivos a los técnicos presenta esos mismos

obstáculos y, además, la nula adecuación de los sistemas tayloristas de primas para este tipo de personal (véase capítulo 8).

37. Temor, a mi modo de ver, infundado en cualquiera de estas cuatro empresas porque la decisión de la empresa de transformar un contrato temporal en indefinido depende de otros factores y no de si un determinado trabajador se implica más o menos en la acción sindical.

38. Si hubiéramos construido una escala con los mismos indicadores pero sin incluir la participación en conflictos laborales -una escala que tuviera un recorrido de O a 5- los trabajadores con una antigüedad menor de 1 año tendrían una implicación de 2.01 y los que tienen una antigüedad de entre 1 y 3 años una de 1.49. Esto da una idea más clara de las diferencias entre ambos grupos.

39. Las redes sindicales de contactos podrían interpretarse como la estructura u organización sindical informal. Sobre la importancia para los sindicatos de la organización informal véase Batstone et al. (1979: 100-112).

40. Cuando uso la palabra *acritica* no pretendo denotar una actitud irracional en el trabajador, sino simplemente un mayor grado de identidad sentimental o afectiva con un sindicato.

41. Debe apreciarse que la realización de horas extraordinarias es, en realidad, otro colchón semejante a las subcontratas o el trabajo eventual para la seguridad en el empleo de los trabajadores fijos, especialmente en el caso de los trabajadores menos cualificados.

42. Definidas por Orden de 1 de mayo de 1983 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

43. En el caso de estas dos preguntas sobre las horas extraordinarias se instruyó a los entrevistadores para que, si el trabajador contestaba en forma comentada, transcribieran los comentarios.

44. Sólo el 4% de los trabajadores eligieron la ultima frase.

45. Correlación múltiple igual a .519.

46. Ver la forma de construcción del índice en la última sección del capítulo 2.

Capítulo 4. CULTURA E IDEOLOGÍA

Los capítulos 2 y 3 se han centrado en el análisis de la implicación sindical a partir de dos factores interrelacionados que tienen que ver con los intereses materiales de los trabajadores: el factor socio-demográfico y la posición en el mercado de trabajo. Este capítulo y el siguiente se centrarán en otros dos factores también interrelacionados entre sí y esencialmente independientes de los dos anteriores: el factor ideológico-cultural y el entorno social de los trabajadores. Los trabajadores que se implican en la acción colectiva liderada por los sindicatos lo hacen en parte porque éstos son organizaciones que tratan de representar y defender sus intereses y en parte porque participan de una cultura o *visión del mundo* definida por las organizaciones sindicales. Dicha *cultura de las organizaciones sindicales puede* transmitirse a través de la socialización sindical de los trabajadores en la acción colectiva y, también, a través del entorno social del trabajador fuera de la empresa. La transmisión de la cultura -no sólo de la *cultura de las organizaciones sindicales*- a través del medio ambiente del trabajador es lo que hace que el factor del entorno social esté íntimamente relacionado con el factor ideológico-cultural.

La participación de los trabajadores en la *cultura de las organizaciones sindicales* o, de otro modo, la *identidad sindical* de los trabajadores es un recurso esencial de los sindicatos porque facilita la definición de un interés común a *todos* los trabajadores, es decir, simplifica la diversidad de intereses entre los diferentes grupos de la clase. La *identidad sindical* supone, por parte del trabajador, una lealtad hacia el sindicato independiente, al menos a corto plazo, de la política sindical y de la defensa inmediata de los intereses materiales del trabajador y, en este sentido, la estrategia sindical se ve simplificada al poder descuidar, en el corto plazo, los intereses materiales de ciertos grupos de trabajadores leales o identificados con la *cultura de las organizaciones sindicales.* Es en este sentido que podemos entender la *identidad sindical del trabajador* como un recurso de los sindicatos o como una de las fuentes de su poder y representatividad.

4.1. Cultura y *delegación implícita* de la representación de intereses.

Uno de los conceptos más inseguros e inasibles de las ciencias sociales es el de cultura. Muchos científicos sociales se han visto en la necesidad, a lo largo de un buen número de páginas, de discutir y limitar el significado de *cultura* para dotarle de cierta operatividad. El campo significativo de *cultura* se entremezcla a menudo con los campos significativos de ideología, visiones del mundo, valores, imágenes sociales, percepciones, símbolos, etc. Aunque en esta tesis se utiliza el término *cultura* con él me refiero a un concepto mucho más concreto utilizado por algunos estudiosos de las relaciones laborales como Lockwood (1966), Goldthorpe et al. (1968), Parkin (1971), Bulmer (1975) o Pérez Díaz (1987b). Lockwood utilizó el concepto de *imágenes sociales,* en lugar del de *cultura,* y Parkin el de *sistemas de significación -meaning systems-*. En ambos casos, además, se referían a las imágenes sociales o a los sistemas de significación *de* los trabajadores sobre la estructuración de la sociedad en clases, o sobre la desigualdad social en general y sobre ciertas actitudes hacia el sistema social.

Tanto el concepto de *imagen social* de Lockwood como el de *sistema de significación* de Parkin se distinguen del de *ideología* de Marx. Marx entiende por ideología la conciencia de los propios intereses por parte de una clase social[1]. La ideología, en este sentido, se refiere a un sistema de ideas o conceptos articulados por organizaciones sociales -o por intelectuales- y no a las percepciones o ideas individuales fragmentarias (Aguilar, 1991: 66-67) que siempre tienen un alto grado de autonomía respecto a la *cultura de las organizaciones* o ideología. Las *imágenes sociales* (sobre la sociedad) o los *sistemas de significación* de los trabajadores, en cambio, son conceptos que se refieren mucho más a sus percepciones o ideas pre-ideológicas individuales cuya relación con las percepciones o ideas estructuradas por las organizaciones es problemática.

Como se ha dicho, Lockwood entendía por *imágenes sociales* de los trabajadores las ideas de éstos acerca de la estructura y la desigualdad social. Distinguió tres tipos de imágenes sociales: la *tradicional* o visión de la sociedad como estructurada en dos clases

bipolares y enfrentadas, la *deferente* o visión de la sociedad como un todo orgánico dividido en partes funcionalmente integradas y la *propia del trabajador próspero (affluent worker)* fuertemente instrumental e individualista tanto respecto a la empresa como a los sindicatos (Lockwood, 1966: 131 y ss.). Goldthorpe et al. estudiaría este último grupo de trabajadores cualificando más su *imagen social y* distinguiéndola de la de otros grupos de trabajadores, sobre todo de la de aquéllos (tradicionales) que parecían percibir el mundo social como una lucha entre dos grandes clases sociales (1969: 171).

Uno de los límites más claros del modelo interpretativo de estos autores, correctamente señalado por Bulmer (1975), es la escasa consideración que prestaron al papel de las organizaciones (partidos, sindicatos u otras) en la formación de las imágenes sociales de los trabajadores. La bipolaridad social en un sentido marxista es una conceptualización abstracta cuya veracidad no es empíricamente captable, es decir, es una ideología o perpección creada por una organización. Goldthorpe definió las características que deberían tener las *imágenes sociales* de los trabajadores para que pudiera aplicárseles el término marxista de *conciencia de clase* (percepción bipolar de la sociedad). Como sostiene Bulmer, la conciencia de clase, en sentido marxista, sólo puede ser creada por una organización. Para que las imágenes sociales de los trabajadores se transformen en ideología se precisa la intervención, mediata o inmediata, de las organizaciones sociales -esto ocurre no sólo en el caso de los trabajadores sino también con el resto de los individuos-. Dado que en la sociedad existen diversas ideologías o productos culturales de organizaciones, los trabajadores se verán inmersos en campos de fuerza donde se enfrentan distintas ideologías o, como dice Parkin, se verán enfrentados a diversos *sistemas públicos de significación* (1971). La extensión del sistema público de significación correspondiente a la bipolaridad social requiere, en particular, un esfuerzo explícito por parte de una o varias organizaciones políticas o sindicales y debe enfrentarse a otros sistemas públicos de significación socialmente mucho más extendidos y que, probalemente, no requieren del mismo esfuerzo explícito por parte de las organizaciones formales. En otras palabras, el *trabajador puede* elegir entre distintos sistemas públicos de significación (o, como los hemos llamado antes, ideologías) y, muchas veces, su

particular sistema de significación (no público) o sus imágenes sociales, contendrán una mezcla peculiar de esos diferentes sistemas públicos de significación.

Por *identidad sindical,* se entenderá pues la imagen social o sistema de significación del trabajador penetrados fuertemente por la *cultura o ideología de las organizaciones sindicales.* Esta identidad sindical debe ser creada por los sindicatos (u otras organizaciones afines) directa o indirectamente -por ejemplo a través de mecanismos o entornos sociales penetrados por su cultura-.

Refiriéndose a los años 80, Pérez Díaz (1987b: 113-125) habla de dos crisis de identidad: en primer lugar, de una crisis *dentro* de la propia cultura o ideología de las organizaciones sindicales, es decir, dentro de lo que Parkin podría haber denominado sistema sindical -público- de significación. Esta crisis tendría, a su vez, una doble causa: primero, una crisis ideológica general de la izquierda una vez que el socialismo *real* ha demostrado su inviabilidad y, segundo, la mayor complejidad de la clase trabajadora en la que han entrado grupos con imágenes sociales diferentes a las del obrero tradicional y cuya presencia en las organizaciones sindicales conlleva una transformación de la cultura o ideología de los sindicatos.

En segundo lugar, puede hablarse también de una crisis en la *identidad sindical* de los trabajadores, es decir, una disminución del peso que el *sistema sindical de significación* tiene en las imágenes sociales del conjunto o de diversos grupos de trabajadores. Dicha crisis emana de varias fuentes como la importancia creciente dentro de la clase de los trabajadores procedentes de las clases medias y con imágenes sociales en las que la cultura de las organizaciones sindicales tiene un peso muy reducido. Otras posibles causas de la crisis son la extensión del consumo de masas, o del estado del bienestar, que limitan entre los trabajadores el sentimiento de que el capitalismo sea un sistema radicalmente injusto o, al menos, de que sea un sistema que no les aporte ningún tipo de beneficio. Esta crisis de la identidad sindical de los trabajadores se manifiesta, finalmente, en una erosión de la *delegación implícita,* por parte de los trabajadores, de responsabilidades y de representación de sus intereses en manos de los sindicatos, apareciendo un mayor grado de instrumentalismo

hacia los mismos. Erosión que se aprecia sobre todo si consideramos el conjunto de la clase. A este fenómeno ha cooperado, evidentemente, *la efervescencia de las diferencias* (Regalia, 1988) materiales de intereses entre diversos grupos de trabajadores (parados, subempleados, eventuales, técnicos y personal muy cualificado o en situación diversa en los distintos sectores económicos o empresas).

Nuestro propósito no es estudiar la evolución de las imágenes sociales de los trabajadores sino relacionar su diversidad con el nivel de implicación sindical. Estudiaremos las imágenes sociales, en primer lugar, como un conjunto de actitudes (factor ideológico-cultural) y, en segundo lugar, desde la perspéctica de la transmisión de la *cultura de las organizaciones sindicales* -o sistema sindical de significación- en el entorno social de los trabajadores (factor del entorno social).

Antes de pasar al análisis del primero de estos factores es preciso hacer una mención a la relación bidirectional entre las imágenes sociales del trabajador y la implicación sindical. En general estamos tratando el factor ideológico-cultural como un factor independiente respecto a la implicación sindical, aunque este estatus de independencia es dudoso. En los capítulos anteriores me he referido a la socialización sindical como un proceso por el cual el contacto entre trabajadores y acción sindical produce en aquéllos una tendencia creciente a la acción colectiva. Dicha tendencia se manifiesta también en la adquisición por los trabajadores de algunos valores propios de la *cultura de las organizaciones sindicales* y, en general, de una creciente *identidad* con los sindicatos. Me refería, en concreto, a valores como la solidaridad con los grupos de trabajadores más desfavorecidos o, por ejemplo, a la comprensión del área política como uno de los campos propios de la acción sindical. También se mencionaron algunos otros aspectos como el seguimiento de las políticas sindicales en materia de horas extraordinarias. Este proceso de socialización sindical tiene, sin embargo, efectos limitados y en muchos casos no altera sustancialmente otros valores o contenidos de las imágenes sociales del trabajador adquiridos con anterioridad a la socialización sindical. Veremos, por ejemplo, que una elevada implicación sindical depende, esencialmente, de la socialización previa, o externa a la experiencia laboral, en los valores del sindicalismo. En

los capítulos anteriores hemos visto que aunque la socialización sindical afecta a todo tipo de trabajadores independientemente del contenido de esa socialización previa o externa, el hecho de que el nivel de implicación sindical tenga una fuerte relación con la tradición política familiar o con la socialización en los valores de la izquierda es una señal inequívoca de que el factor ideológico-cultural es también un factor independiente respecto de la implicación sindical. Veremos, además, que la participación en la acción colectiva no altera esencialmente esas actitudes previas hacia, por ejemplo, el sistema socio-económico o hacia la empresa ni, en muchos casos, la actitud instrumental hacia los sindicatos. Así, aunque la relación entre el factor ideológico-cultural y la implicación sindical es bidireccional, la dirección causal que va del factor a la variable dependiente parece ser más importante.

Pero existe otra razón por la que debemos considerar este factor como independiente. Nuestro propósito fundamental es demostrar que las diferencias individuales entre los trabajadores no pueden explicar el nivel de implicación sindical en las distintas empresas sino que ese nivel depende de otras causas sobre las que trataremos en la segunda parte de esta tesis. Si nos referimos, particularmente, al factor ideológico-cultural se intentará demostrar que tampoco este factor puede explicar el diferente nivel de implicación sindical en las distintas empresas. En otras palabras, los trabajadores de las cuatro empresas se parecen mucho desde el punto de vista ideológico-cultural y, sin embargo, su nivel de implicación sindical es muy diferente. Esto no es sino una prueba del limitado alcance de la socialización sindical por lo que se refiere a los aspectos esenciales de las imágenes sociales de los trabajadores. La socialización sindical más que alterar la visión de éstos respecto al sistema social y económico o respecto a la empresa lo que provoca es, sobre todo, una actitud más propicia hacia la defensa de sus intereses por los medios de la acción colectiva.

4.2. Heterogeneidad ideológico-cultural entre los trabajadores y acción sindical.

Dentro del factor ideológico-cultural se han considerado seis variables actitudinales, aunque también se han tenido en cuenta algunos comportamientos. La mayor parte de los indicadores de estas variables son índices construidos a partir de las respuestas de los entrevistados a varias preguntas del cuestionario[2].

Las imágenes sociales se refieren, según la tradición teórica antes mencionada, a la visión de los trabajadores sobre el sistema social y económico -sistema capitalista- y, en este sentido, se han seleccionado dos variables:

a) *la valoración del sistema socio-económico y*
b) *la actitud frente a la empresa.*

Goldthorpe, en su libro ya clásico sobre un grupo de trabajadores bien situados en el mercado de trabajo, se refirió al alto valor que estos trabajadores concedían a diversos aspectos de su vida privada (1969: 120 y ss.). En este caso hemos construido una variable referente a la tendencia de los trabajadores a involucrarse en actividades del mundo público o a centrar sus expectativas en el mundo privado. La tercera variable puede denominarse pues,

c) *tendencia a involucrarse en las actividades del mundo público.*

En relación con este mismo aspecto se ha considerado otra variable que tiene, aparentemente, cierta relación con la escasa tendencia de los trabajadores españoles a integrarse en organizaciones formales para la defensa de sus intereses. Aunque las causas e implicaciones más importantes de esta tendencia se estudiarán en el capítulo 6, dentro de una sección dedicada a la escasa afiliación de los trabajadores españoles y a los dos modelos afiliativos

que podemos descubrir en diferentes empresas, se incluirá dicha variable en el análisis estadístico de este capítulo. Dicha variable es:

d) la *valoración de la necesidad de las organizaciones de masas* (para la defensa eficaz de los intereses de los trabajadores).

También fue Goldthorpe quien estudió por primera vez de forma sistemática la actitud instrumental de los trabajadores hacia los sindicatos. Según este autor los trabajadores de oficio y los trabajadores *modernos* (especialistas o trabajadores de las cadenas de montaje), tienen actitudes muy diferentes hacia los sindicatos. Para los primeros el sindicato es una familia o una comunidad de iguales con la que se identifican[3], mientras que para los segundos el sindicato es una organización instrumental, es decir una organización a la que prestarán su apoyo o lealtad dependiendo de la eficacia con que el sindicato defienda sus intereses. Burawoy ha criticado estas hipótesis en un doble sentido: primero, porque Goldthorpe no demostró que el instrumentalismo de los trabajadores hacia las organizaciones sea una actitud exclusiva de los trabajadores *modernos* y, segundo, porque tampoco demostró que la actitud instrumental fuera propia o exclusiva de los especialistas o trabajadores sin oficio de las cadenas de montaje. A partir de la teoría de la acción colectiva de Olson (1965) el instrumentalismo puede entenderse como una actitud universal y racional desde el punto de vista individual y no como limitada a cierto tipo de trabajadores o a cierta época. Naturalmente este instrumentalismo está limitado por la *identidad sindical* tal y como antes se definió, así como por la deuda moral hacia los sindicatos que se puede crear en algunos trabajadores como resultado de la obtención de recursos a través de la acción sindical. Consideraremos, por tanto, el instrumentalismo como una actitud universal aunque presente en diversos grados en distintos grupos de trabajadores. La quinta variable del factor ideológico-cultural será, pues:

e) el *grado de instmmentalismo hacia los sindicatos.*

Finalmente, se ha seleccionado una ùltima variable que tiene que ver con la preferencia de diversos sistemas de promoción de los trabajadores. En el capítulo anterior se mencionó que en la práctica real el sistema de ascensos por antigüedad entra dentro de los sistemas de corregulación, mientras que el sistema de méritos cae bajo la prerrogativa de la dirección de las empresas. Aunque esto no sucede siempre, es una realidad muy general en España. La preferencia por los sistemas de méritos supone, incluso cuando este sistema está corregulado, una mayor integración del trabajador en los objetivos de las empresas así como una mayor responsabilidad individual por el resultado de su trabajo y una permanente disposición a mejorar sus capacidades y eficacia. Incluso aunque una parte de esos esfuerzos se vaya en la negociación de las promociones a lo largo de la cadena jerárquica, siempre se ha de demostrar una cierta implicación en los objetivos de la empresa y, en definitiva, una *profesionalidad,* es decir, un esfuerzo por adquirir capacidades y por mejorar la propia eficacia y la de la empresa. Estas preocupaciones son mucho menores entre los trabajadores, menos cualificados, cuya carrera profesional tiene un corto alcance y se basa en la antigüedad. La preocupación de estos trabajadores en el puesto de trabajo se centra, esencialmente, en alcanzar o realizar las primas, si es que pertenecen a la mano de obra directa y, por otro lado, tienden a considerar el trabajo como un esfuerzo rutinario y, en gran medida, no sienten una elevada responsabilidad por los resultados finales del mismo, los objetivos de la empresa o la calidad de su producción, a no ser que ésto afecte a sus intereses de forma muy inmediata. Para representar estas dos éticas del trabajo o de la profesión se ha seleccionado la variable:

f) *preferencia por el sistema de méritos para las promociones*[4].

4.2.1. La valoración del sistema socio-económico y la actitud frente a la empresa

La *valoración de los trabajadores sobre el sistema socio-económico* se ha medido mediante un índice construido sobre las respuestas de los trabajadores a dos preguntas del cuestionario. La primera de ellas se refiere al *grado de justicia que los trabajadores atribuyen al sistema económico y* la segunda al *modelo económico que los trabajadores preferirían para España.* En este tipo de preguntas los trabajadores tienden a contestar mezclando un juicio sobre la realidad con un juicio abstracto o ideológico sobre el sistema económico. Así, por ejemplo, cuando un trabajador sostiene que el sistema económico es injusto es difícil decidir, a priori, si eso significa que el capitalismo en abstracto es injusto o que lo que es injusto es el sistema económico tal y como funciona en España. En cierto sentido la *injusticia* atribuida al sistema económico español puede trasponerse al *capitalismo* en abstracto[5], pero ello depende de la existencia o no de alternativas al capitalismo en la mente de los trabajadores que critican al sistema como injusto. En la mayoría de los casos, como se verá, estos trabajadores están demandando una corrección social o política más que un cambio de sistema[6].

Las dos preguntas sobre las que se construyó el indicador se recodificaron de forma que cada una de ellas tuviera tres valores. En el caso del *grado de justicia atribuido al sistema económico* las cinco categorías iniciales se recorificaron en tres: *sistema justo* (valor 1), *ni justo ni injusto* (valor 2) y *sistema injusto* (valor 3). En el caso del *modelo económico preferido para España* se hizo lo mismo. Esta pregunta estaba redactada en los siguientes términos:

> "De los modelos económicos que se le presentan [...], ¿cuál preferiría usted para España?"
>
> 1. Un sistema de empresas privadas de libre mercado.
> 2. Un sistema de empresas de libre mercado pero con garantías sociales.
> 3. Sistema mixto, con empresas privadas y públicas.

4. Sistema en el que predominen claramente las empresas publicas.

5. Un sistema económico compuesto total o casi totalmente por empresas publicas."

Cualquiera de las tres primeras respuestas puede representar al sistema capitalista. La diferencia entre ellas es que el capitalismo *puro* de la primera respuesta se matiza mediante *la existencia de garantías sociales* (respuesta 2) o mediante la coexistencia de empresas publicas con las privadas -es decir, con cierta intervención económica del Estado- (respuesta 3). Las dos ultimas respuestas sí supondrían un cambio de sistema económico pues en ellas el papel de la empresa privada se limita mucho (respuesta 4) o casi totalmente (respuesta 5). En la recodificación se establecieron tres categorías de trabajadores:

a) *trabajadores que prefieren un sistema puro de libre mercado* (valor 1): aquellos que contestaron que preferían el modelo de la respuesta 1 (libre mercado sin otras matizaciones),

b) *trabajadores que prefieren un sistema de libre mercado pero corregido* (valor 2): aquellos que preferían el sistema capitalista pero limitado mediante garantías sociales (respuesta 2) o mediante cierta intervención económica del Estado (respuesta 3) y

c) *trabajadores que prefieren un sistema colectivista* (valor 3): aquellos que escogieron cualquiera de las dos últimas respuestas (4 ó 5).

Una vez realizada la recodificación de las dos preguntas mencionadas se construyó el *índice de valoración del sistema socio-económico* sumando los valores de las dos variables mencionadas. El recorrido del índice iba pues de 2 a 6, indicando los valores más bajos una valoración más positiva del sistema. Este índice se volvió a recodificar para establecer tres categorías definitivas de trabajadores según su *valoración del sistema socio-económico:*

a) *trabajadores que aceptan el sistema sin condiciones* (valores 2 y 3 del índice),

b) *trabajadores que aceptan el sistema con algunas condiciones* (valor 4) y

c) *trabajadores críticos hacia el sistema* (valores 5 y 6)[7].

Este último grupo se compone de trabajadores *críticos* más que de trabajadores *anti-sistema* -aunque unos pocos de entre ellos son anticapitalistas-. La mayoría de los que componen este grupo critican el sistema pero no se oponen a él drásticamente o no aprecian la existencia de una alternativa al mismo.

Tabla 4.1 Relación entre el grado de justicia atribuido al sistc económico y Modelo económico preferido para España.

	Grado de justicia atribuido al sistema			Total (Base)
		Ni justo ni injusto		
Modelo económico preferido				
Justo Capitalismo Liberal	12%		Injusto 3%	5X (15)
Capitalismo Social	84%	93%	81%	86X (266)
Colectivismo	4%	4%	39% 16%	43X 9X (27)
Total (Base)	19X (57)	(119)	(132)	100% (308)

Nota: Los porcentajes están calculados verticalmente. Chi -cuadrado = 22.5 para 4 **grados de libertad (significativo). V de Cramer = .26.**

La tabla 4.1 representa el cruce de los dos indicadores usados en la construcción del *índice de valoración del sistema socio-económico.* Como puede apreciarse claramente, son muchos más los trabajadores que consideran al sistema económico español como injusto (43%) que los que preferirían para España un sistema *colectivista* (9%). La inmensa mayoría de los entrevistados, independientemente del grado de justicia que atribuyan el sistema económico, prefieren un sistema capitalista *social* (con garantías sociales o con intervención del Estado en la economía), aunque la calificación del sistema como injusto tiene una ligera

relación con la preferencia por un modelo econòmico colectivista (16% de los que califican al sistema económico como injusto). En general, pues, el grupo de trabajadores categorizados como *críticos hacia el sistema* no prefieren un modelo económico colectivista sino que critican el sistema económico en el que viven por su nivel de injusticia prefiriendo, sin embargo, el sistema económico de libre mercado pero con garantías sociales o con cierta regulación por parte del Estado.

De la misma tabla puede deducirse que el peso del indicador del *grado de justicia atribuido al sistema* en el índice de valoración del sistema socio-económico es bastante mayor que el del indicador *modelo económico preferido preferido para España,* porque el 86% de los trabajadores de la muestra prefieren como modelo económico el de mercado con garantías sociales o con cierta intervención del Estado y por lo tanto este último indicador es, dentro del índice, prácticamente una constante.

Los *trabajadores críticos* hacia el sistema socio-económico de mercado son, no obstante, aquellos que tenían cierta esperanza en el sistema económico-social de los países del Este europeo. A la altura de 1990 el fracaso evidente del socialismo del Este había dejado a estos trabajadores sin alternativas visibles y su crítica al capitalismo, como hemos visto, no implicaba un deseo de cambio de sistema sino, en todo caso, correcciones en el sentido de dotarle de garantías sociales. En las entrevistas cualitativas la mayor parte de estos trabajadores críticos hacia el sistema de mercado criticaban también la carencia de libertades políticas y el grado de corrupción económica en los países del Este. En muchos casos su posición hacia este sistema *alternativo* era más bien cínica. Admitían las limitaciones del mismo en todo tipo de órdenes y parecían preferir vivir en un sistema de mercado que les otorgaba beneficios económicos no despreciables, pero valoraban positivamente la *existencia* de un sistema alternativo como un factor que directa o indirectamente limitaba la tendencia del capitalismo a *endurecerse* social o económicamente -a bajar el umbral de la política social, la redistribución económica o la política laboral-. Este cierto grado de cinismo puede apreciarse en el comentario, revelador, de un trabajador semicualificado y muy implicado sindicalmente:

> "Esta gente [los comunistas o dirigentes del sistema socialista del Este] no sabían lo que hacían. Yo antes no me creía lo que decía la televisión, pero luego... [se ha descubierto todo]. No es que yo prefiera vivir en esos países [del Este... antes de las reformas], no. Yo vivo bien aquí. <u>í/Oué quiere decir?!</u> No, que aquí tenemos más cosas y podemos vivir mejor. ¡Fíjate lo que ha pasado en Rumania! ¡Y que sólo tienen tres horas de televisión al día y que tienen que estar helados en casa porque no tienen ni para calentarse! A lo mejor aunque lo tengan ni les dejan. A nadie le gusta vivir así. Yo tengo aquí... me estoy comprando una casa en mi pueblo. ¡Que la estoy pagando, eh! Lo que pasa ahora, con esto de que el comunismo va a desaparecer... yo no creo que desaparezca del todo... Si desaparece nos vamos a quedar aquí sin izquierda [política]. Y yo lo que veo mal es que nos quedemos sin el PCE porque si no tienes a nadie que le diga al gobierno que a ver qué hace pues hará lo que quiera... Antes siempre se podía decir *como hagas esto te monto el caos.* Y el gobierno decía *¡ehi que estos se me van al otro lado y* se achantaba".

Sea que los críticos al sistema de mercado valoraran el socialismo real como alternativa deseable (sólo un 9%) o que su valoración incluyera un sentido cínico como el del comentario, lo cierto es que parecían ver algo positivo en la existencia de países con régimen socialista. A medida que un trabajador es más crítico hacia el sistema de mercado más positiva es su valoración sobre el sistema del socialismo real. Admiten el fracaso de este sistema en todos los órdenes -político y económico- pero reconocen que *podía ofrecer esperanzas* y una pequeña parte de los trabajadores, al criticar el sistema socialista, desearon también, a la vez, criticar el sistema de mercado.

La tabla 4.2 se ha construido a partir del *índice de valoración del sistema socio-económico y* de los resultados de otra pregunta del cuestionario referente a la interpretación que hacían los trabajadores sobre las transformaciones en el Este de Europa a la altura de 1990[8]. La redacción de la pregunta era la siguiente:

> "Un conjunto de noticias importantes, actualmente, se centra sobre las transformaciones en los países del Este incluyendo la Unión Soviética. ¿Cuál de las frases que se muestran [...] expresa lo que usted piensa de dichas transformaciones?".

Las posibilidades que se ofrecían al entrevistado para responder a esta pregunta son las que aparecen en la tabla anterior excepto en el caso de la número 2 que es una unificación de dos posibles respuestas:

2a. "Es una crisis de sistemas políticos dictatoriales".

2b. "Es una crisis de sistemas económicos ineficaces".

Tabla 4.2 **Valoración del sistema socio-economico e interpretación de la crisis del socialismo real en los países del Este de Europa.**

Interpretación de las causas de la crisis del socialismo real	Trabajadores que aceptan el **sistema de** mercado sin **condiciones**	Trabajadores que aceptan el sistema de mercado con algunas condiciones	Trabajadores críticos hacia el sistema de mercado	**Total (Base)**
1. Es una exageración de la prensa occidental		2%	2%	**2X (5)**
2. Es una crisis de sistemas políticos dictatoriales o de sistemas económicos ineficaces	61%	39%	24%	**37X (111)**
3. Es una crisis de un sistema económico y político que aunque en su momento podía ofrecer esperanzas en realidad ha dado malos resultados.	22%	45%	48%	**42X (124)**
4. Sobre todo es una crisis en la que se ha demostrado que los comunistas tienen capacidad de reconocer sus errores, lo que no siempre tienen otros partidos en los países occidentales.	17%	14%	26%	**20X (58)**
Total (Base)	**20% (59)**	**39% (115)**	**42X (124)**	**100* (298)**

Nota: Chi-cuadrado = 27.6 para seis grados de libertad (significativo). V de Cramer = .29.

Como se ve en la tabla, hay una relación entre la *valoración del sistema socio-económico* de mercado y la opinión de los trabajadores sobre las causas que han provocado la caída de dichos sistemas. Esta opinión de los trabajadores sobre las causas de las transformaciones en el Este tiene que ver, y con esa intención se redactó la pregunta, con la valoración de los trabajadores acerca de la *existencia* de un sistema económico socialista o de su juicio sobre él. La idea de que la existencia del socialismo real representa una *esperanza* o un referente

para los trabajadores pertenece a la cultura de las organizaciones sindicales españolas (más en el caso de CCOO que en el caso de UGT) y, en general, a la tradición izquierdista. El número de trabajadores que interpretan la crisis del socialismo real como una crisis política o económica se reduce a medida que la valoración sobre el sistema de mercado es más crítica. Los más críticos hacia el sistema capitalista escogían la respuesta que indicaba que el socialismo real *podía ofrecer esperanzas* o la última respuesta, que daba la oportunidad de responder a esta pregunta resaltando, al lado del reconocimiento de la crisis en el Este, una crítica a la escasa capacidad de *autocrítica* de los partidos políticos *occidentales* hacia el sistema de mercado. La redacción de esta posible respuesta era un mero artilugio para que los trabajadores de ideología más *socialista* pudieran responder a la pregunta sin gran esfuerzo.

Lo que demuestra la tabla anterior es, pues, la correlación ideológica entre el nivel de crítica al sistema de mercado y la valoración acerca de la *existencia* de un sistema alternativo[9].

Antes se ha dicho que en el *índice de valoración del sistema socio-económico* pesa más el indicador del *grado de justicia atribuido al sistema* que el indicador del *modelo económico preferido.* El grado de justicia atribuido al sistema es más un elemento ideológico -ligado a la cultura de las organizaciones sindicales y políticas de izquierda- que una percepción que tenga que ver con *el trato*[10] que da el sistema a los distintos grupos de trabajadores[11]. El sistema económico tal y como está estructurado en España recibe unas críticas muy fuertes, por ejemplo, en el caso de la práctica fiscal. El 24% de todos los trabajadores califican el sistema fiscal como *injusto y* el 70% como *muy injusto*[12]. La creencia de que "sólo pagamos nosotros" o de que "nos roban a nosotros para pagar todo, hasta lo que hacen mal las empresas y el gobierno" -como comentaban dos entrevistados- está tan extendida entre los trabajadores como la práctica del fraude fiscal en España. No podemos contrastar aquí la posible influencia que una práctica fiscal fraudulenta y regresiva socialmente puede tener sobre la valoración del sistema socio-económico en general. Estadísticamente no hay ninguna relación entre la *valoración del sistema fiscal* y la del

sistema socio-económico porque prácticamente todos los trabajadores califican el sistema fiscal como injusto o muy injusto[13].

Cuando se ha intentado relacionar el *grado de justicia atribuido al sistema* -y por tanto la *valoración del sistema socio-económico-* con otras variables referentes al *trato* -posición en el mercado de trabajo- que da el sistema a los diferentes grupos de trabajadores no se ha encontrado casi ninguna relación estadística significativa y cuando se ha encontrado es débil.

Tabla 4.3 **Estadísticos de la relación (coeficiente de contingencia) entre el grado de justicia atribuido al sistema soci o-económico y la posición en el aereado de trabajo, la edad, la socialización sindical y la socialización fuera del centro de trabajo.**

	V de Cramer	Significación estadística del Chi -cuadrado
Valor de las cual if i cae i ones en el mercado de trabajo (2)	.06	NO
Existencia de al menos un parado en la familia del trabajador (2)	.13	NO
Experiencia de paro del propio trabajador (2)	.13	NO
Tipo de contrato laboral (2)	.14	SI
Nivel de renta familiar per capita (3)	.21	SI
Edad (3)	.12	NO
Antigüedad en la empresa (3)	.19	SI
Tradición política familiar (3)	.42	SI
Socialización familiar en los valores de la izquierda (2)	.41	SI

Nota; Los números entre paréntesis al lado de las variables de la primera columna (variables independientes) indican el número de categorías en que se dividió cada una de esas variables para este análisis y que, por lo demás, son las categorizaciones utilizadas en otros capítulos.

Aunque la tabla 4.3 se refiere a la relación de un conjunto de variables con el *grado de justicia atribuido al sistema,* la relación de esas variables con el *índice de valoración del sistema socio-económico* es prácticamente la misma que la que aparece en la tabla, ya que el indicador del *grado de justicia* es el que más pesa en el *índice de valoración del sistema.* Por otra parte si la posición de los trabajadores en el mercado tiene alguna influencia sobre el modelo económico preferido por los trabajadores esa influencia debería producirse, lógicamente, a través de un sentimiento previo acerca de la justicia o injusticia del sistema.

A priori podría fácilmente suponerse que el grado de justicia que los trabajadores atribuyen al sistema depende de indicadores como el haber pasado o no por una experiencia de paro, el convivir o no con un familiar parado, el tipo de contrato laboral, el nivel de renta familiar per capita o el valor de las cualificaciones en el mercado de trabajo, todos ellos indicadores de la posición en el mercado laboral. Como podemos apreciar, la asociación entre estas variables y el *grado de justicia atribuido al sistema* no es estadísticamente significativa o, cuando lo es, es muy baja (caso del tipo de contrato laboral o el nivel de renta familiar per capita). Sólo el 33% de los trabajadores temporales, frente a un 45% de los fijos, sostienen que el sistema es injusto. Estos datos contradicen la hipótesis más lógica de que los que tienen contratos temporales deberían ver el sistema como más injusto. No obstante, si eso no ocurre, también hay que decir que el porcentaje de los que califican al sistema como justo es menor entre los eventuales que entre los fijos (13% frente a 20%). En cualquier caso no puede establecerse una conclusión clara excepto que la relación entre ambas variables es muy débil. Lo mismo ocurre en el caso del nivel de renta familiar per capita. Aunque en general los trabajadores con un nivel de renta más alto ven al sistema como más justo esta relación es muy débil y no sin contradicciones. No parece, pues, que estas variables referentes al trato dado por el sistema a los trabajadores tengan una relación relevante -más bien todo lo contrario- con la valoración que hacen del sistema socio-económico. Tampoco la edad tiene una relación significativa con el grado de justicia atribuido al sistema.

Si tomamos la antigüedad en la empresa como indicador de la socialización sindical podemos comprobar, también, que dicha socialización, cuyo sentido hemos explicado en el capítulo anterior, apenas tiene relación con el *grado de justicia atribuido al sistema* ni, por tanto, con la *valoración del sistema socio-económico.* Es cierto que los trabajadores con más antigüedad en la empresa son más críticos respecto a la justicia del sistema económico, pero no mucho más.

La tabla 4.3 indica, claramente, que son las variables referentes a la tradición política de la familia y a la socialización familiar en los valores de la izquierda las que más se relacionan con la justicia que los trabajadores atribuyen al sistema económico. Es en este

sentido que decimos que la *valoración del sistema económico* o el grado de justicia que se le atribuye es un elemento ideológico pues son los indicadores de la transmisión ideológico-cultural los que más inciden en esas valoraciones. Se trata, además, de una transmisión cultural que se produce fuera del centro de trabajo mucho más que dentro de él (socialización sindical). *Los* trabajadores con una tradición política familiar de izquierda sostienen que el sistema socio-económico es injusto en un 58% de los casos frente a un 21%, por ejemplo, de los trabajadores cuya tradición política familiar es de derecha o de centro. Al mismo tiempo sólo el 6% de los trabajadores originarios de familias izquierdistas sostienen que el sistema es justo, frente al 38% de los originarios de familias de derecha o centro.

¿Hasta qué punto existe una relación entre la *actitud frente a la empresa* y la *valoración del sistema socio-económico!* Debemos, en primer lugar, explicar qué entendemos por *actitud frente a la empresa* -segunda variable del factor ideológico-cultural para explicar la implicación sindical de los trabajadores-. Hemos visto que la *valoración del sistema socio-económico* es mucho más un elemento ideológico -transmisión de la cultura de las organizaciones a través de la socialización familiar- que el fruto de las experiencias concretas de los trabajadores en el sistema. Nos preguntaremos si la *actitud frente a la empresa* es, también, un elemento esencialmente ideológico o, por el contrario, depende de la experiencia concreta de los trabajadores dentro de la empresa.

Por *actitud frente a la empresa* entenderemos la mayor o menor integración del trabajador en su empresa, es decir, el mayor o menor sentimiento de pertenencia a una comunidad[14]. Este índice se ha construido a partir de las respuestas de los entrevistados a dos preguntas. La primera es actitudinal y se refiere al *sentimiento genérico del trabajador respecto a su empresa.* La pregunta contiene tres tipos de sentimientos: apego afectivo, alienación e instrumentalismo frente a la empresa. Su redacción en el cuestionario era la siguiente:

"En general, ¿cómo ve usted a su empresa según las frases que se expresan [...]?

1. Como un lugar en el que estoy a gusto aunque, lógicamente, el trabajo puede ser duro muchas veces.

2. Como un lugar ajeno hacia el que no siento ni simpatía ni antipatía.

3. Como un lugar al que tengo que venir porque de algún sitio hay que sacar el dinero suficiente para vivir".

La segunda pregunta se refiere a un juicio sobre si *su* empresa se parece más a un equipo en el que todos los miembros tienen intereses comunes o es un lugar en el que destaca más la oposición entre los trabajadores y la dirección. La redacción era la siguiente:

"¿Puede decirme con cuál de las dos frases siguientes está más de acuerdo?

1. La empresa en la que trabajo es como un equipo en el que a veces hay discusiones y desavenencias pero en el que, en el fondo, todos tenemos unos intereses comunes que debemos proteger.

2. La empresa en la que trabajo es un lugar en el que realmente destaca más la oposición entre los trabajadores y la dirección que la colaboración".

Esta segunda pregunta es similar, aunque diferente, a una de las formuladas por Pérez Díaz en sus estudios sobre los trabajadores industriales (1980: 121). Nuestra redacción trata de ligar las respuestas de los entrevistados, si ello es posible, a la experiencia laboral en la propia empresa en que trabajan[15]. En cierto modo se trataba de *desideologizar* las respuestas aunque, como veremos, esto no es posible y el juicio de los trabajadores sobre su propia empresa siempre incluye "una *afirmación* (o negación) de la empresa capitalista como realidad... o/y como ideal..." (Pérez Díaz, 1980: 122).

El índice se construyó clasificando a los trabajadores en tres categorías:

1. Como *trabajadores integrados en la empresa* se clasificó a aquellos que respondieron que su empresa se parecía más a un equipo y, al mismo tiempo, que se sentían a gusto en ella. Se supone que estos trabajadores tienen un cierto grado de

implicación con la empresa sea cual sea el origen de dicha actitud (ideológica o basada en la experiencia laboral concreta en *su* empresa).

2. Como *semi-integrados en la empresa* se clasificó a dos tipos de trabajadores:
   a) aquellos que dijeron que su empresa era un lugar de oposición pero que, sin embargo, se sentían a gusto en ella y
   b) aquellos que dijeron que su empresa se parecía más a un equipo pero no se sentían a gusto en ella o bien porque la veían como un lugar ajeno (alienación) o porque la veían, meramente, como el lugar del que obtienen sus medios de vida (instrumentalismo).

3. Como *trabajadores no integrados en la empresa,* por fin, se clasificó a aquellos que opinaban que su empresa era más un lugar de oposición que de cooperación y además no se sentían a gusto en ella (por alienación o instrumentalismo)[16].

En primer lugar, la relación entre los dos indicadores sobre los que se basó la construcción del índice es alta. Aquellos que se sienten a gusto ven también, mayoritariamente, a su empresa como un equipo y, por el contrario, aquellos que se sienten alienados o tienen una actitud instrumental hacia ella tienden a verla como lugar en el que destaca más la oposición entre los trabajadores y la dirección[17].

La actitud frente a la empresa puede proceder de la ideología o de la experiencia concreta del trabajador en su empresa -de su posición en el mercado interno-. La tabla 4.4 muestra la existencia de una relación estadísticamente significativa entre la *valoración del sistema socio-económico* -ideología- y la *actitud frente a la empresa.*

La tabla 4.4 demuestra que a medida que los trabajadores son menos críticos hacia el sistema socio-económico su integración o implicación en la empresa es mayor. Dado que la *valoración del sistema socio-económico* (que se refiere esencialmente al *grado de justicia atribuido al sistema)* depende sobre todo de la socialización de los trabajadores en la cultura

de la izquierda fuera del mundo laboral, debe aceptarse que la *actitud frente a la empresa* depende también de dicha socialización[18]. Si la *actitud frente a la empresa* dependiera también de la experiencia laboral concreta del trabajador deberíamos encontrar una relación entre dicha variable y ciertos fenómenos como, por ejemplo, el tipo de contrato, el nivel salarial, la satisfacción respecto a los ascensos de categorías, el valor de las cualificaciones en el mercado de trabajo o la posibilidad de recibir cursos de formación.

Tabla 4.4 Relación entre la valoración del sistema socio-económico y la actitud frente a la empresa.

	Valoración del sistema socio-económico		
Actitud frente a la empresa	Aceptan el sistema de mercado sin condiciones	Aceptan el sistema de mercado con algunas condiciones	Críticos hacia el sistema de mercado
Trabajadores integrados en la empresa	78%	63%	48%
Trabajadores semi-integrados en la empresa	17%	26%	27%
Trabajadores no integrados en la empresa	5%	11%	25%
(Base)	(59)	(117)	(132)

Nota: Chi-cuadrado = 21.5 para 4 grados de libertad (relación estadísticamente significativa). V de Cramer = .26).

La relación entre la experiencia laboral concreta dentro de la empresa -el trato que da la empresa a los distintos grupos de trabajadores- y la *actitud frente a la empresa* no es una relación fuerte, aunque siempre es significativa. Así, por ejemplo, los trabajadores con contratos temporales están menos integrados en la empresa que los fijos, lo que parece lógico. Los eventuales que se sienten a gusto en la empresa y además ven a la empresa como un equipo más que como lugar de oposición son el 49% (frente al 62% de los fijos). Por el contrario, sólo el 13% de los fijos no se sienten integrados en la empresa frente al 28% de los eventuales.

En el caso de los trabajadores con cualificaciones de alta demanda en el mercado de trabajo, el 71 % de ellos se sienten integrados en la empresa (frente al 56% de los que carecen de esas cualificaciones). Al mismo tiempo sólo el 6% de los que tienen altas cualificaciones

no se sienten integrados en la empresa frente al 19% de los menos cualificados. No obstante, cuando limitamos la comparación a los trabajadores fijos, la proporción de integrados en la empresa es la misma para ambos tipos de trabajadores (muy cualificados y menos cualificados). Parece, pues, que el tipo de contrato es un elemento importante para explicar el grado de integración en la empresa (ver Segura et al.. 1991: 113).

También se ha encontrado una mayor integración en la empresa entre aquellos que reciben cursos de formación que, recordemos, es una política generalmente sesgada a favor de los que previamente ya tienen unas cualificaciones elevadas. Una de las variables más significativas, por su relación con la *actitud frente a la empresa* es la satisfacción con los sistemas de ascensos. Aquellos que piensan que deberían estar en una categoría superior están mucho menos integrados en la empresa que los que se sienten a gusto en su categoría. Entre los que creen que debieran haber sido ascendidos el 43% no se sienten integrados frente a sólo el 11% de los que creen que están en una categoría apropiada para su nivel de cualificación.

Tabla 4.5 **Relación entre la actitud frente a la empresa y la puntuación media otorgada a distintos aspectos de la misma (las puntuaciones van de 1 a 9, indicando los valores más altos una valoración más positiva, excepto en el caso de la puntuación otorgada al grado de enchufismo existente en el sistema de ascensos).**

Aspectos de la empresa	Grado de integración o actitud frente a la empresa			Eta^2
	Integrados	Semi-integrados	No integrados	
Nivel salarial	6.60	6.17	5.48	.09
Carrera profesional	5.42	4.66	4.12	.08
Capacidad de la dirección	6.22	5.44	4.61	.11
Capacidad mandos intermedios	6.22	5.46	5.08	.07
Relaciones entre la dirección y los trabajadores	5.01	4.03	3.20	.12
Grado de enchufismo en el sistema de ascensos	4.09	5.76	6.87	.25

Nota: Todos los estadísticos de asociación (Eta^2) son significativos con un nivel de significación inferior a .0001.

De hecho, si relacionamos las puntuaciones que los tres tipos de trabajadores, según su *actitud frente a la empresa,* otorgan a distintos aspectos de la misma, encontramos que las mayores diferencias se producen cuando se juzga la política de ascensos. La siguiente tabla muestra las relaciones entre el juicio sobre la empresa -en distintos aspectos- y el grado de integración en ella.

El aspecto de la empresa en el que las diferencias de valoración, entre los trabajadores más y menos integrados en la misma, son más grandes es en la valoración de los sistemas de ascensos. Los trabajadores no integrados puntúan muy negativamente (6.87) las políticas de ascensos (este es el único de los aspectos en que una puntuación más elevada significa una valoración más negativa pues se pidió a los entrevistados que puntuaran el grado de *enchufismo* existente en la empresa). Los trabajadores integrados son, en cambio, bastante menos críticos respecto a los sistemas de ascensos (4.09).

Tabla 4.6 **El efecto del tipo de contrato sobre la actitud frente a la empresa según la valoración de los trabajadores respecto al sistema socio-económico.**

Grado de integración en la empresa	Valoración del sistema socio-económico					
	Trabajadores que aceptan el sistema socio-económico sin condiciones		Trabajadores que aceptan el sistema socio-económico con algunas condiciones		Trabajadores críticos hacia el sistema socio-económico	
	Fijos	Eventuales	Fijos	Eventuales	Fijos	Eventuales
Trabajadores integrados	81%	64%	63%	63%	53%	20%
Trabajadores semi-integrados	17%	18%	28%	20%	27%	30%
Trabajadores no-integrados	2%	18%	9%	17%	20%	50%
(Base)	(48)	(11)	(87)	(30)	(112)	(20)

Nota: El Chi-cuadrado no es significativo ni respecto a los trabajadores que aceptan el sistema socio-económico sin condiciones ni respecto a los que lo aceptan con algunas condiciones, pero sí respecto a los trabajadores críticos hacia el sistema socio-económico.

Si estudiamos la relación entre la posición de los trabajadores en el mercado interno y el grado de su integración en la empresa según la valoración que los trabajadores hacen del sistema socio-económico se produce una remarcable conclusión. La relación entre el trato,

o posición de los trabajadores en los mercados internos, y el grado de integración de los trabajadores en la empresa sólo existe si los trabajadores tienen una posición crítica frente al sistema socio-económico, es decir, si consideran que el sistema económico es injusto. Cuando los trabajadores consideran que el sistema socio-económico es justo (o ni justo ni injusto) o, de otro modo, cuando aceptan el sistema de economía de mercado sin condiciones o sólo con algunas condiciones, no hay relaciones estadísticamente significativas entre la posición de los trabajadores en los mercados internos y la integración de éstos en la empresa. En otras palabras, una posición desfavorable en los mercados internos produce una escasa integración en la empresa sólo entre los trabajadores socializados en la izquierda y no entre los trabajadores que aceptan, sin grandes críticas, el sistema de economía de mercado. Aunque, en sentido contrario, podría decirse también que *una posición ventajosa en los mercados internos produce la integración de los trabajadores izquierdistas en las empresas.*

A título de ejemplo, podemos observar la influencia de la variable *tipo de contrato* sobre la *actitud frente a la empresa* controlando dicha influencia por la valoración respecto al sistema socio-económico.

Como se aprecia en la tabla 4.6 los efectos del tipo de contrato sobre el grado de integración en la empresa sólo se producen si los trabajadores valoran críticamente el sistema socio-económico. Por un lado, los trabajadores *eventuales críticos* frente al sistema de economía de mercado no se sienten integrados en la empresa en el 50% de los casos y sólo un 20% de ellos se sienten integrados. Esto contrasta con lo que ocurre entre *osfljos críticos* hacia el sistema económico (53% de ellos se sienten integrados y sólo un 20% no se sienten integrados). Por otro lado, los fijos críticos frente al sistema socio-económico tienen una actitud frente a la empresa bastante similar a la de los fijos no-críticos. Este tipo de resultados se reproduce cuando consideramos el caso de otras variables de posición en los mercados internos como los ascensos, formación, valor de las cualificaciones en el mercado de trabajo e, incluso, salarios.

Finalmente, debe considerarse que la edad y la actitud frente a la empresa tienen entre sí una relación significativa. A medida que un trabajador es más joven menos integrado se

siente en la empresa (38% de no integrados entre los menores de 26 años y 10% entre los mayores de 36 años). Pero esta relación desaparece, prácticamente, al controlarla por el tipo de contrato, el valor de las cualificaciones en el mercado de trabajo o cualquiera de las variables referentes a la posición en el mercado interno. No se ha podido encontrar, pues, ningún tipo de relación entre edad e integración en la empresa de manera que no puede afirmarse, partiendo de nuestros datos, que los jóvenes estén ni más ni menos integrados en la empresa que los trabajadores adultos en virtud de que sean jóvenes (su menor integración en la empresa procede de su posición de debilidad en los mercados internos).

Cuando se considera la posibilidad de que exista una *socialización propia de la empresa* (un concepto similar al de socialización sindical pero respecto a la adquisición de valores de apego o de integración en la empresa) encontramos que dicha socialización existe, pues a medida que un trabajador tiene más antigüedad en la empresa también se siente más integrado en ella. Como se verá en otras partes posteriores de esta tesis, la integración en la empresa no siempre supone una menor implicación sindical, pues, hay grupos de trabajadores entre los que integración en la empresa e implicación sindical se relacionan positivamente. Lo que la *socialización propia de la empresa* significa no es más que la adquisición progresiva de ventajas en los mercados internos de trabajo, pues la relación entre antigüedad en la empresa e integración de los trabajadores en ella desaparece si se controla por las variables de posición en el mercado interno (promociones, formación, seguridad en el empleo, etc.). Puede sostenerse, por tanto, que la mejor posición en los mercados internos no sólo produce una mayor integración en la empresa sino también, y muchas veces para los mismos trabajadores, una mayor implicación sindical.

Como conclusión podemos decir que la integración de los trabajadores en la empresa se relaciona con la adquisición de mejores posiciones en los mercados internos y con la *valoración (ideológica) del sistema socio-económico* por parte de los trabajadores. Hemos visto que esta valoración del sistema de economía de mercado depende, tal y como nosotros la hemos definido, del grado de justicia que los trabajadores atribuyen al sistema capitalista. Además, el *grado de justicia que se atribuye al sistema* es más un elemento ideológico

transmitido al margen de la experiencia laboral que un juicio fundado en *el trato* recibido del sistema -o posición en el mercado de trabajo-. La *valoración sobre el sistema económico* tiene una relación importante con la actitud de los trabajadores frente a la empresa en un doble sentido:

a) Los trabajadores más críticos hacia el sistema socio-económico -aquellos que lo califican de injusto- están menos integrados en las empresas en general.

b) La relación entre la posición en los mercados internos y el grado de integración en la empresa sólo se produce en el caso de los trabajadores críticos hacia el sistema socio-económico. La actitud de estos trabajadores hacia sus empresas es más sensible a la posición que ocupen en el mercado interno o bien porque una mejor -o mejora- de posición en ese mercado produce su integración en la empresa o bien porque una posición desventajosa provoca un menor nivel de integración. Dicha relación no existe en el caso de los trabajadores no-críticos hacia el sistema socio-económico. Estos últimos trabajadores se sienten mayoritariamente integrados en la empresa independientemente de la posición que ocupen en los mercados internos o del *trato* que reciban por parte de la empresa.

4.2.2. Mundo publico y mundo privado.

Entiendo por mundo público el área política de la vida social. En este sentido *involucración en el mundo público* significa participar e interesarse por la vida política. Por el contrario, la orientación hacia el mundo privado o la privacidad significa, en este contexto, abstenerse o desinteresarse de la vida política o pública. Al hablar de la razón por la que las mujeres de nuestra muestra no alcanzan una suficiente antigüedad en la empresa como para que se produzcan en ellas los efectos de la socialización sindical, dijimos que la causa por la

que no alcanzan dicha antigüedad era que tendían a considerar su trabajo como un aspecto u objetivo secundario en relación con sus papeles familiares. La literatura más reciente sobre la oposición vida pública/vida privada se ha desarrollado, precisamente, alrededor de la división de las funciones sociales entre varones y mujeres (Smith, 1981: 53-92). Siendo la implicación sindical una actividad propia del mundo publico -porque es una actividad *politicals* lógico, a priori, que aquellos trabajadores con una mayor tendencia hacia la *involucración en el mundo público* se impliquen sindicalmente más que los que no tienen tal tendencia.

El indicador de la tendencia a involucrarse en la actividad público-política se ha construido sobre las respuestas de los entrevistados a cuatro preguntas sobre actitudes y comportamientos que, en principio, no tienen que ver con el aspecto sindical de la vida pública:

1. En primer lugar, se ha considerado la participación electoral de los trabajadores en las elecciones políticas. De acuerdo a este indicador los trabajadores se han clasificado en votantes (=1) y no votantes (=0).

2. En segundo lugar, se ha tenido en cuenta la lectura frecuente de periódicos de información general -políticos-. Si los entrevistados leían este tipo de periódicos más de 1 vez a la semana se clasificaron como lectores de información política (=1) y si no lo hacían, como no lectores de información política (=0).

3. En tercer lugar, se ha tenido también en cuenta el grado en que los trabajadores se interesan por algunos temas específicos que tienen relación con el mundo público-político. La pregunta del cuestionario se refería al interés del entrevistado por ciertos temas objeto de atención de los medios de comunicación. Entre esos temas se han considerado como propios del mundo público-político la economía, la política nacional, la política internacional y el que se refería, genéricamente, a *sindicatos y trabajadores.* Aquellos trabajadores que sentían interés por al menos dos de estos

temas fueron clasificados como interesados por la vida publica (=1) y aquellos que sólo sentían interés por uno de ellos -o por ninguno- como no interesados por la vida publica (=0).

4. Finalmente, en el cuestionario se preguntó a los trabajadores que mencionaran un tema cualquiera de que se hablara en los medios de comunicación y en el que ellos estaban particularmente interesados en el tiempo en que se realizó la entrevista. Aquellos que mencionaron un tema de carácter político, social o económico fueron clasificados como interesados por un tema concreto de la vida pública (=1) y, en cambio, los que no mencionaron ningún tema, o ese tema no tenía carácter político, social o económico, fueron clasificados como no interesados por un tema concreto de la vida pública (=0).

Una vez que se realizó esta recodificación de los resultados de las cuatro preguntas mencionadas se elaboró el *índice de involucración en el mundo público* sumando los puntos que cada trabajador obtenía en los cuatro indicadores -según los valores que se han escrito entre paréntesis en los cuatro párrafos anteriores-. Cada trabajador obtenía así una puntuación de O a 4 según el número de indicadores en los que había dado una respuesta positiva (voto político, lectura de información política, interés por temas públicos e interés por un tema específico del mundo público). Después de esto se consideró que aquellos trabajadores que habían obtenido al menos 3 puntos se involucraban o estaban interesados en la vida pública, mientras que aquellos que obtenían una puntuación igual o inferior a 2 puntos fueron clasificados como trabajadores con una escasa tendencia a involucrarse en la vida pública.

La tabla 4.7 presenta la relación entre el sexo, la edad y el valor de las cualificaciones en los mercados de trabajo con la tendencia relativa a involucrarse en la vida público-política. La tabla muestra una tendencia menor a involucrarse en el mundo público por parte de las mujeres, los jóvenes de menos de 26 años y los trabajadores cuyas cualificaciones no tienen una alta demanda en el mercado de trabajo. No se ha encontrado ningún tipo de relación entre

edad e *involucración en el mundo público* una vez que los trabajadores sobrepasan el umbral de los 26 años. Esta es la razón por la que en la tabla no aparece sino un corte de edad (26 años). Tampoco se ha encontrado ninguna diferencia estadísticamente significativa entre los trabajadores con oficios específicos, con oficios autónomos y no cualificados. Sí existe, en cambio, una relación significativa entre nivel educativo e *involucración en el mundo público,* aunque esta relación no aparece en la tabla excepto por el hecho de que los trabajadores con altas cualificaciones en el mercado de trabajo suelen tener un alto nivel educativo. En general, a medida que un trabajador tiene un nivel educativo superior mayor es su tendencia a involucrarse en la vida público-política.

Tabla 4.7 **Relación entre el sexo, la edad y el valor de las cualificaciones en el mercado de trabajo con la tendencia a involucrarse en el mundo público-político.**

	Sexo		Edad		Valor de cualificaciones en mercado de trabajo	
	Varones	Mujeres	- 26 años	+ 26 años	Alto	Bajo
Tendencia a no involucrarse en el mundo público	18%	34%	46%	18%	8%	25%
Tendencia a involucrarse en el mundo público	82%	66%	54%	82%	92%	75%
(Base)	(239)	(69)	(37)	(271)	(63)	(245)

Nota: Los Chi-cuadrados de las tres subtablas (sexo, edad y valor de las cualificaciones en el mercado de trabajo) son significativos.

El 34% de las mujeres parecen abstenerse -en un sentido relativo y de acuerdo a nuestro indicador- de la vida política frente a sólo un 18% de abstencionistas entre los varones. Esta diferencia se mantiene sistemáticamente si controlamos la relación entre sexo e *involucración en el mundo público* por el nivel educativo o la edad[19]. De una forma muy sistemática el porcentaje de mujeres con tendencia a no participar en las actividades del mundo publico es el doble que el de los varones. Por ejemplo, si tomamos a los entrevistados con un nivel educativo de estudios primarios -completos o incompletos- podemos ver que el 57% de las mujeres tienen tendencia a abstenerse de la vida pública, mientras que en el caso

de los varones con el mismo nivel de estudios el porcentaje se reduce al 27%. Lo mismo ocurre para niveles educativos superiores y cuando tomamos la edad como variable de control.

Los trabajadores más jóvenes -menores de 26 años- también tienen una tendencia mayor a retraerse de la vida pública. Estos trabajadores tienen una tendencia, incluso más fuerte que las mujeres, a interesarse de forma exclusiva por su vida privada. Y esto ocurre incluso aunque los más jóvenes tengan un nivel educativo más alto que los trabajadores de más edad. El nivel educativo de los jóvenes debería favorecer su participación política y es muy probable que esto ocurra, pero hay otra tendencia mayor que les empuja a una relativamente alta abstención o desinterés por la vida pública. El 38 % de los menores de 26 años con un nivel educativo superior a los estudios primarios no manifiestan interés por el mundo público, porcentaje que se reduce al 12% en el caso de los trabajadores mayores de 26 años y con ese mismo nivel de estudios. Aunque nuestra muestra no permite estudiar a los *trabajadores jóvenes con bajo nivel educativo* (estudios primarios) es muy probable que este sector de los trabajadores sea el más retraído respecto a lo público[20].

Finalmente, entre los trabajadores con cualificaciones de alta demanda en el mercado de trabajo el interés por lo público es muy elevado, lo que debe explicarse por el alto nivel educativo de este tipo de trabajadores -casi todos con formación técnica o universitaria-. Este elevado nivel de implicación pública de los muy cualificados se mantiene sea cual sea su edad y puede sospecharse que, en este caso, el sexo no afecta a ese interés por lo público, aunque esta última hipótesis no puede probarse con nuestros datos. Con mucha probabilidad la relación entre sexo y edad, por un lado, y la tendencia a involucrarse en la vida pública, por otro, a que nos hemos referido en los párrafos anteriores, es un modelo cuya validez se reduce a los trabajadores sin un alto nivel educativo.

No se ha podido probar ninguna relación significativa ni entre el indicador de la *valoración del sistema socio-económico* (el grado de justicia atribuido al sistema) ni del indicador de la *actitud frente a la empresa* con el interés por la vida pública. Aquellos que son más críticos frente al sistema económico, sobre todo porque lo consideran injusto, no

tienen una tendencia mayor a involucrarse en el mundo público[21]. Lo mismo ocurre cuando consideramos las variables relativas a la posición de los trabajadores en los mercados internos de trabajo -de las que en buena parte depende la actitud de los trabajadores frente a la empresa-.

La tendencia a involucrarse en el mundo público -que tiene una estrecha relación con la implicación sindical- parece ser, pues, una actitud que no depende ni de la ideología ni de la posición en los mercados de trabajo sino una actitud muy determinada estructuralmente por el sexo, la edad y la educación. El retraimiento político de las mujeres es una consecuencia, probablemente, de la distinta función social de los dos sexos y su retraimiento se reduce a medida que aumenta el nivel educativo pero sigue siendo mayor que en los varones -a igualdad de ese nivel educativo-. El retraimiento político de los trabajadores más jóvenes, probablemente, desaparece a una edad temprana -los que tienen de 26 a 36 años e incluso los que tienen de 26 a 31 años no tienen mayor tendencia al retraimiento que los de más de 36 años-. También hemos detectado un particular interés por el mundo público entre los trabajadores con mayor nivel educativo o con cualifícaciones de alta demanda en el mercado de trabajo. La educación dota a los individuos de una estructura conceptual para entender o manejar el mundo público-político.

4.2.3. Instrumentalismo e identidad sindical

El trato instrumental de los sindicatos por los trabajadores es una actitud que se opone, conceptualmente, a la identificación o identidad sindical como la definimos al principio de este capítulo. En la práctica, dicha oposición no es absoluta porque la defensa de los intereses de los trabajadores es un objetivo que los sindicatos no pueden obviar si quieren gozar de la lealtad, incluso, de los trabajadores cultural y sentimentalmente identificados con ellos. La diferencia esencial entre el trabajador instrumentalista y el identificado con los sindicatos está en el grado de confianza que se otorga a la política sindical. Mientras que el trabajador

instrumentalista parece exigir la defensa inmediata de sus intereses materiales, el identificado con un sindicato puede admitir que tal defensa se posponga y, por otra parte, está más dispuesto a aceptar la interpretación que hacen los líderes sindicales acerca de la prioridad de objetivos de la política sindical. Es difícil hablar de trabajadores instrumentalistas puros como es difícil encontrar trabajadores totalmente identificados con los sindicatos. La mayoría de los trabajadores mezclan instrumentalismo e identidad sindical en dosis variadas y a menudo hay trabajadores muy identificados con los sindicatos y que, sin embargo, frente a determinado interés material que para ellos es crucial pueden convertirse en totalmente instrumentalistas.

El *índice de instrumentalismo* que se ha elaborado, y que servirá para establecer una categorización de los trabajadores, se basa en las respuestas a dos preguntas del cuestionario:

1. En la primera de estas preguntas se pedía a los entrevistados que expresaran la razón por la que en unas elecciones sindicales elegían votar a un sindicato concreto. Es la pregunta a la que nos hemos referido en el capítulo 3. Como entonces se dijo las razones del voto sindical de los trabajadores ofrecidas en el cuestionario a los entrevistados expresaban:

   a) *identificación sindical* cuando el trabajador afirmaba que votaba a un sindicato de su confianza,

   b) *semi-instrwnentalismo* (o semi-identificación sindical) si su voto dependía de quiénes fueran los candidatos e

   c) *instrumentalismo* si el trabajador contestaba que su voto dependía de los programas o de la opinión de los compañeros con los que trabajaba[22].

Cada trabajador recibiría una puntuación según la respuesta dada a esta pregunta. Sólo se distinguió entre los que decían confiar en un sindicato (respuesta "a"), a los que se les dio 1 punto, y los demás, a los que se les dio 2 puntos. Se supone que estos trabajadores están menos identificados con un sindicato y son, por tanto, más instrumentalistas.

2. La segunda pregunta, para construir el *índice de instrumentalismo,* se refiere al tipo de delegados sindicales preferidos, aunque connotativamente es una pregunta acerca de los objetivos de la política sindical. Su redacción era la siguiente:

> "Al elegir a los delegados de los trabajadores, usted preferiría:
>
> 1. Delegados serios y responsables que se preocupen también por la situación económica de la empresa.
>
> 2. Delegados muy dedicados a la lucha por los intereses de todos los trabajadores o de toda la clase obrera.
>
> 3. Delegados que sólo se preocupen de los problemas de los trabajadores de la empresa".

La segunda respuesta propone como objetivo sindical -aunque en la redacción se afirme como objetivo de los delegados- *la lucha por los intereses de todos los trabajadores o de toda la clase obrera.* El que un trabajador elija esta respuesta como objetivo sindical, sobre todo si se tiene en cuenta que rechaza las otras dos respuestas, tiene un mayor grado de identidad sindical porque dicho trabajador manifiesta, indirectamente, una visión de sí mismo como integrante de una *clase* social -cuyos intereses deben ser el objeto esencial de atención por parte de delegados y sindicatos-. Es más, la elección de la segunda respuesta supone que el trabajador descarta que el objetivo esencial de los delegados sean los intereses de los trabajadores de la empresa o que en ese objetivo esencial se deba incluir la preocupación por la situación económica de la empresa[23]. Dado que la cultura sindical española incluye una visión de *todos* los trabajadores como clase, el que un trabajador señale que los intereses de la clase deben ser el objetivo esencial de los delegados supone un más alto grado de identidad sindical (1 punto) que la elección de cualquiera de las otras dos respuestas (2 puntos). Estas otras dos respuestas implican una limitación del objetivo esencial de los delegados a la defensa de los intereses de los trabajadores de la propia empresa, distinguiéndose entre ellas porque la primera incluye dentro del objetivo esencial de

los delegados la preocupación por la situación económica de la empresa. La elección de cualquiera de estas dos respuestas supone pues una visión más instrumentalista porque en relación con la segunda -de identidad sindical- implican una preferencia por delegados sensibles, esencialmente, a los intereses de un grupo concreto de trabajadores: los de la empresa.

Después de haber puntuado a los trabajadores según sus respuestas a estas dos preguntas -un punto si elegían la respuesta propia de los identificados con los sindicatos y dos puntos si elegían la respuesta más instrumentalista- se sumaron las puntuaciones de las dos preguntas y se obtuvo un índice con un recorrido de 2 a 4 con lo que pudimos clasificar a los trabajadores en:

1. *identificados con los sindicatos* si tenían dos puntos, es decir, si en las dos preguntas habían elegido las respuestas propias de la identidad sindical,
2. *semi-instrumentalistas* si tenían tres puntos, es decir, si en una de las preguntas habían elegido la respuesta de la identidad y en la otra no e
3. *instrumentalistas* si en ninguno de los dos casos habían elegido las respuestas propias de la identidad sindical[24].

Tabla 4.8 Socialización sindical y trato instrumental de los sindicatos por parte de los trabajadores.

Grado de instrumentalismo	Antigüedad en la empresa		
	- de 3 años	De 3 a 10 años	Más de 10 años
Identidad sindical	27%	38%	63%
Semi-instrumentalismo	23%	44%	25%
Instrumentalismo	51%	18%	12%
(Base)	(75)	(95)	(138)

Nota: Chi-cuadrado = 57.3 para cuatro grados de libertad (significativo). V de Cramer = .40.

Al hablar de la socialización sindical vimos que ésta consistía, entre otras cosas, en la adquisición de un mayor grado de confianza en los sindicatos, es decir en una mayor

identificación con alguno de ellos. Dada la relación de oposición entre actitud instrumental e identidad sindical, la socialización significa también una reducción del grado de instrumentalismo y por ello es lógico que encontremos una relación entre la edad o la antigüedad en la empresa y el grado de instrumentalismo.

La tabla 4.8 muestra que el instrumentalismo se reduce a medida que aumenta la antigüedad en la empresa y, lógicamente, a medida que aumenta la edad de los trabajadores.

Tabla 4.9 **Relación entre antigüedad en la empresa y grado de instrumentalismo hacia los sindicatos según la valoración (ideológica) por los trabajadores del sistema socio-económico.**

Grado de instrumentalismo	Valoración del sistema socio-económico por los trabajadores					
	Trabajadores no críticos			Trabajadores críticos		
	- 3 años	3-10 años	+ 10 años	- 3 años	3-10 años	+ 10 años
Identidad sindical	27%	30%	52%	27%	53%	73%
Semi-instrumentalismo + instrumentalismo	73%	70%	48%	73%	47%	27%
(Base)	(49)	(63)	(64)	(26)	(32)	(74)

Nota: Los Chi-cuadrados de las dos subtablas (para los trabajadores no críticos y críticos hacia el sistema socio-económico) son significativos. Si consideramos, alternativamente, las tres subtablas según la antiguedad de los trabajadores en la empresa el Chi-cuadrado no es significativo para los trabajadores con menos de tres años de antiguedad en la empresa pero sí para el caso de los trabajadores con una antiguedad de entre 3 y 10 años o de más de 10 años.

El grado de instrumentalismo o de identidad sindical debería depender también de la *valoración del sistema socio-económico* por los trabajadores pues, como vimos, tal valoración es un elemento ideológico que depende esencialmente de si los trabajadores han sido o no socializados en los valores de la izquierda fuera del mundo laboral (socialización familiar). La socialización familiar en los valores de la izquierda debe suponer una mayor identidad sindical (visión de los trabajadores como un todo o clase y confianza en los sindicatos). Nuestros datos confirman esta deducción en el sentido de que los trabajadores a los que clasificamos como críticos hacia el sistema socio-económico (esencialmente porque piensan que es un sistema injusto) están más identificados con los sindicatos, o son menos instrumentalistas, que aquellos cuya valoración del sistema socio-económico es de aceptación

y no lo califican de injusto. Pero el efecto de la valoración -ideològica- del sistema econòmico sobre el grado de instrumentalismo hacia los sindicatos existe sólo si los trabajadores tienen cierta antigüedad en la empresa.

Los trabajadores jóvenes y a la vez críticos hacia el sistema económico son tan instrumentalistas como los que aceptan el sistema económico sin condiciones. Así pues, en el caso de los trabajadores más jóvenes o con menos antigüedad en la empresa no existe ninguna relación entre la *valoración (ideológica) del sistema socio-económico* y el *grado de instrumentalismo hacia los sindicatos* siendo, en todo caso, un grupo de trabajadores muy instrumentalistas.

En la tabla 4.9 se han unido los grupos de instrumentalistas y semi-instrumentalistas para poder realizar el control de la relación entre la antigüedad en la empresa y el *grado de instrumentalismo* por la *valoración del sistema socio-económico* (también por razones estadísticas sólo se han considerado en esta variable dos grupos, los críticos y los no críticos hacia el sistema)[25]. Aprecíese, en primer lugar, que la socialización sindical (antigüedad en la empresa) incrementa la identidad sindical cualquier que sea la valoración que los trabajadores hacen sobre el sistema socio-económico, tanto si son críticos hacia él como si no. No obstante, la socialización sindical reduce el instrumentalismo de los críticos hacia el sistema más que el de los no críticos. Puede afirmarse, pues, que los efectos de la socialización sindical sobre la reducción del instrumentalismo son mayores cuando los trabajadores han sido previamente socializados en los valores de la izquierda.

Pero, en segundo lugar, un resultado destacable de la tabla anterior, y al que antes hacíamos referencia, es que los trabajadores con menor antigüedad en la empresa (menos de 3 años) son muy instrumentalistas cualquiera que sea su ideología. La razón de este alto instrumentalismo entre los jóvenes críticos hacia el sistema económico está en que son eventuales y están fuertemente preocupados por la seguridad de su empleo y que, en gran medida, condicionan su apoyo a los sindicatos a la política sindical en materia de la seguridad en el empleo. Una vez que estos trabajadores dejan de ser eventuales -cuando tienen más de tres años de antigüedad en la empresa- su instrumentalismo se reduce mucho y, en todo caso,

más que el de los no críticos hacia el sistema socio-económico. Puede pues afirmarse que cuando la seguridad en el empleo está amenazada o, más claramente, cuando los sindicatos no tienen una política decidida en defensa de esa seguridad -que, como veremos, es el caso en tres de las cuatro empresas de la muestra- los efectos de la ideología izquierdista, transmitida a través de la familia, sobre el *grado de instrumentalismo* quedan en suspenso y estos trabajadores se comportan con los sindicatos de forma tan instrumental como los no socializados en la izquierda.

El instrumentalismo es una actitud que tiene también que ver con el nivel educativo de los trabajadores. La siguiente tabla presenta esa relación para los trabajadores con contratos fijos. Se han eliminado los eventuales porque su peso relativo en cada grupo de trabajadores según su nivel educativo es muy diverso y por tanto, dado que los eventuales son muy instrumentalistas, para evaluar la relación entre nivel educativo y grado de instrumentalismo debemos considerar sólo a los trabajadores fijos.

Tabla 4.10 Relación entre nivel educativo y actitud instrumental de los trabajadores fijos hacia los sindicatos.

Grado de instrumentalismo	Nivel educativo de los trabajadores			
	Estudios primarios	Formación Profesional	Bachillerato	Técnicos y Superiores
Identidad sindical	62%	48%	63%	31%
Semi-instrumentalismo + instrumentalismo	38%	52%	37%	69%
(Base)	(73)	(65)	(54)	(55)

Nota: Chi-cuadrado = 15.6 para 3 grados de libertad (significativo). V de Cramer = .24.

Podemos observar que el grado de instrumentalismo es también menor a medida que el nivel educativo es menor. El 62% de los trabajadores fijos con estudios primarios (completos o incompletos) están clasificados, según nuestro indicador, como trabajadores identificados con los sindicatos. En cambio, sólo el 31% de los trabajadores con estudios técnicos de grado medio o con estudios universitarios participarían de esa misma identidad sindical.

El mayor instrumentalismo de los técnicos es un fenómeno importante y que se mantiene cualquiera que sea la variable relevante por la que controlemos la relación entre nivel de estudios y *grado de instrumentalismo.* Esto no ocurre, por el contrario, con los trabajadores de formación profesional y que en la tabla anterior aparecen como algo más instrumentalistas que los que tienen estudios primarios o de bachillerato. El aparente mayor instrumentalismo de los trabajadores con estudios de formación profesional desaparece cuando controlamos la relación entre nivel educativo e instrumentalismo por la valoración -ideológica- del sistema socio-económico o por la socialización familiar en los valores de la izquierda. Esto no ocurre, sin embargo, en el caso de los técnicos y universitarios. Estos últimos trabajadores, independientemente de su valoración del sistema socio-económico, de la tradición política de sus familias o de la socialización familiar en los valores de la izquierda, son siempre mucho más instrumentalistas que los trabajadores con menor nivel de estudios. Su mayor instrumentalismo hacia los sindicatos no se debe pues a que estén menos socializados en los valores de la izquierda, lo que es cierto, sino que es un rasgo propio que tiene seguramente que ver con su posición en los mercados de trabajo, es decir, con su capacidad para defender sus intereses individualmente y con el hecho de que en los mercados internos sus intereses no caen bajo el sistema de corregulación entre los sindicatos y la dirección de las empresas (véase el capítulo 8).

Así, por ejemplo, si consideramos la tradición política familiar de los técnicos y los no técnicos podemos comprobar que, efectivamente, la tradición política familiar de los primeros está bastante más a la derecha que la de los no técnicos. Pero el dato relevante es que los técnicos con tradición izquierdista son tan instrumentalistas (68%) como los que carecen de esa tradición (69%). En el caso de los trabajadores con menor nivel educativo la tradición política familiar sí afecta a su grado de instrumentalismo. Aquellos con tradición izquierdista son instrumentalistas sólo en un 34% mientras que los que carecen de esa tradición lo son en un 53 %[26]. Además, los técnicos que consideran que el sistema socio-económico es injusto no son menos instrumentalistas hacia los sindicatos que los que no

consideran injusto el sistema o no son críticos hacia él. Esto no ocurre con los trabajadores no técnicos.

Del análisis del grado de instrumentalismo de los trabajadores pueden pues deducirse importantes conclusiones. En primer lugar, que el *grado de instrumentalismo* hacia los sindicatos depende, en buena medida, de la valoración del sistema socio-económico -es decir, del grado de aceptación o crítica del sistema- en el sentido de que aquellos que critican más el sistema son menos instrumentalistas. Dado que la valoración del sistema tiene relación y depende, sobre todo, de la socialización y las tradiciones políticas familiares, el instrumentalismo puede interpretarse como una actitud ideológica. Y, en segundo lugar, que la conclusión genérica anterior tiene dos excepciones: los trabajadores eventuales y los trabajadores técnicos. Ambos tipos de trabajadores son particularmente instrumentalistas cualquiera que sea su valoración -ideológica- del sistema socio-económico o cualesquiera que sean sus tradiciones políticas familiares. En otras palabras, el apoyo que puedan dar a los sindicatos o el grado de su implicación sindical dependen, más que para ningún otro grupo de trabajadores, de si la política sindical tiene o no tiene en cuenta sus intereses materiales más importantes. Más adelante analizaremos particularmente ambos casos.

4.3. La relación entre el factor ideológico-cultural y la implicación sindical.

La tabla 4.11 presenta el nivel de implicación sindical de los trabajadores clasificados en categorías según las seis variables del factor ideológico-cultural de las que se ha hablado, aunque no se ha hecho ningún tratamiento específico en este capítulo sobre dos de ellas: la *valoración de la necesidad de las organizaciones de masas para la defensa eficaz de los intereses de los trabajadores* (ver capítulo 6) y la *preferencia por el sistema de méritos para la promoción profesional* (ver capítulo 8).

Tabla 4.11 Medias de implicación sindical correspondientes a las distintas categorías de los trabajadores según las variables del factor ideológico-cultural.

Variables y categorías	Media de implicación sindical	Nº de casos	Desviación típica
VALORACION DEL SISTEMA SOCIO-ECONOMICO			
1. Aceptan el sistema sin condiciones	2.39	59	1.52
2. Aceptan el sistema con algunas condiciones	2.81	117	1.34
3. Trabajadores críticos hacia el sistema	4.25	132	1.21
ACTITUD FRENTE A LA EMPRESA			
1. Altamente integrados en la empresa	3.10	183	1.62
2. Semi-integrados en la empresa	3.46	76	1.27
3. No-integrados en la empresa	4.08	49	1.07
TENDENCIA A INVOLUCRARSE EN EL MUNDO PUBLICO			
1. Tendentes a involucrarse en el mundo público	3.56	216	1.49
2. Tendentes a abstenerse de actuar en el mundo público	2.86	92	1.42
VALORACION SOBRE LA NECESIDAD DE ORGANIZACIONES SINDICALES DE MASAS			
1. Las org. sindicales de masas son necesarias	4.22	129	1.25
2. Las org. sindicales de masas no son imprescindibles	2.67	169	1.37
3. Sin opinión	3.40	10	1.91
GRADO DE INSTRUMENTALISMO HACIA LOS SINDICATOS			
1. Identificados con los sindicatos	4.46	143	0.95
2. Semi-instrumentalistas	2.61	93	1.49
3. Instrumentalistas	2.08	72	1.18
SISTEMA DE PROMOCION PREFERIDO			
1. Sistema de antigüedad	4.11	105	1.38
2. Sistema meritocrático	2.82	170	1.45
3. Sin opinión	3.64	33	1.17
(MUESTRA)	(3.35)	(308)	(1.48)

Nota: Todas las diferencias entre las medias de implicación sindical de las diversas categorías son estadísticamente significativas con un nivel de significación inferior a .05.

Los resultados ofrecidos por la tabla 4.11 son, en gran medida, los que podían esperarse desde un punto de vista lógico. La implicación sindical de los trabajadores es mayor cuando éstos critican más el sistema socio-económico, se sienten menos integrados en la empresa, tienden a involucrarse en otras actividades del mundo público, consideran que las

organizaciones sindicales de masa son necesarias, tienen un grado elevado de identidad con los sindicatos y prefieren el sistema de antigüedad como procedimiento para la promoción profesional. Existe, no obstante, una fuerte correlación interna entre todas estas variables de modo que unas pocas de ellas dan cuenta, en realidad, de la relación entre este factor y la implicación de los trabajadores en la acción colectiva.

Tabla 4.12 Fórmula de regresión de la implicación sindical de los trabajadores a partir de las variables ideológico-culturales.

Variables	Coeficiente de regresión
1. Identificados con los sindicatos	1.38 *
2. Críticos hacia el sistema socio-económico	.68 *
3. Las org. sindicales de masas no son imprescindibles	- .42
4. Preferencia por el sistema meritocrático en promociones	- .32
5. Aceptan el sistema socio-económico sin condiciones	- .51
6. Se abstienen de actuar en el mundo público	-1.17
7. Altamente integrados en la empresa	- .25
8. Instrumentalistas hacia los sindicatos	- .38
9. No-integrados en la empresa	.29
10. Preferencia por el sistema de antigüedad en promociones	.27
11. Las org. sindicales de masas son necesarias	.22
(Constante)	(3.10)
(Correlación múltiple)	(.665)

Nota: Sólo son estadísticamente significativas, con un nivel de significación inferior a .05, las dos primeras variables (señaladas con un asterisco).

Las variables base, no introducidas en la fórmula de regresión, son aquellas categorías de la tabla 4.11 cuya media de implicación sindical más se aproxima a la media muestral de implicación (= 3.35).

Como en los casos de los factores socio-demográfico y de posición en el mercado de trabajo, se ha realizado un análisis de regresión múltiple siguiendo el mismo procedimiento ya explicado en el capítulo 2. El resultado final es que la variable que mejor recoge la relación entre el factor ideológico-cultural y la implicación sindical es el *grado de instrumentalismo* y, a una notable distancia, la *valoración (ideológica) del sistema socio-*

económico. La tabla 4.12 recoge la fórmula de regresión de la implicación sindical a partir de las variables ideológico-culturales.

La relación total entre el factor ideológico-cultural y la implicación sindical es igual a .665 (42% de la varianza), aunque sólo las dos primeras variables dan cuenta del 35% de dicha varianza. La variable *identificados con los sindicatos* -una de las categorías del grado de instrumentalismo- explica, por sí sola, del 27% de la varianza de la variable dependiente. El resto de las variables sólo añaden un 15% más a esa explicación, siendo la más importante de entre ellas la variable *visión crítica del sistema socio-económico* que añade un 8 % a la relación total entre el factor y la implicación sindical.

NOTAS

1. Como es bien conocido Marx define el concepto de ideología dentro de dos tópicas diversas. En la tópica de juventud, la ideología es una ilusión o falsa conciencia acerca de los propios intereses (Marx, 1970: 64-68), mientras en la tópica de madurez es la conciencia de una clase acerca de sus propios intereses (Marx, 1985: 51). En esta segunda tópica carece de sentido hablar de falsa o verdadera conciencia y es a esta ultima definición a la que me refiero en el texto.

2. En muchos casos la validez de los índices, como indicadores de las variables, puede ser debatible,pero debe apreciarse que más que saber cuántos trabajadores pueden, por ejemplo, ser clasificados como instrumentalistas hacia los sindicatos nos interesa conocer la relación entre el intrumentalismo y otras variables como, quizá, el tipo de contrato laboral o la socialización familiar en los valores de la izquierda. Para estudiar tal relación no es preciso sino estar seguros de que aquellos trabajadores que hemos clasificado como instrumentalistas son, realmente, más intrumentalistas que los que hemos clasificado como no instrumentalistas.

3. El mejor estudio sobre los sindicatos de oficios es, sin duda, el de Lipset et al. (1977). En esta obra clásica puede apreciarse el igualitarismo que reina entre los miembros del sindicato, la vida social que se desarrolla al margen del mundo laboral aunque en relación con él, o el espíritu democrático interno de modo que el disidente siempre prefiere utilizar sus recursos de voz antes que *salirse* (Hirschmann, 1970 y ss.) del sindicato. La lealtad e identidad con el sindicato es también forzada por el control sindical del aprendizaje y de entrada en el oficio así como mediante el establecimiento de cláusulas de *close shop.* Por supuesto, algunos de estos u otros aspectos de que hablan Lipset et al. (1977: 106 y ss.) pueden, quizá, limitarse al Sindicato Internacional de Impresores que ellos estudiaron, pero otros muchos son generales (véase un ejemplo inglés en Scullion y Edwards, 1988).

4. Tampoco trataremos, en este capítulo, de la *preferencia por el sistema de méritos para las promociones* porque es objeto de tratamiento en otras partes de la tesis.

5. De la misma manera, por ejemplo, que el antifranquismo se traspuso en anticapitalismo en muchas ocasiones (Balfour, 1989: 142-157).

6. Cuando se realizó el trabajo de campo de la tesis (1990) las transformaciones en los países del Este eran ya muy profundas y podía adivinarse fácilmente el final dramático del modelo del socialismo real, aunque ese final no se había producido todavía en toda su extensión.

7. Los trabajadores que no contestaron a una de las preguntas se clasificaron según su respuesta a la otra pregunta. Los que no contestaron a ninguna de las dos preguntas se clasificaron en el grupo central *(trabajadores que aceptan el sistema con algunas condiciones).* Las no respuestas a estas preguntas son muy escasas, como ocurre, en general, en todo el cuestionario. Sólo 12 trabajadores no contestaron a una de las dos preguntas y uno no contestó a ninguna de ellas.

8. Las noticias sobre las transformaciones en el Este de Europa se centraban, en el momento de realizar el trabajo de campo, en los sucesos de Rumania y de la República Democrática Alemana así como en la revuelta nacionalista en las repúblicas bálticas, especialmente en Lituania.

9. Insistentemente me refiero no a la *preferencia por* sino a la valoración positiva sobre la *existencia* del sistema socialista. Como se ha visto, los trabajadores que consideran injusto al sistema socio-económico de mercado no deducen de esa injusticia una preferencia por el sistema alternativo.

10. Por el *trato* que se da a los trabajadores me refiero, realmente, a la posición de éstos en los mercados de trabajo.

11. No debe olvidarse que nuestra muestra se reduce a trabajadores empleados en cuatro empresas de la economía legal y en las que hay presencia sindical. No se incluye por lo tanto a trabajadores sin empleo, ni de la economía sumergida, ni de empresas sin sindicatos.

12. En el cuestionario se preguntaba simplemente por *el sistema fiscal,* pero es evidente que la inmensa mayoría de los trabajadores no distinguen el sistema legal de su práctica.

13. Esto no significa que los mismos trabajadores no intenten, cuando pueden, defraudar al fisco. Podemos recordar aquí el comentario del trabajador que afirmaba no declarar a hacienda sus ingresos obtenidos en la economía sumergida.

14. Uno de los autores que más ha desarrollado la idea de la empresa como comunidad ha sido Dore en su ya clásico libro comparativo sobre las relaciones industriales en Gran Bretaña y Japón (1973).

15. Esto es particularmente cierto respecto a la segunda respuesta (empresa como oposición). Pérez Díaz redactaba así esta pregunta:

> "Mi empresa no es como un equipo porque hay una oposición fundamental entre los intereses de los empresarios y de los asalariados".

En nuestro caso se prefirió eliminar el concepto de *oposición fundamental* y usar simplemente el de *oposición* así como sustituir los conceptos de *asalariados* y *empresarios* por los de *trabajadores* y *dirección.* Como se dice en el texto, nuestro propósito era que las respuestas se ligaran a la experiencia del entrevistado en *su* empresa, si ello era posible.

16. Los trabajadores que no contestaron a una de las preguntas fueron clasificados según sus respuestas a la otra pregunta. Los que no contestaron a ninguna fueron clasificados en el grupo central (trabajadores semi-integrados en la empresa). Hubo 10 trabajadores que no contestaron a una de las preguntas y sólo uno no contestó a ninguna de ellas.

17. Coeficiente de Contingencia = .46. Chi-cuadrado = 74.6 para 1 grado de libertad (relación estadísticamente significativa).

18. De hecho la relación entre, por ejemplo, la tradición política familiar y la actitud frente a la empresa es significativa y el estadístico de asociación es relativamente alto (V de Cramer = .32).

19. No podemos realizar un control estadístico por el valor de las cualificaciones en el mercado de trabajo debido a que no disponemos de un número suficiente de mujeres con cualificaciones de alta demanda.

20. En nuestra muestra sólo disponemos de 5 jóvenes con un nivel primario de estudios y los cinco manifiestan una fuerte tendencia al retraimiento respecto a lo político.

21. Tampoco existe ninguna relación entre las tradiciones políticas familiares o la socialización en la izquierda fuera de los centros de trabajo y el interés por el mundo público.

22. La intencionalidad de la pregunta no era captar las causas del voto sino tomar las respuestas como un indicador del grado de identidad sindical. Cuando un trabajador, por ejemplo, dice que vota según el programa de las distintas candidaturas se fija también en las siglas, los candidatos y en la opinión del entorno entre otras cosas. Lo que es significativo, en mi opinión, es que *diga,* por ejemplo, al entrevistador que él se fija en los programas descartando las otras posibles respuestas. Al elegir una respuesta descarta otras y eso es lo significativo.

23. Lo que no quiere decir que el trabajador que elige la segunda respuesta piense que el delegado no deba preocuparse, o dedicar la mayor parte de su tiempo, a la defensa de los intereses de los trabajadores de la empresa o que tampoco deba preocuparse por la situación económica de la misma. El sentido de la respuesta número dos está magníficamente recogido en el comentario de un trabajador que eligió esa respuesta.

> "¡Que no quiero decir que no haya que preocuparse por la situación de la empresa! La empresa es [nuestro] medio de vida y [los sindicatos o delegados] no deben dedicarse a ponerlas en problema. Pero si me dices qué delegados prefiero, [prefiero] personas preocupadas por todo [el mundo] y que defiendan a todos [los trabajadores], [hasta a los] que no son de la empresa [porque] todos somos iguales".

24. Los escasos trabajadores que no contestaron a una de las dos preguntas -no hubo ninguno que no contestara a ninguna de las dos- fueron clasificados atendiendo únicamente a su respuesta en la otra pregunta.

25. Nótese que la tabla permite también controlar la relación entre valoración del sistema socio económico y grado de instrumentalismo por la antigüedad en la empresa.

26. No se presenta la tabla en la que se basan estos datos para no recargar el texto, la relación entre instrumentalismo y tradición política familiar para los no técnicos es estadísticamente significativa, lo que no ocurre en el caso de los técnicos.

Capítulo 5. EL ENTORNO SOCIAL DEL TRABAJADOR

La cultura o ideología de las organizaciones sindicales se transmite no sólo en el centro de trabajo sino también a través del *medio-ambiente social* del trabajador. El entorno o *medio-ambiente social* es una mezcla compleja de diversos sistemas públicos de significación. Desde el punto de vista que aquí nos interesa podemos hablar de dos tipos de entornos sociales según la relativa fuerza o presencia en ellos de la ideología de las organizaciones sindicales. Podemos hablar, en primer lugar, de las comunidades obreras en las que la fuerza de la ideología de dichas organizaciones tiende a ser dominante y, en segundo lugar, de las comunidades no obreras en las que tienden a dominar otros sistemas públicos de significación y en las que la ideología de las organizaciones sindicales es un referente cultural secundario.

Dentro del factor del entorno social hemos considerado cuatro ámbitos: la familia, el grupo más cercano de amigos, el barrio y el municipio de residencia[1]. Cada uno de estos diversos ámbitos vitales tiene una importancia o peso diferente respecto a la formación de la ideología de los trabajadores. Nos hemos referido, en varias ocasiones, a la relevancia de lo que se ha denominado socialización familiar como una de las variables que inciden en la implicación de los trabajadores en la acción sindical.

5.1. La socialización familiar

Como ya sabemos, el indicador de la *tradición política familiar* utilizado es la tendencia política atribuida por los entrevistados a sus padres. En el cuestionario los trabajadores podían atribuir a su padre una tendencia política desde la extrema izquierda a la extrema derecha. De hecho casi ninguno de ellos mencionaron estos valores extremos como tendencia política de sus padres. Los pocos trabajadores que lo hicieron se han unido, respectivamente, a los que dijeron que su padre tenía una tendencia de "izquierda" o de

"derecha". De hecho, pues, disponemos de cinco categorías de trabajadores, uniendo a las dos anteriores las de los trabajadores que sostenían que su padre tenía una tendencia de centro-derecha, centro o centro-izquierda. Dado que para establecer las categorías de las variables independientes hemos seguido la práctica de unir en una categoría a todos aquellos grupos de trabajadores entre los que el nivel de implicación sindical no fuera estadísticamente diferente, en realidad se han establecido sólo tres categorías uniendo a los que sostenían que su padre era de "derechas" con los que afirmaron que era de "centro-derecha", puesto que la media de implicación sindical de ambos grupos no era estadísticamente diferente. Lo mismo se hizo, y por la misma razón, entre los grupos de trabajadores que decían que su padre era de "izquierda" y los que decían que era de "centro-izquierda". El tercer grupo de trabajadores es el formado por los que afirmaron que su padre era de "centro"[2].

La tendencia política atribuida al padre tiene relación con la ocupación o profesión del mismo. Si tomamos la última ocupación del padre y la relacionamos con la tendencia política que le atribuye el hijo podemos apreciar (tabla 5.1) que los hijos de los jornaleros agrarios o los obreros dijeron que sus padres eran de izquierda en casi un 80% de los casos[3].

Tabla 5.1 **Ultima ocupación o profesión de los padres de los entrevistados y tendencia política que les atribuyen sus hijos.**

Tendencia política atribuída al padre	Ultima ocupación o profesión del padre						
	Jornale-ro	Ob. no cualif.	Ob. cualif.	Tr. autónomo	Agric. autónomo	Prof. lib. o empr.	Funcionarios
Derecha	11%	15%	11%	39%	59%	49%	60%
Centro	-	21%	17%	24%	18%	25%	40%
Izquierda	89%	63%	72%	36%	23%	25%	-
(Base)	(9)	(52)	(92)	(33)	(44)	(51)	(10)

Los hijos de los agricultores, de profesionales liberales, pequeños empresarios o de funcionarios atribuyeron a sus padres mayoritariamente una tendencia política de derecha. Los hijos de los trabajadores autónomos no agrarios distribuyen a sus padres por igual entre la derecha y la izquierda. Aunque no puede descartarse una cierta bidireccionalidad causal entre

la tendencia política atribuida al padre y la propia tendencia política o, dicho de otro mòdo, entre la tendencia política atribuida al padre y el nivel de implicación sindical del entrevistado, la primera variable tiene una fuerte relación con variables ajenas a la ideología del entrevistado como la profesión u ocupación del padre.

Aquellos que atribuyen a su padre una tendencia política de derecha tienen una implicación sindical de 2.35 frente a una de 3.45 entre los que atribuyen a su padre una tendencia de centro y una de 4.00 entre los que dicen que su padre es (o era) de izquierda.

Aunque no es necesario que exista una socialización explícita o consciente de los hijos por los padres en una determinada tradición política para que esa socialización se produzca, el 70% de los trabajadores que atribuyen a sus padres una tendencia de izquierda afirmaron también que en su familia les "hablaban" acerca de la "historia o los sucesos del movimiento obrero". La mayoría de los padres "de izquierda" parecen haber realizado, pues, una cierta socialización explícita de sus hijos en sus valores o tradiciones políticas. La socialización explícita depende, ligeramente, del nivel educativo del padre, siendo más frecuente a medida que aumenta dicho nivel.

Tabla 5.2 **Tradición política de la familia, socialización en los valores de la izquierda y efecto sobre la actitud de los trabajadores hacia el sistema socio-económico.**

	Tradición política familiar		
Actitud frente al sistema socio-económico	Derecha o centro	Izquierda sin socialización explícita	Izquierda con socialización explícita
Actitud de aceptación	71%	64%	35%
Actitud más crítica	29%	36%	65%
(Base)	(150)	(47)	(111)

Nota; **Chi-cuadrado = 35.1, significativo para 2 grados de libertad.**

La socialización explícita de los hijos en los valores de la izquierda por parte de las familias de esa tradición política es un hecho relevante porque parece tener efectos sobre la actitud de los entrevistados hacia el sistema económico o en su tendencia a involucrarse en

las actividades del mundo público y, en definitiva, sobre la implicación sindical. Los trabajadores cuya tradición política familiar está en la izquierda pero que no parecen haber sido explícitamente socializados por sus padres en dicha tradición no son mucho más críticos hacia el sistema socio-económico que aquellos cuya tradición política familiar está en la derecha o el centro. Los críticos hacia el sistema se concentran esencialmente, pues, entre los trabajadores que han recibido una socialización explícita en dicha tradición.

Como se aprecia en la tabla 5.2, los trabajadores de tradición política de izquierda sólo son ligeramente más críticos (36%) hacia el sistema socio-económico que los trabajadores de tradición política de derecha o de centro (29%). Los críticos hacia el sistema son esencialmente aquellos de tradición familiar de izquierda y que han recibido, además, una socialización explícita en esa tradición política (64%). El primer grupo de trabajadores, es decir, aquellos con tradición familiar de izquierda pero no socializados explícitamente en dicha tradición tienen una tendencia particularmente fuerte a abstenerse de las actividades del mundo público. El 43% de ellos no se interesan o involucran en dichas actividades, concentrándose de forma muy exclusiva en sus intereses puramente privados.

Tabla 5.3 Tradición política de la familia, socialización en los valores de la izquierda y tendencia a involucrarse en las actividades del mundo público.

	Tradición política familiar		
Tendencia a involucrarse en las actividades del mundo público	Derecha o centro	Izquierda sin socialización explícita	Izquierda con socialización explícita
Se concentran en las actividades privadas de forma casi exclusiva	15%	43%	20%
Se involucran en las actividades del mundo público	85%	57%	80%
(Base)	(150)	(47)	(111)

Nota: Chi-cuadrado = 16.1, significativo para 2 grados de libertad.

De acuerdo a la tabla 5.3, la socialización familiar en los valores de la izquierda es necesaria para que los trabajadores nacidos en familias izquierdistas desarrollen una tendencia

a involucrarse en las actividades del mundo público tan alta como la de los trabajadores con tradición política familiar de derecha o centro, que raramente concentran sus intereses exclusivamente en su mundo privado[4].

Y, finalmente, la implicación sindical de los trabajadores procedentes de la tradición política de la izquierda pero no explícitamente socializados en dicha tradición es menor (3.41) que la de los que sí han sido explícitamente socializados en la izquierda (4.08) e igual que la de los trabajadores que atribuyen a su padre una tendencia política de centro (3.45).

La socialización sindical en las empresas, como ya se dijo en otro capítulo, es una socialización en la acción sindical complementaria, en general, de la socialización familiar explícita en los valores de la izquierda. La tabla 5.4 trata de mostrar esta complementariedad.

Tabla 5.4 **Implicación sindical media de los trabajadores. Complementariedad entre la socialización familiar explícita en los valores de la izquierda y la socialización sindical en la empresa según el grado de cualificación de los trabajadores.**

Tradición política familiar y socialización en los valores de la izquierda	NO TECNICOS		TECNICOS	
	3-10 años de antigüedad en la empresa	Más de 10 años de antigüedad en la empresa	3-10 años de antigüedad en la empresa	Más de 10 años de antigüedad en la empresa
- Izquierda y socializados explícitamente en ella	4.79 (24)	5.01 (47)	2.88 (8)	3.80 (5)
- Izquierda y no socializados explícitamente en ella	2.55 (11)	4.47 (22)	3.00 (4)	-
- Centro o derecha	2.61 (36)	3.69 (50)	1.50 (12)	3.29 (14)
Total (Base)	3.34 (71)	4.40 (119)	2.21 (24)	3.42 (19)

Nota: Los números entre paréntesis son las bases sobre las que se han calculado las medias de implicación sindical.

Las medias de implicación sindical son estadísticamente diferentes entre los grupos de trabajadores con distinta antigüedad en la empresa excepto en el caso de los trabajadores con tradición familiar de izquierda y socializados explícitamente en ella.

En este caso sólo hemos considerado a los trabajadores con más de 3 años de antigüedad en la empresa puesto que la implicación sindical de los que tienen menos antigüedad depende de su condición de trabajadores eventuales. Si nos fijamos sólo en los trabajadores no técnicos de entre 3 y 10 años de antigüedad observamos, en la primera

columna, que aquellos de tradición familiar de izquierda pero no explícitamente socializados en ella tienen una implicación sindical (2.55) notablemente inferior a la de los trabajadores socializados explícitamente en esa tradición (4.79). La implicación sindical de los trabajadores con tradición familiar de izquierda pero no explícitamente socializados en ella aumenta rápidamente a medida que aumenta su antigüedad en la empresa. En cambio, los trabajadores (no técnicos) y socializados explícitamente por sus familias en la tradición de izquierda tienen una elevada implicación sindical a partir del momento en que dejan de ser eventuales (3 años de antigüedad)[5] y no necesitan, prácticamente, de ningún tipo de socialización sindical en la empresa para participar en la acción colectiva. Sin embargo esa socialización sindical sí es muy necesaria entre los no explícitamente socializados por sus familias en la tradición izquierdista (tanto si proceden de familias de izquierda como si proceden de familias de centro o derecha, aunque en este último caso la socialización sindical no es tan efectiva).

La segunda conclusión importante que podemos extraer de la tabla anterior debe tomarse con más precaución debido a la escasa representatividad estadística de los datos referentes a los técnicos. Contrariamente al caso anterior (no técnicos), los técnicos de 3 a 10 años de antigüedad en la empresa procedentes de familias izquierdistas y socializados en esa tradición política fuera de la empresa tienen una implicación sindical baja si la comparamos con la de los trabajadores no técnicos y también socializados por sus familias en la tradición de la izquierda. Como apreciaremos posteriormente, los trabajadores técnicos tienen unas relaciones sociales ideológicamente más variadas que los no técnicos y, por tanto, incluso aunque sus familias los hubieran socializado explícitamente en los valores de la izquierda esa socialización tiene unos efectos aparentemente muy reducidos -en su ámbito vital la ideología de la izquierda es un referente secundario-. Y, por supuesto, como se ha dicho en otras partes de esta tesis, su posición en los mercados de trabajo es tal que pueden elegir entre una estrategia de acción colectiva u otra de acción individual para satisfacer sus intereses.

Podemos pues afirmar que la tradición política familiar tiene un efecto destacable sobre la implicación sindical de los trabajadores, siendo esta implicación mayor a medida que

esa tradición se escora más hacia la izquierda. Pero la conclusión más importante es que la socialización familiar explícita en los valores de la izquierda produce efectos destacados en el grado de implicación sindical de los trabajadores. Aquellos que no han sido explícitamente socializados en esa tradición tienen el mismo grado de aceptación del sistema socio-económico que los trabajadores procedentes de familias de tradición política de centro o derecha y una notable tendencia a abstenerse de las actividades del mundo público, que contrasta con el activismo tanto de los socializados familiarmente en la izquierda como de los trabajadores cuyas familias se adscriben a tradiciones de centro o derecha. Finalmente, la socialización sindical es un proceso que afecta a todo tipo de trabajadores excepto a los no técnicos que previamente han sido socializados explícitamente por sus familias en los valores de la izquierda. La socialización sindical es, sin embargo, más efectiva en el caso de los trabajadores no técnicos procedentes de familias izquierdistas pero no socializados familiarmente en dicha tradición política.

5.2. Las amistades y la organización informal de la izquierda en las empresas

Para construir el indicador relativo a la tendencia político-ideológica del entorno social no familiar más cercano a los trabajadores se han utilizado dos preguntas relativas al voto político de los dos mejores amigos de cada entrevistado. Naturalmente, sólo conocemos ese voto político a través de las declaraciones de los propios entrevistados. Fuera del cuestionario, se preguntó a 112 trabajadores de dos de las empresas si "conocían" o "imaginaban" cuál era el voto político de sus amigos. De los 211 amigos citados por esos entrevistados resultó que en el 61% de los casos el voto -o la abstención- era "sabido" por los entrevistados. En un 22% de los casos los entrevistados decían que "no me lo ha dicho pero estoy seguro", sobre un 10% de los amigos decían que no estaban seguros pero que pensaban que ese era el voto de sus amigos, sobre un 2% los entrevistados dudaban entre dos partidos políticos y sólo sobre un 5 % dijeron que no sabían ni tenían idea sobre ese voto. De

hecho, la distribución del voto político de los amigos de los entrevistados es estadísticamente la misma que la del voto de la muestra aunque se produce el curioso fenómeno de que el voto de los amigos que al mismo tiempo son compañeros de trabajo de los entrevistados -trabajan en la misma empresa- está fuertemente escorado a la izquierda del voto de los entrevistados y el voto de los amigos no compañeros de trabajo está ligeramente escorado a la derecha.

En la construcción del *indicador de la tendencia político-ideológica de los dos mejores amigos* de los entrevistados se procedió de la siguiente forma:

a) Se clasificaron los partidos políticos en cuatro categorías: Izquierda Unida (más partidos a su izquierda), Partido Socialista (más ecologistas), Centro Democrático y Social (más otros partidos de centro) y Partido Popular (más partidos a su derecha)[6].

b) Se otorgó a cada uno de los grupos de partidos anteriores la siguiente ponderación: IU = 8 puntos, PSOE = 6 puntos, CDS = 4 puntos y PP = 2 puntos. En los casos en que el entrevistado dudaba de si su amigo había votado a uno de entre dos partidos políticos se le atribuía la puntuación intermedia correspondiente a esos dos partidos.

c) Dado que la implicación sindical de los entrevistados políticamente abstencionistas estaba casi a medio camino entre la de los votantes del PSOE y la de los votantes del CDS se decidió que la ponderación correspondiente a los amigos políticamente abstencionistas (16% de la muestra de amigos) sería igual a 5 puntos.

d) Una vez realizada esa ponderación cada entrevistado dispondría de dos puntuaciones correspondientes a la orientación política de sus dos mejores amigos. El índice final salió de la suma de ambas puntuaciones. Así pues, el recorrido del índice iba de 4 (los dos amigos votantes de la derecha) a 16 (los dos amigos votantes de partidos a la izquierda del PSOE). Naturalmente había entrevistados que no sabían o no habían querido decir cuál era el voto político de uno o de los dos amigos. El 13%

de la muestra sólo mencionó el voto de un amigo y el 3% no mencionó el voto de ninguno de sus amigos.

e) En el caso de que el entrevistado no hubiera mencionado el voto de uno de los amigos pero sí el del otro, simplemente se multiplicó por dos la ponderación correspondiente a la del amigo sobre el que sí conocíamos el voto.

f) Los 9 trabajadores sobre los que no conocíamos el voto político de sus dos amigos se asignarían a la categoría de trabajadores a la que más se pareciera su nivel medio de implicación sindical (que resultaría ser el de *amistades de centró).*

Una vez construido el índice, los trabajadores fueron clasificados en tres grupos: *amistades de derecha* si su puntuación era igual a 7 o menor, *amistades de centro* si su puntuación estaba entre 8 y 13 y *amistades de izquierda* si su puntuación era igual a 14 o mayor[7].

Tabla 5.5 La tradición política familiar y la tendencia política de los amigos. La fuerza relativa de los núcleos ideológicos duros.

Tendencia política de las amistades	Tradición política familiar		
	Derecha o centro	Izquierda sin socialización explícita	Izquierda con socialización explícita
- Amistades de derecha	22% *	13%	5%
- Amistades de centro	68%	66%	65%
- Amistades de izquierda	10%	21%	30% *
(Base)	(150)	(47)	(111)

Nota: Los asteriscos señalan los núcleos duros de la derecha y la izquierda.

Chi-cuadrado = 25.6, significativo para 4 grados de libertad.

Al igual que en el caso de la tradición política familiar, la tendencia política de las amistades de los entrevistados tiene una fuerte relación con su nivel de implicación sindical.

Los que tienen *amistades de derecha* tienen una implicación sindical media igual a 1.96 frente a 3.35 para los que tienen *amistades de centro* y 4.43 entre los que tienen *amistades de izquierda.* Cuando la tendencia ideológica de las amistades refuerza la de la tendencia política familiar podemos hablar de *núcleos ideológicos duros* en el sentido de que el entorno social natural más cercano al trabajador tiene una clara orientación ideológica de derecha o de izquierda. Ambos núcleos duros tienen en nuestra muestra el mismo tamaño -equivalente al 11 % cada uno de ellos-.

El *núcleo duro de la derecha* lo constituyen aquellos trabajadores de tradición familiar de centro o derecha y cuyas amistades son de tendencia derechista. El *núcleo duro de la izquierda* está formado por los trabajadores explícitamente socializados por sus familias en los valores de la izquierda y cuyas amistades tienen también una tendencia decididamente izquierdista. Los entrevistados de ambos núcleos, por lo demás, se orientan políticamente a la derecha o izquierda, según al núcleo al que pertenecen, de forma clara y sin contradicciones -aunque hay algunos votantes del centro político entre los pertenecientes al núcleo de la derecha-. Entre los 66 trabajadores pertenecientes a estos dos núcleos sólo hay 2 abstencionistas políticos y el 97% de ellos tienen una alta participación en las actividades propias del mundo público.

Los dos núcleos duros son los que manifiestan los niveles menores y mayores de implicación sindical. La media de implicación sindical del *núcleo duro de la derecha* (33 trabajadores) es igual a 1.46 frente a, por ejemplo, una implicación sindical de 2.96 entre los trabajadores de tradición familiar de derecha pero con amistades de centro o izquierda. Por su parte, el núcleo duro de la izquierda tiene una media de implicación sindical de 4.86 frente a una de 3.85 entre los trabajadores socializados familiarmente en la izquierda pero con amistades de centro o derecha. Así pues, la diferencia entre las medias de implicación sindical de los dos núcleos duros es igual a 3.40 frente a una diferencia de .89 entre los otros dos grupos de trabajadores en cuyos entornos más cercanos (familiar y de amistades) hay una mayor variedad de tendencias políticas.

Las amistades de los trabajadores jóvenes[8] de nuestra muestra no son ideológicamente diferentes de las de los trabajadores adultos. La relación entre tradición política familiar y tendencia política de las amistades es igual para los jóvenes que para los adultos. En cambio, en el caso de los técnicos, los socializados explícitamente por sus familias en los valores de la izquierda tienen amigos de izquierda en sólo un 9% de los casos, frente al 35% entre los trabajadores menos cualificados. Los técnicos en general no forman pues parte del *núcleo duro de la izquierda* al existir variedad ideológico-política en su ambiente social más próximo. Sí forman parte, en cambio, del *núcleo duro de la derecha.* Es decir, aquellos técnicos nacidos en familias de derecha tienen una tendencia a tener amistades de derecha semejante al caso de los trabajadores menos cualificados.

Tabla 5.6 **Porcentaje de trabajadores de los núcleos duros de la derecha y la izquierda cuyos amigos son al mismo tiempo compañeros de trabajo.**

Número de amigos de cada entrevistado que, al mismo tiempo, son compañeros de trabajo.	Núcleo duro de la derecha	Núcleo duro de la izquierda
- Ningún amigo es compañero	79%	18%
- Uno de los amigos es compañero	15%	45%
- Los dos amigos son compañeros	6%	36%
(Base)	(33)	(33)

Nota: Chi-cuadrado estadísticamente significativo.

Uno de los fenómenos más destacables es, no obstante, que el *núcleo duro de la izquierda* es un núcleo que funciona dentro de las empresas mientras que el núcleo duro de

la derecha existe fuera de las mismas, es decir, en un entorno social mucho más amplio. Las redes izquierdistas de amistad son una especie de organización informal en el mismo centro de trabajo, en tanto que las redes derechistas de amistad suponen la existencia de una red ideológica social que, sin embargo, prácticamente no toca a los centros de trabajo (véase tabla 5.6). Podría pues decirse que la izquierda está informalmente organizada en las empresas mediante redes de amistad, mientras que la derecha está informalmente desorganizada. Este

fenómeno supone una ventaja relativa para los sindicatos que pueden contar, por debajo o al lado de su organización formal, con la organización informal de una buena parte de los trabajadores que les apoyan mientras que la *oposición política* a los sindicatos[9] está desorganizada tanto desde el punto de vista formal como informal.

Aunque este fenómeno se produce especialmente en el caso de los dos núcleos duros no es privativo de ellos. El 47% de todos los amigos izquierdistas de los entrevistados son compañeros de trabajo de éstos -trabajan en la misma empresa-, mientras que sólo el 12% de todos los amigos de derecha son también compañeros de trabajo de los entrevistados. Esto explica también por qué el voto político de los amigos que son compañeros de trabajo de los entrevistados está fuertemente escorado a la izquierda con respecto al voto político de la muestra. Si tomamos, por ejemplo, el porcentaje de voto a Izquierda Unida resulta que mientras en la muestra equivale al 34%, entre los amigos compañeros de trabajo es igual al 48%. Lo contrario ocurre entre los amigos no compañeros de trabajo. Su porcentaje de voto a la coalición liderada por el PCE es algo menor que para el conjunto de la muestra (28%).

El comportamiento de los técnicos parece ser, también, particular a este respecto -aunque esta interpretación debe tomarse con cuidado debido al tamaño de la muestra-. Como sabemos, aquellos técnicos socializados explícitamente por sus familias en la izquierda no suelen tener *amistades izquierdistas* y, por tanto, no forman parte del núcleo duro de la izquierda sino muy raramente. Dichos técnicos, además, apenas tienen amigos que sean compañeros de trabajo -como ocurre en general para todos los técnicos-[10]. Así, mientras entre los amigos de los técnicos sólo el 13% trabajan en la misma empresa que ellos, en el caso de los trabajadores no técnicos ese porcentaje se eleva al 40%. Podemos pues afirmar que el entorno social próximo de los técnicos es un entorno más allá o al margen del centro de trabajo. Viven en un ambiente social, política e ideológicamente, más variado. Sin embargo, para los trabajadores no altamente cualificados, la empresa no es sólo el lugar de trabajo sino también el lugar donde tienen sus mejores amigos.

En definitiva, pues, la implicación sindical de los trabajadores tiene relación con la tendencia político-ideológica de las amistades de los trabajadores. Lo más importante es, sin

embargo, que esa implicación sindical es particularmente fuerte entre los que han sido socializados explíticamente por sus familias en la izquierda y, además, tienen amistades de izquierda *(núcleo duro de la izquierda), y* particularmente débil entre aquellos cuyas familias son de tradición política de derecha y tienen amistades de derecha *(núcleo duro de la derecha).* Por otra parte, el *núcleo duro de la izquierda* es un núcleo situado en el interior de las empresas mientras que el *núcleo duro de la derecha* no toca a los centros de trabajo. Lo que esto significa es que las secciones sindicales, además de su organización formal, disponen de una organización informal de apoyo -redes de amistades izquierdistas- a la que no se contrapone una organización informal correspondiente de los trabajadores de tendencia derechista cuya *vida* está fuera de la empresa en un ambiente social mucho más amplio.

5.3. El entorno local

En el factor del entorno social se han introducido dos variables referentes al entorno local: el barrio y el municipio. El 93% de los trabajadores de la muestra residen en la ciudad de Madrid o en los municipios del sur de la capital. En un estudio reciente sobre el movimiento obrero en el área metropolitana de Barcelona durante el franquismo (Balfour, 1989) se han destacado las diferencias organizativas y de las formas de movilización obrera a partir de la tradición sindical y la estructura industrial locales. En nuestro caso sólo se pretende tener en cuenta la fuerza relativa de la cultura o ideología sindical, frente a otras ideologías, en diferentes entornos locales.

Un posible indicador de la relativa fuerza de la cultura sindical en los distintos barrios podría haber sido la estructura del voto político en los mismos, pero no se ha podido disponer de ese dato para las distintas áreas urbanas de las ciudades del sur de la capital. Se ha recurrido, pues, a otro indicador algo más complejo extraído del propio cuestionario. Dicho indicador se ha construido a partir de dos preguntas relativas a la existencia de conflictividad social en los barrios de residencia de los trabajadores y de las causas de dicha

conflictividad[11]. Los trabajadores citaron 28 tipos de motivos sobre la conflictividad social en sus barrios de residencia. Sólo los entrevistados que residían en 4 de los 56 barrios mencionados no citaron ningún tipo de conflicto, pero en otros casos sólo una mínima parte de los trabajadores que vivían en un determinado barrio hablaban de algún conflicto mientras que los demás o los desconocían o no los consideraban de suficiente entidad como para mencionarlos[12]. No todos los conflictos, sin embargo, son de la misma naturaleza. Determinados problemas sociales -causas de conflictos- son más propios, e incluso diríamos que casi exclusivos, de lo que podríamos denominar barrios populares -en el sentido de que en ellos la proporción de población obrera es dominante o, al menos, muy importante-. Otros problemas sociales no son tan específicos de los barrios populares sino que provocan también conflictos en barrios interclasistas. Dado que los barrios populares se caracterizan esencialmente por una relativa falta de equipamientos sociales de diverso tipo, se han considerado como causas específicas de los conflictos en barrios populares aquellas que tienen que ver con:

a) la escasa oferta de transporte público,
b) falta o escasa oferta de equipamientos sanitarios,
c) falta o escasa oferta de equipamientos escolares,
d) falta o mal estado de ciertas infraestructuras urbanas como el alumbrado o el pavimento de las calles y, también,
e) mala calidad de las viviendas.

El resto de los conflictos -provocados por otras causas- pueden estar presentes, y lo están de hecho, en barrios populares, pero no son tan propios de ellos como los mencionados[13]. La falta de zonas verdes, por ejemplo, afecta a muchas áreas urbanas del área metropolitana de Madrid y no sólo a los barrios populares, aunque ciertamente son éstos los que más la padecen. Así pues las protestas por falta de zonas verdes también se producen en barrios interclasistas -de clases medias, etc...-. Este tipo de protestas no se ha considerado, pues, como exclusiva de barrios populares. Entre las causas de conflictos no clasificadas como exclusivamente propias de barrios populares podemos mencionar:

a) protestas vecinales contra la prostitución -más propias de barrios del centro histórico de Madrid-,

b) protestas contra la instalación en el barrio de centros de desintoxicación de drogadictos o de asentamientos gitanos,

c) protestas contra la instalación de grandes centros comerciales,

d) protestas contra el ruido nocturno en los fines de semana en áreas de actividades lúdicas,

e) protestas en favor del desvío del tráfico hacia otras zonas,

f) protestas y organización de comités vecinales de autodefensa contra robos o tráfico de drogas, etc...

Tabla 5.7 **Tradición política familiar, tendencia política de las amistades y tipo de barrio de residencia de los trabajadores.**

Tipo de barrio	Tradición política familiar		Tendencia política de las amistades	
	Derecha	Izquierda	Derecha	Izquierda
- Barrio popular	64%	80%	60%	93%
- Barrio interclasista	36%	20%	40%	7%
(Base)	(102)	(142)	(45)	(58)

Para calificar a un barrio de popular se siguió el criterio de que al menos el 50% de los trabajadores que residían en él mencionaran que en ese barrio habían existido conflictos y que las causas de los mismos eran las típicas de los barrios populares. Una vez clasificados los barrios en populares e interclasistas, a partir de este criterio, se clasificó a los trabajadores en dos categorías: aquellos que residían en áreas populares y aquellos otros que residían en áreas interclasistas. La siguiente tabla demuestra que, efectivamente, la fuerza de la ideología de la izquierda es más fuerte en los barrios aquí llamados populares aun cuando en nuestra muestra sólo consideramos a un tipo de pobladores de esos barrios: los trabajadores -es decir, no tenemos en cuenta que con toda seguridad el numero relativo de trabajadores es mayor en las zonas populares-.

La mayoría de los trabajadores (73%), incluidos aquellos cuyo entorno familiar o de amistades era de derecha, residían en barrios populares tal y como los hemos definido. No obstante, la tabla 5.7 demuestra que existe una relación entre tipo de barrio y la tendencia política de las familias de los trabajadores o de sus amistades lo que prueba que, efectivamente, nuestro indicador discrimina correcta, aunque imperfectamente, entre dos distintos tipos de zonas urbanas diferenciadas por la fuerza relativa de la cultura o ideología de la izquierda.

Otra característica importante de los barrios populares, en comparación con los interclasistas, es que los trabajadores que viven en ellos tienen una tendencia mayor, que los de otros barrios, a tener amigos que también son vecinos. Si consideramos el total de relaciones de amistad de los entrevistados que residen en barrios populares resulta que en el 30% de los casos esas relaciones se producen entre el trabajador y un vecino de barrio. Esto sólo ocurre en el 11 % de los casos cuando el trabajador reside en un barrio interclasista. Al menos por lo que se refiere a los trabajadores, pues, los barrios populares están recorridos por una red más tupida de amistades o, lo que es lo mismo, la vida comunitaria parece ser más densa en las áreas populares[14].

También ocurre que cuando un trabajador que reside en un barrio popular tiene un amigo en su mismo barrio ese amigo es de izquierda en un 53% de los casos, y sólo en un 13% de derecha. Si ese mismo trabajador -que vive en un barrio popular- tiene un amigo de otro barrio la probabilidad de que ese amigo sea de izquierda se reduce al 32% y la de que sea de derecha aumenta al 34%. Así pues, cuando un trabajador vive en un barrio popular tiene una probabilidad relativamente alta de tener por amigos a vecinos suyos y también de que esos amigos vecinos sean de izquierda. Y este esquema se repite independientemente de que el trabajador tenga una tradición familiar de izquierda, de centro o de derecha. Si tomamos, por ejemplo, a los trabajadores de tradición familiar de derecha o de centro descubrimos:

a) que si viven en barrios populares tienen una tendencia mayor a tener por amigos a vecinos suyos (25%) que cuando no residen en ese tipo de barrios (8%) y,

b) que sus amigos son más frecuentemente de *centro o izquierda* si son vecinos suyos (58%) que si no lo son (32%).

El tipo de barrio de residencia tiene algunos efectos sobre la implicación sindical. En general la implicación sindical de los trabajadores que residen en barrios populares es igual a 3.56 y la de los que residen en barrios interclasistas a 2.79. Podría fácilmente deducirse, no obstante, que estas diferencias se explicarían teniendo en cuenta el hecho de que, probablemente los técnicos tienden a residir en barrios interclasistas. Esta deducción es, sin embargo, incorrecta, puesto que técnicos y no técnicos se distribuyen entre barrios populares e interclasistas en una proporción exactamente igual (27% en barrios interclasistas y 73% en barrios populares)[15]. Tampoco hay diferencias estadísticas en la forma residencial de jóvenes (menos de 36 años) y adultos (más de 36 años).

Tabla 5.8 Implicación sindical según la tendencia ideológica de las amistades y el tipo de barrio en que residen los trabajadores.

Tipo de barrio	Tendencia político-ideológica de las amistades		
	Derecha	Centro	Izquierda
- Barrios populares	2.10 (27)	3.50 (145)	4.50 (54)
- Barrios interclasistas	1.70 (18)	2.90 (60)	4.53 (4)

Nota: Los números entre paréntesis son las bases sobre las que se ha calculado la media de implicación sindical.

Las medias de implicación sindical entre los trabajadores que viven en distintos tipos de barrios son estadísticamente diferentes tanto para los trabajadores que tienen amistades de derecha como de centro, pero no para los que tienen amistades de izquierda.

La relación entre tipo de barrio de residencia e implicación sindical debe explicarse a partir de otros fenómenos. Aquellos que residen en barrios populares tienden a estar rodeados de un entorno social próximo (familia y amistades) de izquierda. Quizá el diferente nivel de implicación sindical de los trabajadores que viven en unos y otros barrios pueda explicarse por la fuerza relativa de la ideología o cultura de izquierda en los entornos sociales

próximos y, en este sentido, podríamos afirmar que el tipo de barrio no es en realidad sino otra forma de hablar del entorno social próximo.

Según los resultados de la tabla anterior, parece, aunque los datos no son muy concluyentes debido al escaso numero de trabajadores (4) que residen en barrios interclasistas y tienen amistades de izquierda, que el residir en un barrio popular sólo incrementa la implicación sindical cuando el entorno más cercano de las amistades es de derecha o centro -pero no si ese entorno es de izquierda-. Si consideramos la tradición política familiar, en lugar de la tendencia política de las amistades, la conclusión es la misma.

Tabla 5.9 **Implicación sindical según la tradición política familiar y el tipo de barrio en que residen los trabajadores.**

	Tradición política familiar		
Tipo de barrio	Derecha y centro	Izquierda sin socialización explícita	Izquierda con socialización explícita
- Barrio popular	2.92 (102)	4.10 (32)	4.10 (92)
- Barrio interclasista	2.20 (48)	2.50 (15)	4.51 (19)

Nota: Los números entre paréntesis son las bases sobre las que se han calculado las medias de implicación sindical.

Las medias de implicación sindical son estadísticamente diferentes en todas las columnas, es decir, para todo tipo de trabajadores clasificados según la tradición política familiar.

Si observamos cuidadosamente la tabla 5.9 podemos ver que el residir en un barrio popular incrementa la implicación sindical de los trabajadores cuya tradición política familiar es de derecha o de centro o si, aun siendo de izquierda, los trabajadores no han sido explíticamente socializados por sus familias en los valores de izquierda. Parece, pues, que definitivamente, el residir en un barrio popular, donde la fuerza de la ideología o cultura de la izquierda es más fuerte, tiene un cierto efecto sobre la implicación sindical de los trabajadores pero sólo si éstos están rodeados por un entorno social próximo (familiar y de amistades) en el que la cultura o ideología de izquierda no es claramente dominante. Cuando el entorno social próximo es, por el contrario, claramente de izquierda, el residir en un barrio

popular no incrementa su implicación sindical. En sentido contrario, el residir en un barrio interclasista reduce la implicación sindical de aquellos con un entorno social próximo no claramente dominado por la cultura e ideología de izquierda.

Otra conclusión concordante con lo dicho en una sección anterior respecto a la particular eficacia de la socialización sindical en la empresa entre los trabajadores nacidos en familias izquierdistas pero no socializados explícitamente por sus padres en esa tradición, es que es a éstos trabajadores a los que más afecta el tipo de barrio en el que viven. Si residen en barrios populares su implicación sindical es alta (4.10), pero si no residen en esos barrios es baja (2.43). Los trabajadores con tradición familiar de izquierda pero no explícitamente socializados en esa tradición parecen ser especialmente sensibles a la influencia ideológica de sus entornos sociales no familiares como el tipo de barrio de residencia o el ambiente ideológico sindical en las empresas[16].

En cuanto al entorno propiamente local -municipio- de residencia el significado de su relación con la implicación sindical de los trabajadores es muy semejante al de la relación entre el barrio de residencia y la variable dependiente. Como se apreciará, la relación entre localidad de residencia e implicación sindical es inexistente una vez controlada por el tipo de barrio -popular o interclasista-. Podría en consecuencia decirse que una localidad es, a los efectos de este análisis, lo que son sus barrios (tal y como aquí se han entendido). La inmensa mayoría de los entrevistados residen en la ciudad de Madrid o en los grandes municipios del sur de la capital, sobre todo en Getafe, Leganés, y algunos otros como Alcorcón, Fuenlabrada, Parla o Pozuelo.

Se han establecido cuatro grupos de trabajadores según su localidad de residencia[17]:

a) residentes en la ciudad de Madrid (41%),
b) residentes en Getafe (18%),
c) residentes en Leganés (12%) y
d) residentes en otras localidades (30%).

Dado que las cuatro empresas estudiadas se localizan en la ciudad de Madrid (dos) y en el área de Getafe-Leganés (dos), no es de extrañar que los residentes en estos tres municipios supongan el 70% de la muestra. Todos los barrios de Getafe y Leganés están clasificados como barrios populares, como corresponde a un área de fuerte presencia obrera, aunque existen diferencias sustanciales entre los dos municipios. El crecimiento industrial de Getafe es 15 años anterior al de Leganés. Su tradición obrera es relativamente larga y podría afirmarse que se remonta, incluso, a la época de la Segunda República. En cualquier caso, la localización de importantes fábricas en el municipio facilitó la existencia de cierta organización obrera incluso en la primera fase del franquismo. Durante los años 60 y 70 el protagonismo del movimiento obrero fue muy notable y Getafe constituyó uno de los puntos fuertes del sindicalismo en Madrid (Equipo EIDA-CCOO, 1977).

Leganés ha tenido un desarrollo industrial más tardío y el municipio creció a raíz de la instalación de algunas fábricas importantes pero también como ciudad puramente residencial o dormitorio. La fuerza numérica de los obreros industriales sigue siendo notablemente más alta en Getafe aunque ambas ciudades están actualmente afectadas por un proceso de *des-obrerización* debido, entre otras cosas, al alto costo de la vivienda en Madrid que desplaza a muchas parejas jóvenes -a menudo no obreras- a buscar vivienda en las ciudades del cinturón. Es destacable que el 92% de los entrevistados residentes en Getafe y Leganés afirmaran que sus barrios están "mejorando" social y económicamente como consecuencia de la llegada de los nuevos residentes, un porcentaje que se reduce al 51% en localidades donde predominan los barrios interclasistas.

La categoría *resto de localidades* incluye a ciudades dormitorio (como Fuenlabrada) o propiamente interclasistas (como Pozuelo). Hay una gran diferencia entre este conjunto heterogéneo de localidades y el área de Getafe-Leganés respecto al tipo de barrios que dominan en ellas. Mientras que el 100% de los entrevistados que vivían en Getafe-Leganés residían en barrios populares, el 66% de los residentes en el *resto de localidades* viven en barrios no-populares o interclasistas donde la cultura de las organizaciones de izquierda no es un referente dominante.

En el caso de la ciudad de Madrid el numero de entrevistados que residen en barrios populares como Carabanchel, Vallecas o Canillejas asciende al 80%, mientras que sólo una quinta parte reside en barrios interclasistas.

Las medias de implicación sindical de los trabajadores van desde 3.69 de los residentes en Getafe hasta el 3.09 de los residentes en el *resto de localidades.* Las diferencias de implicación sindical entre los que residen en Leganés (3.43) y los que residen en la ciudad de Madrid (3.35) no son estadísticamente significativas. Debe señalarse que, como ocurría en el caso de la variable *tipo de hamo,* la distribución de los jóvenes (menores de 36 años) y los adultos (mayores de 36 años) en los distintos municipios es muy parecida. Lo mismo puede decirse de los técnicos. En cuanto a la tradición política familiar de los entrevistados según los municipios de residencia, su distribución se corresponde con el tipo de barrios de los municipios[18]. Las familias de tradición izquierdista son más numerosas en Getafe (67%), seguido de Leganés (59%), Madrid (52%) y el *resto de localidades* (37%).

Tabla 5.10 Relación entre implicación sindical y localidad de residencia una vez controlada por el tipo de barrios de los diversos municipios.

Tipo de barrio	Localidad de residencia			
	Getafe	Leganés	Madrid-ciudad	Resto de localidades
Barrio popular	3.69 (55)	3.43 (37)	3.70 (102)	3.65 (32)
Barrio no-popular	-	-	1.63 (22)	2.87 (60)
Total	3.69 (55)	3.43 (37)	3.35 (124)	3.09 (92)

Nota: Los números entre paréntesis son las bases sobre las que se ha calculado la media de implicación sindical.

Las medias de implicación sindical de los residentes en barrios populares son estadísticamente iguales excepto en el caso de los trabajadores residentes en Leganés. En la última fila todas las medias son diferentes entre sí excepto la existente entre los trabajadores que residen en Leganés con la de los que residen en Madrid-ciudad.

También los municipios se distinguen por el numero de amigos de los trabajadores que al mismo tiempo son vecinos de barrio de éstos. En Getafe ese número alcanza al 40% mientras que en el *resto de localidades* desciende al 17%, quedando Madrid y Leganés en posiciones intermedias. La relativa fuerza de estas redes de amistades obreras depende

también del tipo de barrio existente en las diversas localidades. Además, ya sabemos que son los trabajadores de tendencia izquierdista los que con mayor frecuencia tienen amigos que residen en sus mismos barrios y que entre esos amigos-vecinos hay un mayor número de amigos izquierdistas.

En definitiva, y como se dijo antes, la relación entre localidad de residencia e implicación sindical -una relación no excesivamente grande- desaparece casi completamente cuando se controla por la variable *tipo de barrio.*

La tabla 5.10 muestra que casi todas las diferencias entre la implicación sindical de los trabajadores según su localidad de residencia se deben al número de residentes en barrios populares o no-populares en cada una de las localidades. Con la pequeña excepción de Leganés, los trabajadores residentes en barrios populares de unos u otros municipios tienen un nivel de implicación sindical igual.

5.4. La capacidad explicativa del factor del entorno social sobre la implicación sindical de los trabajadores

La tabla 5.11 expresa las medias de implicación sindical de los distintos grupos de trabajadores establecidos para cada una de las variables del factor del entorno social.

Como en los casos de los otros tres factores, se ha realizado un análisis de regresión después de construir una variable dicotòmica con cada una de las 12 categorías de la tabla anterior (ver el procedimiento en el capítulo 2). Las variables base para este análisis son, como se sabe, aquellas categorías de trabajadores cuyo nivel de implicación sindical más se aproxima a la media muestral de dicha implicación (igual a 3.35), es decir: la tradición política familiar de centro, el tener amigos de centro, residir en un barrio popular y residir en Madrid. La tabla 5.12 representa la fórmula de regresión de las ocho variables restantes.

Tabla 5.11 Medias de implicación sindical de los trabajadores en las distintas categorías establecidas a partir de las variables del factor del entorno social.

Variables y categorías	Media de implicación sindical	Nº de casos	Desviación típica
TRADICION POLITICA FAMILIAR			
1. De derecha	2.35	90	1.25
2. De centro	3.45	60	1.42
3. De izquierda	4.00	158	1.13
TENDENCIA POLITICA DE LAS AMISTADES			
1. De derecha	1.96	45	1.39
2. De centro	3.35	205	1.43
3. De izquierda	4.43	58	0.98
TIPO DE BARRIO DE RESIDENCIA			
1. Popular	3.56	226	1.48
2. Interclasista o no-popular	2.79	82	1.11
MUNICIPIO DE RESIDENCIA			
1. Getafe	3.69	55	1.54
2. Leganés	3.43	37	1.67
3. Madrid	3.35	124	1.51
4. Resto de localidades	3.09	92	1.33
(MUESTRA)	(3.35)	(308)	(1.48)

Nota: Las medias de implicación sindical de las distintas categorías de trabajadores dentro de cada variable son siempre estadísticamente diferentes excepto entre la media de los trabajadores que residen en Leganés y la de los que residen en Madrid.

La relación entre el factor de entorno social y la implicación sindical es igual al 18% de la varianza de la variable dependiente (correlación múltiple igual a .462). Es el factor que menos poder explicativo tiene, aunque no es mucho menor que el del factor socio-demográfico (21% de la varianza). No obstante, es relevante considerar que toda la relación entre el tipo de entorno social e implicación sindical se concentra en las dos variables del entorno social próximo (tradición política familiar y tendencia política de las amistades). Como se aprecia en la tabla 5.12, la fórmula de regresión del factor de entorno social sobre la implicación sindical puede expresarse perfectamente con las categorías referentes a esas dos variables del entorno social próximo, no mejorando la capacidad de predicción de la

fórmula con la introducción en la misma de las variables del entorno social local (barrio y municipio). Puede concluirse, pues, que según nuestro análisis la relación entre el factor del entorno social y la implicación sindical está determinada, estadísticamente, por el carácter ideológico-político del entorno social más próximo, aunque no puede decirse que dicha relación sea muy fuerte. Ello no significa que el entorno social local no incida en la implicación sindical sino que esa incidencia queda recogida estadísticamente por las dos variables referentes al entorno social próximo.

Tabla 5.12 **Fórmula de regresión de la implicación sindical de los trabajadores a partir de las variables del factor del entorno social.**

Variables	Coeficientes de regresión
1. Amistades de derecha	-1.15 *
2. Tendencia política familiar de izquierda	.45 *
3. Amistades de izquierda	.88 *
4. Tendencia política familiar de derecha	-.94 *
5. Residencia en Getafe	-.14
6. Residencia en barrio interclasista o no-popular	-.08
7. Residencia en Leganés	.03
8. Residencia en el "resto de municipios"	-.02
(Constante)	(3.61)
(Correlación múltiple)	(.462)

Nota: Sólo son estadísticamente significativos, para un nivel de significación de .05, los cuatro primeros coeficientes, señalados con un asterisco.

Las variables base no introducidas en la regresión son aquellas categorías que aparecen en la tabla 5.11 cuya media de implicación sindical correspondiente más se aproxima a la media muestral (= 3.35).

5.5 Relación entre los índices de implicación sindical esperada

Al principio del capítulo 2 se mencionó que al igual que se esperaba una relación significativa entre el factor socio-demográfico y el de posición en el mercado de trabajo, se

esperaba también una relación entre los otros dos factores (ideológico-cultural y de entorno social)[19]. En la última sección del capítulo 3 pudimos constatar que existía, efectivamente, una relación entre los factores relativos a los intereses materiales -posición en el mercado de trabajo y factor socio-demográfico- porque, en definitiva, la posición en el mercado de trabajo se materializa muchas veces a partir de ciertas características socio-demográficas como el sexo, la edad o el nivel educativo. La tabla siguiente expresa las correlaciones entre los *índices de implicación sindical esperada* a partir de los cuatro factores.

Tabla 5.13 Correlaciones entre los cuatro índices de implicación sindical esperada (factores socio-demográfico, de posición en el mercado de trabajo, ideológico-cultural y de entorno social).

	Posición en el mercado de trabajo	Factor ideológico-cultural	Factor de entorno social
Características socio-demográficas	.561 **	.312 **	.201 **
Posición en el mercado de trabajo		.325 **	.160 *
Factor ideológico-cultural			.415 **

Nota: N = 308 para todas las correlaciones.

Las correlaciones señaladas con un asterisco (*) son significativas para un nivel de significación menor de .01 y las señaladas con dos asteriscos (**) lo son para un nivel menor de .001.

Las correlaciones más altas se producen, por un lado, entre el *índice de implicación sindical esperada a partir del factor socio-demográfico y* el de la posición en el mercado de trabajo (.561) y, por otro, entre el índice del factor ideológico-cultural y el del entorno social (.415). Así pues, la relación entre estos dos últimos factores de tipo ideológico es menor que entre los dos primeros, pero no obstante, puede afirmarse que el factor del entorno social tiene una relación mayor con el ideológico-cultural -y por ello lo denominamos también *ideológico*- que con los otros factores relativos a los intereses materiales. Los dos factores de tipo ideológico explicarían conjuntamente el 48% de la varianza de la implicación sindical de los trabajadores y los dos relativos a los intereses materiales el 31%. Pero como ocurría en el caso de estos últimos factores (véase la última sección del capítulo 3), en realidad sólo uno de ellos da cuenta de la mayor parte de este poder explicativo. Mientras que el factor

ideológico-cultural por sí solo es capaz de explicar el 44% de la varianza de la implicación sindical, el del entorno social sólo añadiría una explicación adicional del 4%[20].

Si se realiza un análisis de regresión con los cuatro factores sobre la implicación sindical la capacidad total de explicación es igual al 58% de la varianza de la implicación siendo, de acuerdo a la tabla anterior, el factor ideológico-cultural el factor más importante (44% de la varianza) seguido de la posición en el mercado de trabajo (12%) y añadiendo los otros dos factores un 1% cada uno[21].

Conclusiones: la validez y pertinencia del análisis individual

Los cuatro factores utilizados para explicar la implicación sindical de los trabajadores desde la perspectiva individual -tomando al individuo como unidad de análisis- tienen, pues, una considerable capacidad para explicar la varianza de la variable dependiente. En general, se ha demostrado que los análisis de tipo individual son pertinentes. Pero este tipo de análisis resulta insatisfactorio cuando intentamos comprender lo que ocurre en la empresa o centro de trabajo. No se trata de que el análisis que toma como unidad al individuo no sirva para explicar la implicación sindical de distintos grupos de trabajadores *dentro* de cada empresa, sino que no puede dar cuenta de las diferencias de implicación sindical *entre* los trabajadores de las distintas empresas. En otras palabras, en cada uno de los centros de trabajo son válidas las conclusiones extraídas del análisis realizado hasta aquí. En cada centro de trabajo encontraríamos que los eventuales, las mujeres o aquellos cuya familia se adscribe a una tradición política de centro -por citar sólo tres ejemplos- se implican en la acción sindical menos que los fijos, los varones o aquellos que provienen de familias izquierdistas. Sin duda, se podrán encontrar casos excepcionales en los que no se cumpla esa estructura de implicación sindical. Pero estos casos son excepciones explicables por fenómenos *anómalos* que no contradicen las conclusiones del análisis individual. La introducción de las empresas como variables ficticias en el análisis estadístico realizado no altería ninguna de las

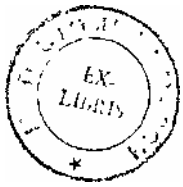
conclusiones esenciales de los cuatro últimos capítulos. Indudablemente podrían encontrarse algunas cualificaciones particulares para tal o cual empresa pero dichas cualificaciones no dejarían de ser anecdóticas. Por ejemplo, en la empresa donde la mayoría de los trabajadores son mujeres éstas se implican en la acción sindical más que las mujeres de las otras tres empresas, pero incluso en este caso -en el que las secciones sindicales están dominadas por mujeres- se sigue manteniendo la estructura descrita en el sentido de que los varones tienen una implicación sindical más elevada que las mujeres. La relación entre sexo e implicación sindical es, incluso en FEMENINA, la mencionada en el capítulo 2 y explicada entonces por determinados mecanismos referentes sobre todo a la posición subordinada de las mujeres en los mercados de trabajo.

La no pertinencia del análisis anterior si consideramos como unidad de análisis a la empresa radica en el doble hecho de que, por un lado, los trabajadores de las distintas empresas son muy parecidos en cuanto a sus características socio-demográficas, su posición en el mercado de trabajo, su ideología o su entorno social fuera de la empresa y, por otro lado, en que su implicación sindical es muy diversa según la empresa en la que trabajen. Podría decirse que la estructura de la implicación sindical es la misma en todas las empresas pero para muy diferentes niveles de implicación sindical.

Como se aprecia con claridad en la tabla 5.14, la implicación sindical real varía mucho entre las distintas empresas en tanto que la implicación sindical esperada apenas difiere cualquiera que sea el factor que se considere. Los trabajadores de las cuatro empresas son muy semejantes tanto por lo que se refiere a su dimensión material (factor socio-demográfico y factor de posición en el mercado de trabajo) como por lo que se refiere a su dimensión ideológica (factor ideológico-cultural y factor del entorno social). Ninguna de estas dos dimensiones puede, en consecuencia, explicar por qué la implicación sindical real tiene un nivel tan diverso en las distintas empresas[22].

Tabla 5.14 Implicación sindical real e implicación sindical esperada (según los cuatro factores del análisis individual) de los trabajadores de las distintas empresas.

Empresas	Nº de casos	Implicación sindical real	INDICES DE IMPLICACION SINDICAL ESPERADA			
			FACTOR SOCIO-DEMOGRAFICO	FACTOR DE POSICION EN EL MERCADO DE TRABAJO	FACTOR IDEOLOGICO-CULTURAL	FACTOR DEL ENTORNO SOCIAL
PRIVADA	98	3.11	3.33	3.42	3.31	3.32
PUBLICA	99	4.27	3.54	3.49	3.65	3.44
FEMENINA	61	3.08	3.20	3.06	3.11	3.31
FAMILIAR	50	2.31	3.19	3.26	3.10	3.26
Eta^2		.36	.05	.06	.08	.01
Significación del estadístico		SI	SI	SI	SI	NO



¿Pero qué es la empresa? Podríamos considerarla bajo dos perspectivas analíticas: estructural o como contexto -sistema de regulación y de relaciones industriales-. En muchos análisis de tipo estructural o individual se han introducido variables referentes a la empresa como el sector económico, el tamaño, etc... (véase, por ejemplo, Payne, 1989). Es un procedimiento pertinente y, sin duda, añade poder explicativo al análisis de tipo individual. En nuestro caso se ha optado por un análisis de tipo contextual que explicará las diferencias a partir de los sistemas de regulación. De hecho, muchas de las variables que pueden utilizarse como representativas del *factor empresa* en los análisis de tipo estructural son indicadores o aproximaciones de los sistemas de regulación o de relaciones industriales. El tamaño de la empresa, por ejemplo, puede interpretarse como un indicador de la diversa extensión de la corregulación en las empresas pequeñas y en las grandes. Mientras que en las grandes empresas la corregulación está más extendida, en las pequeñas casi todas las políticas de la empresa tienden a estar reguladas por la dirección -escasa presencia y poder sindical, etc.-. Naturalmente, nuestra opción por un estudio de casos, concentrando la muestra estadística en cuatro empresas, nos impide usar indicadores estadísticos del factor empresa

pero, a cambio, nos permite estudiar el contexto interno o los sistemas de regulación dentro de los centros de trabajo con cierto detalle.

La segunda parte de esta tesis se dedica, pues, a explicar la variación de la implicación sindical entre los trabajadores de las distintas empresas a partir de los sistemas de regulación de los mercados internos y de las políticas de la empresa así como de los sistemas de relaciones industriales ligados, en muchos sentidos, a los distintos sistemas de regulación.

NOTAS

1. Una buena interpretación de la diversa función cultural y de la interrelación entre los diversos ámbitos vitales de los trabajadores puede verse en Lipset et al. (1977: 106-141). En cuanto a la importancia de las tradiciones sindicales y obreras en diferentes comunidades residenciales para explicar distintas formas de lucha obrera y de *cultura* sindical puede verse Balfour (1989: 110-141).

2. Naturalmente el hecho de que el nivel de implicación sindical entre diversos grupos de trabajadores no sea estadísticamente diferente se debe, en muchas ocasiones, al tamaño de las submuestras y no supone la no existencia de diferencias reales en el grado de implicación sindical. El escaso número de entrevistados que no atribuyeron ninguna tendencia política a su padre -4 casos- se incluyeron en la categoría central.

3. No se dispone en la muestra de muchos hijos de jornaleros agrarios (sólo 9) debido a que en el cuestionario se preguntaba por la "última" profesión del padre. Es evidente, sin embargo, que entre los padres cuya última ocupación era la de *obreros* debe haber un alto porcentaje de jornaleros agrarios dado que muchos de ellos proceden de Andalucía, Extremadura o Castilla-La Mancha.

4. Aunque no podemos probarlo estadísticamente -debido al tamaño de la muestra- existen indicios en nuestros datos de que los trabajadores de tradición familiar izquierdista pero no socializados conscientemente en esa tradición tienen un escaso nivel educativo. Con cierta precaución podríamos pues afirmar que el escaso interés de estos trabajadores por intervenir en los asuntos del mundo público es una función de la carencia de unos conocimientos -e incluso de un lenguaje apropiado- para manejar intelectualmente los elementos y parámetros del mundo que les rodea. Algunos de estos trabajadores eran fácilmente détectables en las entrevistas cerradas. Las entrevistas no son, en realidad, más que una conversación estructurada sobre una parte del mundo público que les rodea. Un trabajador, por ejemplo, decía al inicio de la entrevista que esperaba hacerla ("contestar") bien. Otro preguntó al final de la misma si lo había hecho bien. Más llamativo fue el caso de una telefonista joven que estaba concluyendo sus estudios primarios. Cuando le expuse que había sido seleccionada para las entrevistas me dijo que ella no sabía nada ("yo no se nada"). Al insistirle para que contestara al cuestionario dijo que tenía que consultar con su padre, que trabajaba en la misma empresa. Al día siguiente me comunicó que su padre le había aconsejado no contestar, pero que si le dejaba el cuestionario podría responder a él en su casa "pensando" bien las respuestas. Este fue uno de los pocos casos en que hubo que sustituir a un trabajador seleccionado por otro de las mismas características.

5. Aunque en la tabla no aparece, la implicación sindical de los eventuales socializados explícitamente por sus familias en los valores de la izquierda, dicha implicación no es estadísticamente más alta que la de los demás grupos (2.03).

6. El 97% del voto efectivo se concentraba en los cuatro partidos mencionados -IU, PSOE, CDS y PP-, de forma que, aunque puede ser discutible la clasificación de los partidos pequeños, en

realidad el indicador no se altera por variar esa clasificación siempre y cuando se acepte la clasificación de los cuatro grandes partidos.

7. Esta clasificación no es arbitraria. Hemos seguido en ella el mismo criterio general para establecer categorías de trabajadores en las distintas variables del modelo estructural. De acuerdo a tal criterio si dos categorías de trabajadores tienen una media de implicación sindical estadísticamente equivalente se unen en una sola categoría, de forma que el nivel de implicación sindical de los diferentes grupos de trabajadores es siempre estadísticamente diferente -exceptuando algunos casos en los que por razones lógicas no podíamos unir las categorías-.

8. En este caso hemos considerado como jóvenes a los menores de 36 años debido al tamaño de la muestra.

9. El concepto de *oposición política* a las secciones sindicales se definirá en el capítulo siguiente. Se refiere a la oposición ideológico-política a los sindicatos *entre* los trabajadores.

10. De hecho no podría decirse que *no tienen* amigos, sino simplemente que sus dos mejores amigos muy raramente son a ia vez compañeros de trabajo.

11. Las preguntas concretas eran las siguientes:

> 1. Hablemos brevemente del barrio en el que vive. ¿Ha habido en los últimos dos o tres años algún problema que haya provocado la reacción de la gente (manifestaciones, recogida de firmas, protestas en general)?

Y para aquellos que contestaban que sí:

> 2. Hablemos del último conflicto: ¿cuál fue el motivo?

12. Respecto a las organizaciones que lideraron u organizaron las protestas sociales en los barrios, el 37% de los que afirmaban que en sus barrios habían existido conflictos dijeron que la organización de las protestas había corrido a cargo de asociaciones de vecinos, otro 23% mencionaron otro tipo de organizaciones como sindicatos, partidos políticos, asociaciones de amas de casa o asociaciones de padres de alumnos. Pero el otro 40% dijeron que tales protestas habían sido espontáneas, es decir, aparentemente sin el liderazgo de ninguna organización -aunque se han detectado contradicciones debido a que en algunos casos el papel de las asociaciones de vecinos, u otras organizaciones, no se conocía-. Un caso típico y real de protesta espontánea citada por 7 trabajadores fue una revuelta de usuarios de trenes de cercanías en un barrio periférico. La protesta se inició en una estación de tren debido a un corte de líneas que duró tres horas, por causas técnicas, en un día laboral y a una hora punta. La protesta acabó en una airada manifestación frente al ayuntamiento de la localidad. Algunos días más tarde las asociaciones de vecinos organizaron otra manifestación para pedir una mejora en la oferta y funcionamiento de los transportes públicos que unen la localidad con Madrid.

13. Por lo demás, un 98% de los trabajadores está de acuerdo con las protestas en sus barrios si éstas tienen una causa como las mencionadas anteriormente, pero sólo lo están en un 63% si la causa es otra.

14. Naturalmente esto no implica ningún juicio de valor. También puede interpretarse que la vida social en los barrios populares es más cerrada o endógena.

15. Probablemente esto se debe a que los técnicos son más jóvenes y, debido a los precios de la vivienda en Madrid, han tenido que instalarse en barrios más periféricos.

16. No se ha podido probar esto mismo para el entorno de las amistades a causa del tamaño de la muestra. Sería interesante, por lo demás, comprobar cuál de estos dos ambientes (el del centro de trabajo o el de las zonas residenciales) tiene un efecto mayor sobre la socialización de este tipo de trabajadores pero, de nuevo, el tamaño de la muestra no nos permite desagregar tanto los datos.

17. En la categorización de esta variable no se ha respetado el criterio que se ha seguido en general y según el cual si la implicación sindical de dos categorías de trabajadores no es estadísticamente diferente ambas categorías se unen en una sola.

18. Bien entendido que salvo en el caso de Getafe o Leganés, no aparecen en nuestro cuestionario todos los barrios de las distintas localidades.

19. Debe recordarse que a los efectos de probar estas relaciones entre los factores se construyó un *índice de implicación sindical esperada* a partir de cada uno de ellos. Dichos índices no proceden sino de la aplicación de las fórmulas de regresión respectivas a cada trabajador y expresan la implicación sindical que deberían tener los trabajadores según sus características en las distintas variables de un determinado factor.

20. En el caso de los factores representativos de los intereses materiales, la posición en el mercado de trabajo explicaba el 27% de la varianza y el factor socio-demográfico sólo añadía un 4% más a esa explicación.

21. Incluso los coeficientes de estos dos últimos factores (factor socio-demográfico y de entorno social) son estadísticamente significativos.

22. Nótese, en la tabla 5.14, que el estadístico Età^2 es muy bajo en el caso de los índices de la implicación sindical esperada mientras que es mucho más alto en el caso de la implicación sindical real, lo que significa que mientras la implicación sindical esperada es prácticamente igual en todas las empresas y para todos los *índices* a partir de los factores, la implicación sindical real varía fuertemente según la empresa en que trabaje el entrevistado.

Capítulo 6. LA ACCIÓN COLECTIVA EN LAS DISTINTAS EMPRESAS

Los tres capítulos que siguen se dedican al análisis de la acción colectiva en las diferentes empresas. Este capítulo tratará de algunas particularidades relevantes del contenido específico de dicha implicación en cada centro de trabajo. Como se recordará, la escala de implicación sindical de los trabajadores se construyó a partir de seis indicadores (afiliación, simpatía sindical, participación en manifestaciones lideradas por los sindicatos, voto pro-sindical, participación en asambleas y participación en conflictos laborales). En las empresas estudiadas pueden detectarse distintos modelos de afiliación, asamblearios y de conflictividad, que se corresponden con distintos niveles de participación de los trabajadores en los indicadores correspondientes de la escala de implicación sindical (afiliación, asistencia a asambleas y participación en conflictos). Estos modelos, más que constituir *estilos* o tradiciones de la acción sindical, tienen que ver con los sistemas de regulación y de relaciones industriales, de cuyo origen y desarrollo se tratará en el último capítulo. Pero antes se estudiarán las causas del diverso nivel de implicación sindical de los eventuales (capítulo 7) y de los técnicos (capítulo 8) en los distintos centros de trabajo, como ejemplos relevantes del efecto de diferentes sistemas de regulación sobre la acción colectiva de los trabajadores.

Tabla 6.1 Nivel de la implicación sindical de los trabajadores por empresa.

	PRIVADA	PUBLICA	FEMENINA	FAMILIAR	Total
Valor medio de la implicación sindical de los trabajadores	3.11	4.26	3.08	2.32	3.35
- % de afiliación	24.5	52.5	21.3	22.0	32.5
- % de participantes en manifestaciones	30.6	48.5	42.6	42.0	40.6
- % simpatizantes sindicales	53.1	77.8	52.5	46.0	59.7
- % votantes pro-sindicales	54.1	75.8	68.9	52.0	63.6
- % participantes en conflictos	80.6	78.8	57.4	32.0	67.5
- % asistentes a asambleas	68.4	92.9	65.6	38.0	70.8
(Base)	(98)	(99)	(61)	(50)	(308)

La tabla 6.1 presenta la implicación sindical de los trabajadores de las cuatro empresas a nivel general y para cada uno de los indicadores de la escala. En primer lugar, y por lo que se refiere a los niveles generales de la participación de los trabajadores en la acción sindical de las distintas empresas, la primera característica a destacar es la disparidad de dichos niveles. La máxima implicación sindical de los trabajadores se produce en PUBLICA (la gran empresa de propiedad pública) y la mínima en FAMILIAR (la pequeña empresa de propiedad familiar) quedando las otras dos empresas (PRIVADA Y FEMENINA) en una posición intermedia. Más adelante se volverá sobre estos datos[1].

La afiliación es, en general, la forma más restringida de implicación sindical de los trabajadores en las cuatro empresas, aunque en PUBLICA la densidad de afiliación (52.5%) es muy superior a la de las otras tres empresas en las que se sitúa entre el 20 y el 25 %. Las secciones sindicales con presencia en el comité de empresa de PUBLICA parecen haber logrado superar una parte de las limitaciones que provocan la escasa densidad española afiliación. La primera sección de este capítulo se dedicará a analizar la afiliación y sus limitaciones en tres de las empresas *(modelo ideológico de afiliación}* así como el sentido en que podemos decir que esas limitaciones se han superado en la gran empresa pública *(modelo no-ideológico o inclusivo de afiliación).*

Las formas más extendidas de participación de los trabajadores en la acción colectiva son la *asistencia a las asambleas y* la *participación en conflictos* -formas de implicación sindical puramente colectivas e internas a la empresa-. En el caso de la *asistencia a las asambleas* podremos describir, como en el de la afiliación, diferentes modelos en la forma y el contenido de las mismas. Estos modelos facilitan u obstaculizan la asistencia de los trabajadores a las mismas así como su juicio sobre éste método de acción sindical.

La última sección se dedicará al historial conflictivo de las empresas no sólo en relación con la participación de los trabajadores en conflictos sino, sobre todo, para destacar la relación entre el nivel de conflictividad y los sistemas de regulación de los mercados internos y de las políticas de la empresa.

6.1. La afiliación sindical

La formación de organizaciones sociales de interés en España ha sido muy tardía si la comparamos con su desarrollo en el resto de Europa Occidental. La existencia de esas organizaciones o, al menos, una existencia continuada depende, en gran medida, de la estabilidad democrática de la que España ha carecido hasta hace poco más de una década[2]. El periodo franquista ahondó esta falta de experiencia organizativa de la sociedad española al arrogarse el Estado todas las funciones representativas que en los países capitalistas avanzados se reparten, dinámicamente, entre Estado, partidos políticos y grupos sociales organizados (Berger, 1981: 19-20). El medio ambiente en que tuvo que desarrollarse la acción sindical en la etapa franquista reforzó toda una tradición de *desorganización* social. Dentro de esa tradición no sólo ha de incluirse la falta de autonomía organizativa de la sociedad civil sino también, y por lo que se refiere a las relaciones industriales, todo un conjunto de prácticas que tienen que ver con las relaciones entre los trabajadores y el sindicato oficial (Fishman, 1990: 135).

6.1.1. Las organizaciones no son imprescindibles.

La Organización Sindical Española (OSE) de la etapa autoritaria era una agencia estatal incardinada en el Estado Orgánico franquista. El Estado no reconocía el enfrentamiento de intereses en el *cuerpo* social. En tanto que agencia estatal, la OSE tenía con sus *clientes* unas relaciones de estilo burocrático. Los trabajadores esperaban del sindicato vertical una solución individual y formalizada a sus problemas. Prácticamente todos los trabajadores pasaban por las oficinas locales de la OSE por los más diversos motivos y esperaban de los *funcionarios sindicales* una correcta atención y una solución justa a sus problemas. La organización autónoma de los intereses se había sustituido, en palabras de uno de los trabajadores entrevistados,

> "... por una ventanilla. Sabías a dónde tenías que ir. Les contabas tu problema [a los funcionarios sindicales], te daban un impreso, lo rellenabas y te ibas. Luego recibías una cita o una carta y te decían que muy bien, que usted tenía razón o que, aunque tenía razón, había que considerar otras cosas. No había problema. Ahora nadie sabe dónde está esa ventanilla. Ni [te dan] impresos, ni [recibes una] carta... Habría [entonces] muchas injusticias, pero te hacían caso..."

Las relaciones entre trabajadores y OSE han dejado como herencia una cierta tendencia por parte de muchos trabajadores a considerar a los sindicatos como agencias burocráticas -lo que es visible en el comentario del trabajador anterior- para la solución de problemas individuales más que como organizaciones que requieren de su participación y apoyo para la obtención de bienes colectivos. Los trabajadores españoles valoran poco el poder organizacional de los sindicatos como recurso colectivo. Un trabajador decía, refiriéndose a los delegados sindicales de la etapa democrática, que:

> "Tú le cuentas tu problema [al delegado]. Entonces te mira fijamente. Es como si te acusara de algo, de egoísta o algo así. A lo mejor va y se interesa [por el problema] a lo mejor no. Depende. Esto tenía que ser como... bueno, como cuando vas al dentista. [El dentista te dice:] *Así que usted quiere que le arregle los dientes. Bueno, pues venga pasado mañana.* Y vas y te los arregla... Pero yo ya llevo con esta historia [de la prima] meses. ¡Pero meses, eh!".

Por otra parte las condiciones políticas en las que se desarrollaron los conflictos laborales de la etapa autoritaria, sin reconocimiento legal de las organizaciones sindicales, acostumbraron a los líderes y a los trabajadores a una forma de lucha obrera que podemos calificar como *espontánea* u organizada muy rápidamente (Fishman, 1990: 99-102; Balfour, 1991: 249-2S3)[3]. El sector bien organizado de la clase obrera se reducía a los líderes de las grandes fábricas. El desarrollo de cada conflicto exigía fórmulas diversas, no poca imaginación y una organización ágil capaz de hacerse visible un día e invisible al siguiente para escapar a la represión. De hecho no hace muchos años era aún relativamente frecuente la formación de coordinadoras de huelgas, en sectores poco sindicalizados, y que desaparecían al finalizar el conflicto que provocaba su creación. Tras aquella experiencia, muchos

trabajadores acabarían pensando que no existía ninguna relación directa entre capacidad para reivindicar eficazmente sus demandas y la existencia de organizaciones sindicales de masa. Experimentaron que la movilización no requería, necesariamente, de los grandes aparatos de las organizaciones sindicales. Esta tradición espontaneísta alcanzaba a muchos líderes sindicales formados en el periodo franquista. No costó pocos esfuerzos al liderazgo del PCE convencer a los líderes nacionales de CCOO sobre la necesidad de transformarse en un *sindicato* (con afiliados y carnets) y, cuando se convencieron, lo hicieron sólo para contrarrestar la campaña de afiliación de UGT (Ariza en Aguilar, 1991: 184). La larga duración de la era franquista conformó, pues, un cierto rasgo cultural consistente en la visión de las organizaciones sindicales como no imprescindibles para la movilización y la eficacia de la acción colectiva.

En el cuestionario aplicado a la muestra de trabajadores de las empresas seleccionadas se pidió a los entrevistados que manifestaran cuál de las dos frases siguientes expresaba mejor su opinión:

> "a) Para solucionar los problemas de la gente lo mejor es estar organizado porque si no los problemas te pillan por sorpresa y sin organizaciones no hay forma de hacer casi nada para solucionarlos.
>
> b) Probablemente sea bueno estar organizado pero, aparte de que las organizaciones son aburridas, no estoy seguro de que sean tan necesarias. En un momento dado la gente es capaz de unirse rápidamente para exigir sus derechos haya o no haya organizaciones"[4].

La pregunta estaba destinada a discriminar, de manera un tanto general, entre los trabajadores que pensaban que la acción colectiva, para ser eficaz, debe estar organizada o liderada por una organización permanente -como un sindicato-, y aquellos otros trabajadores que no ven una relación estrecha entre la existencia de organizaciones de masa y la eficacia de la acción colectiva o, al menos, entre esa existencia y la propia capacidad para movilizarse en un momento dado.

Tabla 5.2 Relación entre la opinión de los trabajadores sobre la necesidad de organizaciones sindicales y su disposición a hacer algo, que en la actualidad no hacen, para aumentar la fortaleza de los sindicatos.

	Las organizaciones son necesarias	Las organizaciones no son imprescindibles	TOTAL
- Harían algo extra para aumentar la fortaleza de los sindicatos	82% (Afiliados)	56% (Simpatizantes)	67%
- No harían nada extra para aumentar la fortaleza de los sindicatos	18% (Afiliados)	44% (Críticos hacia sindicatos)	33%
TOTAL	43%	57%	N = 298

Nota: Cálculo de los porcentajes en vertical.

Dentro de cada casilla se expresa el tipo de trabajadores que predomina.

Chi-cuadrado estadísticamente significativo con un nivel de significación menor de .05.

Como puede apreciarse en la tabla 6.2, el 57% de los trabajadores entrevistados se mostró escéptico sobre la necesidad de las organizaciones para que la acción colectiva sea eficaz, tendiendo a considerarlas como no imprescindibles. Esta visión escéptica sobre la necesidad de organizaciones como instrumentos esenciales de la defensa de sus intereses no está ligada, sin embargo, a una baja propensión a la acción colectiva.

Muchos trabajadores escépticos sobre la necesidad de organizaciones estaban dispuestos a *hacer algo más de lo que hacían para cooperar al fortalecimiento de los sindicatos.* En la tabla 6.2 se puede comprobar que el 67% de los trabajadores de la muestra están dispuestos a ello (mencionando qué estarían dispuestos a hacer). Por supuesto, los que creen que las organizaciones sindicales son necesarias se muestran más dispuestos a hacer algo extra por los sindicatos (82%). Lógicamente la mayoría de esos trabajadores son afiliados. Pero lo más destacable es que de los 169 trabajadores escépticos sobre la necesidad de organizaciones, 94 (56%) también harían algo extra para aumentar el poder sindical. Pero, sin embargo, sólo 23 de ellos dicen que eso que harían sería, precisamente, afiliarse. ¿Qué harían los otros 61 trabajadores, *simpatizantes* en su mayoría de los sindicatos? Muchos de ellos (34) son jóvenes que simplemente dicen que votarían a los sindicatos en las elecciones sindicales, algo que muchos de ellos aún no habían tenido la oportunidad de hacer. Para otros

bastaba con asistir a todas las asambleas (13) y el resto citaba una serie muy variada de acciones. Incluso 4 de ellos estaban dispuestos a ser delegados sindicales en los comités -sin afiliarse-[5].

La baja tasa de afiliación (32%) no afecta sólo a los sindicatos. El desinterés de los trabajadores por pertenecer a organizaciones o asociaciones se extiende a todos los aspectos de la vida. De los 308 entrevistados 180 no son miembros de ningún tipo de organización o asociación voluntaria y de los 128 restantes la inmensa mayoría son sólo afiliados sindicales[6].

A menudo, la afiliación es considerada una mera formalidad, incluso una mera "apariencia". Al finalizar una de las entrevistas pregunté a un trabajador no afiliado y escéptico frente a las organizaciones y que, sin embargo, estaba dispuesto a hacer algo que no hacía para fortalecer a los sindicatos, cómo podría lograrse esa mayor fortaleza. Su respuesta fue:

> "Los sindicatos tienen que unirse. El gobierno los torea como quiere, y los empresarios [también]. Ahora te doy a tí [a un sindicato] esto y a tí [a otro sindicato] no. Y [los sindicatos] se pelean. Luego llega el convenio y que si firmo que si no [firmo]. Así no hay manera... Lo que... sí, lo que hay que decir es que los trabajadores hacemos lo que podemos [para apoyarles]. [Pregunta sobre si afiliarse no es fortalecer a los sindicatos]. Que uno se afilie o no... eso no soluciona nada de lo que te he dicho. ¿Para qué te afilias? Algunos se afilian para que los hagan fijos o los asciendan como... Yo tengo un amigo que trabaja en Correos, es cartero, y... ¡nada!, ya te puedes imaginar por qué está afiliado. Es una hipocresía [hacer lo que mi amigo]. Además [los afiliados] no hacen nada. Tienen un carnet y luego... Me apostaría a que yo he hecho más cosas por los sindicatos que éste que te digo. Te voy a decir una cosa: yo si hay huelga estoy el primero [para hacer huelga] aunque no esté de acuerdo. ¡Es que es así! Estar por los sindicatos es no ser egoísta".

Lo que en nuestro contexto resulta más interesante de este comentario es que este trabajador piensa que él apoya a los sindicatos al menos tanto como cualquier afiliado y que ese apoyo se demuestra por dos vías: la participación en actividades masivas (como las huelgas) lideradas por los sindicatos y una actitud moral atribuida al trabajador pro-sindical ("no ser egoísta"). El que se afilia para alcanzar objetivos personales, en cambio, atenta -en opinión de este trabajador- contra uno de los valores más sagrados del sindicalismo: la

generosidad y renuncia a esos mismos intereses individuales. Así, aunque este trabajador no cumple con las obligaciones formales del trabajador favorable a la acción sindical -afiliarse- sí cumple con las obligaciones morales, lo que para él tiene un valor muy superior.

La mayoría de los que son escépticos frente a la necesidad de organizaciones sindicales de masas ha participado, voluntaria y libremente, en conflictos laborales liderados por los sindicatos.

Tabla 6.3 **Participación de los trabajadores en conflictos laborales liderados por los sindicatos según su opinión sobre la necesidad de organizaciones.**

	Opinión sobre la necesidad de organizaciones		
	Las org. son necesarias	Las org. no son imprescindibles	TOTAL
Han participado en conflictos	79%	59%	68%
No han participado en conflictos	21%	41%	32%
TOTAL	43%	57%	N = 298

Nota: Chi-cuadrado estadísticamente significativo con un nivel de significación menor de .05.

El 59% de los trabajadores (casi un tercio de la muestra total) que piensan que las organizaciones de masas no son imprescindibles para la eficacia de la acción colectiva y que, sin embargo, han participado en conflictos tienen una idea de los sindicatos muy parecida a la de una *vanguardia.* Basta con que exista esa pequeña vanguardia para que los sindicatos cumplan su función. Para ellos no existe ninguna diferencia entre estar afiliado a un sindicato o no estarlo. De la afiliación no obtienen, aparentemente, ni ventajas colectivas ni individuales.

El problema sindical para afiliar a los trabajadores no afiliados o, al menos, a los que no se oponen a los sindicatos desde posiciones ideológicas o políticas, puede interpretarse como un problema de *acción por libre* ("free ridism")[7]. Desde este punto de vista la opinión, que comparte un numero importante de los trabajadores españoles, de que las organizaciones sindicales de masas no son imprescindibles para la eficacia de la acción colectiva, es un rasgo

cultural -aplicado a cualquier tipo de organización voluntaria- que incrementa las tendencias de los trabajadores a *actuar por libre.*

El problema de la *acción por libre* se logró superar, al menos en parte y temporalmente, en los inicios de la transición democrática cuando más de la mitad de los asalariados de la industria se afiliaron a los sindicatos. La avalancha de afiliación estaba ligada al estallido movilizador propio de los momentos de transición política (Linz, 1987). Durante algún tiempo la afiliación parecía seguir los pasos de la movilización. Pero, como ha reconocido un líder sindical nacional, los sindicatos fueron incapaces de *encuadrar* a los muchos trabajadores afiliados en aquel momento (Aguilar, 1991: 188-189). El *encuadramiento* falló porque la avalancha afiliativa ocurrió en un momento *inapropiado* en el que los sindicatos estaban naciendo o no tenían una estructura organizativa suficiente ni "para cobrar las cuotas" y, sobre todo, porque las emociones políticas de las transiciones democráticas y el correspondiente aumento de la actividad movilizadora son pasajeros y la afiliación no podía basarse en la movilización permanente.

> "[En aquellos años de la transición...] a mí me pegó la policía, ¡oye! ¿Cuántas veces no me pegó la policía? ¡Los grises! Entonces los llamábamos así [a los policías]... Una vez hasta estuve en la DGS [detenido], que era en la Puerta del Sol. ¡Y en la comisaría! [En aquel tiempo] estabas todo el día en follones [actividades sindicales o colectivas]. Claro que entonces eras joven y estabas soltero. Volvías a casa después de correr [en las manifestaciones] y lo único [de] que tenías ganas era de sentarte a ver la tele a ver lo que te pusieran ¿no? Porque... ¡es que te daba lo mismo! Luego a la cama y al día siguiente otra vez [a la calle], o si no había follón a ver cómo se montaba. F¿Y ahora?] ¡Bah! Ahora... uno se casa y luego... ¡que tengo hijos! ¡No es lo mismo! Y no te digo por estar casado y eso, ¡que también tiene su cosa! [Pero] ahora ya tenemos de todo. ¡Todo, todo... no! [porque] nunca se tiene todo ¿no? ¿Sabes cuál es mi afición [ahora]? ... Leo los libros de mi hijo. [¿Cuántos años tiene [tu hijo]?] Trece ¡No, si son libros de EGB! Me entretienen... No sé qué decirte. Uno ya ha hecho lo que tenía que hacer. Y no te digo... A veces uno echa de menos aquellos años [de la transición o del franquismo] cuando era joven. Pero no es que ahora no sea feliz ¡eh!..."

La dificultad para solucionar el problema de la afiliación mediante la militancia y la movilización estriba en que para muchos trabajadores la participación en las actividades y en

la vida sindical es sólo un aspecto de su vida. El obrero cuyo comentario hemos transcrito liga su pasado militante a la coyuntura política que le tocó vivir, pero también al fervor y *libertad* de la juventud. Las emociones de la acción arriesgada disminuyen el valor de los *detalles* de la vida privada. Pero aquella actividad enfervorizada se interpreta como una etapa pasajera de la vida. El activismo decae a medida que pasa la juventud y la vida privada adquiere una dimensión cada vez más importante y a medida, también, que las condiciones políticas del país cambian ("ahora ya tenemos de todo..."). El retorno a la vida privada aparece, en ese comentario, como inevitable. Y si bien esa vida se describe un tanto prosaicamente, se reconoce, finalmente, que tiene un atractivo y un valor positivo. Este obrero que estuvo afiliado hasta 1980-81 y que se declaraba simpatizante y votante sindical, atribuye, pues, el final de su militancia a razones políticas -cambio del sistema político- y a razones personales -su conversión en un hombre adulto y casado con entretenimientos y responsabilidades privadas-.

Existen formas -para los sindicatos- de solucionar el problema del *actor por libre* más allá del movimentismo sobre el que se fundó la avalancha de afiliación de finales de los 70. En primer lugar el método, propiamente olsoniano, de los incentivos selectivos. Los sindicatos españoles no tienen los recursos, ni muchas veces el deseo, para entregar a los afiliados ningún bien selectivo más allá de pequeños servicios -generalmente asesorías laborales- insuficientes para atraer a un cierto número de trabajadores hacia la afiliación.

La teoría o esquema corporatiste nos descubre otra forma de solución del problema del *actor por libre.* Como es bien conocido, en el tipo ideal del sistema corporatista de relaciones industriales (ver Schmitter, 1979) existe un único sindicato que afilia al 100% de los trabajadores. Para crear, en la realidad, un sistema parecido a ese tipo ideal es necesario que *el sindicato* disponga de algún tipo de poder eficaz -administrativo, económico o de cualquier otro orden- capaz de empujar a la inmensa mayoría de los trabajadores hacia la afiliación. Los sindicatos españoles no disponen de esa clase de poder, que sólo puede obtenerse gracias a la historia o a la concesión por el Estado. En España, dada la debilidad organizativa de los sindicatos, el Estado les ha facilitado al máximo la constitución de comités

de empresa. No se requiere, como en Estados Unidos por ejemplo, una previa votación entre los trabajadores para la constitución de comités de empresa. Para que los sindicatos españoles constituyan un comité basta con que sean capaces de formar una candidatura bajo sus siglas[8]. Tampoco se requiere, como en muchos otros países, un número determinado de afiliados para que sus secciones sindicales sean reconocidas por la dirección de la empresa. En ámbitos superiores a la empresa la representatividad de los sindicatos se fundamenta también en criterios electorales -elecciones sindicales- y no en criterios afiliativos. Una vez que un sindicato ha obtenido electoralmente el título de sindicato *más representativo* en un determinado nivel de negociación colectiva se le considera también como *más representativo* en los niveles inferiores aunque no hubiera obtenido ese título en dichos niveles (10% del número de delegados)[9]. Este tipo de legislación facilita la acción sindical de unas organizaciones sindicales con muy escasa afiliación pero, al mismo tiempo, hace que los sindicatos no tengan una necesidad urgente por afiliar masivamente a los trabajadores.

Finalmente, los trabajadores pueden afiliarse por identidad ideológica con los sindicatos, pero sólo una parte de ellos parecen participar de esa identidad hasta el punto de afiliarse. Nuestra hipótesis es que los sindicatos españoles afilian casi únicamente a aquellos trabajadores que participan de una identidad común con los sindicatos.

6.1.2. Afiliados por identidad ideológica

La mayor parte de los trabajadores españoles afiliados a los sindicatos son aquellos que con anterioridad a su afiliación ya tenían una identidad político-sindical de izquierda. Naturalmente esa identidad puede ser una consecuencia de la participación en la acción sindical más que una causa. Pero lo significativo del modelo de afiliación en España es que la identidad ideológica con el sindicalismo de clase precede, en la mayoría de los casos, a la afiliación o, incluso, a la experiencia del trabajador afiliado en la acción sindical. Para comprobar esta hipótesis hemos relacionado la *tradición política familiar* (véase el capítulo

4) y la afiliación en el conjunto de la muestra, entre los entrevistados en PUBLICA, y entre los entrevistados en el resto de las empresas, pues la gran empresa pública representa un modelo afiliativo especial como se apreciará enseguida.

Tabla 6.4 Los modelos afiliativos. Afiliación y tradición política familiar en PUBLICA y en el resto de las empresas.

	PUBLICA		RESTO DE LAS EMPRESAS		TOTAL	
	Tradición familiar de derecha y centro	Tradición familiar de izquierda	Tradición familiar de derecha y centro	Tradición familiar de izquierda	Tradición familiar de derecha y centro	Tradición familiar de izquierda
AFILIADOS	49%	56%	9%	36%	22%	42%
NO AFILIADOS	51%	44%	91%	64%	78%	58%
(Base)	(49)	(50)	(101)	(108)	(149)	(159)

Nota: El Chi-cuadrado no es estadísticamente significativo en PUBLICA. Sí lo es, en cambio, en el resto de las empresas o para el total de la muestra.

Los dos tercios de los afiliados de la muestra (67%) proceden de familias de tradición izquierdista. Sólo 33 entre los 100 afiliados proceden de familias de tradición de centro o derecha. Pero con ser estos datos suficientemente reveladores lo más representativo del modelo afiliativo español es lo que ocurre en el *resto de las empresas y* que se refiere a tres de las empresas estudiadas -todas excepto PUBLICA donde existe un modelo afiliativo significativamente diferente-. En el *resto de las empresas* se afilian el 36% de los trabajadores que proceden de familias izquierdistas y sólo el 9% de los que nacieron en familias de tradición política de centro o derecha.

Respecto a la excepción representada por el modelo afiliativo de la gran empresa pública, donde existe una densidad de afiliación notablemente superior a la del resto de las empresas, la tabla que estamos comentando ofrece unos datos interesantes. En este caso no sólo se afilian más, que en las otras empresas, los trabajadores de tradición familiar de izquierda (56%), sino que la afiliación de trabajadores procedentes de familias de centro o derecha es muy similar (49%) y, en cualquier caso, muy superior a la afiliación de este tipo de trabajadores de procedencia no izquierdista en las otras tres empresas (9%). Debe tenerse

en cuenta, además, que en la gran empresa pública el único sindicato, prácticamente, con afiliación es CCOO[10], que en comparación con UGT es percibido por los trabajadores, en general, como un sindicato más radical. En esta empresa, pues, no se afilian únicamente los trabajadores con una ideología de izquierda adquirida antes del contacto con la acción sindical -como es el caso en las otras tres empresas-.

Podemos observar esa característica esencial del modelo afiliativo español, y de la excepción que representa la gran empresa pública respecto a ese modelo, observando la ideología política de los afiliados en uno y otro caso.

Tabla 6.5 Intención de voto político de los afiliados y no afiliados clasificados por empresas.

	Afiliados		No afiliados	
	PUBLICA	Otras empresas	PUBLICA	Otras empresas
- PSOE	20%	37%	22%	25%
- IU	54%	54%	32%	29%
- CDS y PP	11%	9%	22%	22%
- Abstencionistas	15%	0%	24%	24%
(Base)	(46)	(43)	(37)	(138)

Nota: Aunque hay una pequeña intención de voto a otros partidos no mencionados en la tabla, se han agrupado con los cuatro grandes partidos según su correspondencia ideológica, tal y como se dijo en el capítulo 4.

Como indicador de la ideología política hemos utilizado, en la tabla 6.5, la intención del voto político. Aunque no se exprese en la tabla, de ella puede deducirse que el 84% de los afiliados de la muestra son votantes de partidos de izquierda (PSOE e IU) mientras que el otro 16% se distribuye entre abstencionistas y votantes del centro (CDS) o la derecha (PP). Pero en la tabla podemos observar que la proporción de afiliados que no votan a la izquierda es significativamente más alta en PUBLICA que en las otras tres empresas. En éstas últimas sólo el 9% de los afiliados no son votantes de izquierda en tanto que en la primera empresa

llegan a ser el 26% -las diferencias se deben sobre todo a la afiliación de abstencionistas en la gran empresa pública-.

Podemos preguntarnos si estas diferencias en los modelos de afiliación están causadas por esfuerzos afiliativos de distinta intensidad por parte de las secciones sindicales de las empresas.

6.1.3. El esfuerzo afiliativo de las secciones

Dada la gran diferencia entre la densidad de afiliación de la gran empresa pública y la de las otras tres empresas podría deducirse que los militantes sindicales de PUBLICA realizan una actividad *proselitista* mucho mayor que los militantes de las otras empresas. Según los datos de la tabla 6.6 la sección sindical de Comisiones Obreras de la gran empresa pública lleva a cabo una política afiliativa más intensa que las secciones de las otras tres empresas.

Tabla 6.6 Esfuerzo afiliativo de las secciones sindicales de las distintas empresas: procentaje de trabajadores no afiliados que afirman haber sido animados a afiliarse.

PRIVADA	34% (74)
PUBLICA	62% (47)
FEMENINA	50% (48)
FAMILIAR	37% (39)
Total (Base)	44% (208)

Nota: Los números entre paréntesis son las bases (no afiliados) sobre los que están calculados los porcentajes.

En dos de las empresas (PRIVADA y FAMILIAR) el esfuerzo afiliativo es relativamente bajo: sólo alrededor de un tercio de los no afiliados han sido animados a afiliarse. Esa proporción se eleva a la mitad en el caso de FEMENINA y a casi dos tercios

en PUBLICA, la empresa en que se ha logrado, al menos parcialmente, romper los límites del modelo afíliativo general. Como se dijo, en esta empresa no sólo la densidad de afiliación es mayor, sino que había un número relativamente importante de afiliados no votantes de la izquierda política así como una proporción elevada de afiliados procedentes de familias de tradición política de centro o derecha. Este hecho coincide también con la orientación del esfuerzo afíliativo hacia todos los trabajadores independientemente de su tendencia político-ideológica, lo que no ocurre en el resto de las empresas.

Tabla 6.7 **Orientación del esfuerzo afiliativo en las empresas según el voto político de los trabajadores no afiliados.**

Empresas	Voto político de izquierda		Voto político no de izquierda	
	% de no afiliados animados a afiliarse	(Base)	% de no afiliados animado a afiliarse	(Base)
PRIVADA	30%	(33)	36%	(41)
PUBLICA	65%	(20)	59%	(27)
FEMENINA	68%	(25)	30%	(23)
FAMILIAR	35%	(17)	32%	(22)
Total	48%	(95)	40%	(113)

Como puede comprobarse en la tabla 6.7 en la única empresa donde los militantes sindicales realizan un esfuerzo afíliativo importante entre los trabajadores no afiliados que no son votantes de la izquierda política es en la gran empresa pública. Ese esfuerzo es casi tan grande como el que dedican a los votantes de izquierda. En FEMENINA el esfuerzo afiliativo es alto, si lo comparamos con la gran empresa privada y la pequeña empresa familiar, aunque no tan alto como en la gran empresa pública. Pero ese esfuerzo afiliativo está fuertemente concentrado en los votantes de izquierda. En las dos empresas donde las secciones sindicales realizan un menor *proselitismo* -PRIVADA y FAMILIAR- éste se orienta por igual a los votantes de izquierda y a los no votantes de izquierda pero esa igualdad se produce para un escaso esfuerzo afíliativo general.

Así pues, de acuerdo a los datos anteriores, estaríamos tentados a concluir que el modelo afiliativo de la gran empresa pública tiene sus orígenes, simplemente, en un proselitismo mayor y en una orientación no ideológicamente discriminatoria de ese proselitismo. Pero la pregunta es por qué razón se realiza ese mayor esfuerzo afiliativo, si es que en realidad es un esfuerzo *mayor,* que en las otras empresas y, también, por qué ese esfuerzo se orienta a todos los trabajadores por igual. Nuestra hipótesis es que los militantes sindicales de PUBLICA no realizan un esfuerzo afíliativo mayor que en las otras empresas, sino que tanto su actividad proselitista como el éxito de esa actividad se produce como una consecuencia natural de la integración de todos los trabajadores -incluidos los no votantes de izquierda- en la *red sindical de contactos.* Por *red sindical de contactos* me refiero a la frecuencia e intensidad de las interrelaciones entre los militantes sindicales y el conjunto de los trabajadores de la empresa. Para medir esas interrelaciones hemos utilizado los resultados de una pregunta del cuestionario sobre la existencia de contactos -de los entrevistados- con los delegados sindicales[11]. La pregunta a la que me refiero estaba redactada de la siguiente manera:

> "Quisiera saber si entre las personas con las que usted se relaciona a menudo en la empresa hay alguna que es delegado en el comité"[12].

Tabla 6.8 **Red sindical de contactos en las distintas empresas. Porcentajes de trabajadores que tienen (o no tienen) contactos habituales con los militantes sindicales según la intención de voto político en cada una de las empresas.**

	PRIVADA		PUBLICA		FEMENINA		FAMILIAR	
	Izquier.	No izquier.	Izquier.	No izquier.	Izquier.	No izquier.	Izquier.	No Izquier.
CONTACTOS	83%	51%	88%	79%	95%	92%	96%	100%
NO CONTACTOS	17%	49%	13%	21%	5%	8%	4%	0%
(Base)	(53)	(45)	(56)	(43)	(38)	(25)	(25)	(25)

A primera vista parece existir una paradoja en los resultados de esta tabla. Es precisamente en las dos empresas más pequeñas (FEMENINA y FAMILIAR) donde más

trabajadores están integrados en la red de contactos de los delegados sindicales. Como sabemos, en estas empresas la afiliación apenas supera el 20%. Esta paradoja es, sin embargo, engañosa. El que la inmensa mayoría de los trabajadores de estas empresas, sin distinción de ideología política, tengan contactos habituales con los delegados sindicales no se debe, necesariamente, a que las secciones hayan logrado integrar a todos los trabajadores en la acción sindical sino que, probablemente, se debe a la mera oportunidad e inevitabilidad de esos contactos -dado el menor tamaño de las empresas-. Podremos comprobar inmediatamente que es esto lo que en realidad ocurre.

Lo más interesante es observar la extensión de la *red sindical de contactos* -contactos de los delegados sindicales y militantes de las secciones- en las dos grandes empresas. La proporción de votantes de izquierda integrados en esas redes es esencialmente igual en ambos casos, pero no ocurre lo mismo con la proporción de los que no votan a la izquierda. En PRIVADA la proporción de no votantes de izquierda integrados en la red asciende al 51% y en PUBLICA al 79%. Lo que esto significa es que en el caso de esta última empresa se ha logrado integrar en la acción sindical a los trabajadores con una tradición política diferente a la de izquierda -pues no existe diferencia en la proporción de ambos grupos de trabajadores (votantes y no votantes de izquierda) que mantienen interrelaciones con los militantes sindicales-. Si esto es cierto, no es extraño que los trabajadores, tanto de una como de otra tendencia política, se afilien más que en las otras empresas, ya sea por propia iniciativa o a demanda de los militantes sindicales y tampoco es extraño que los militantes inviten más a menudo a estos trabajadores a afiliarse sin que esto suponga un especial celo proselitista.

Para reafirmar la interpretación anterior se ha explorado el mismo tema con otros datos. En el cuestionario se preguntaba a los trabajadores si en alguna ocasión habían acudido a algún delegado (o a una sección sindical o al comité de empresa) en demanda de ayuda para solucionar algún problema que le hubiera surgido en la empresa. De esta pregunta podemos extraer algunas conclusiones acerca de la frecuencia con que los trabajadores de diferente sentimiento político solicitan esa ayuda. Casi inmediatamente después se preguntaba a los que no solicitaban esa ayuda si en alguna ocasión se les había aproximado algún delegado para

solucionar un problema que le hubiera surgido al trabajador o con otros propósitos como animarle a afiliarse, solicitar el apoyo del trabajador al sindicato u ofrecerle algún tipo de servicio sindical (se trataba de 4 preguntas diferentes). Las respuestas a estas preguntas son indicadores acerca de qué trabajadores no están realmente integrados en la vida sindical, ni por propia iniciativa ni por iniciativa de los militantes.

Tabla 6.9 Integración activa y pasiva de los trabajadores en la acción sindical según su intención de voto político y clasificados por empresas.

	PUBLICA			Resto de empresas		
	Izquier.	No izquier.	Total	Izquier.	No izquier.	Total
Solicitan ayuda a los sindicatos para solucionar problemas individuales	64%	58%	62%	59%	36%	48%
No solicitan esa ayuda pero los delegados se les aproximan para tratar de esos problemas o de otros como la afiliación...	23%	26%	24%	21%	27%	24%
Ni solicitan esa ayuda para solucionar problemas individuales ni se les aproximan los delegados con el mismo propósito o para animarles a afiliarse, etc...	13%	16%	14%	21%	37%	28%
(Base)	(56)	(43)	(99)	(115)	(96)	(209)

Los resultados de la tabla 6.9 corroboran la interpretación anterior. En primer lugar, en las tres empresas con un *modelo ideológico de afiliación,* centrado en los trabajadores con una tendencia política de izquierda, hay un número relativamente importante de trabajadores *desatendidos* por los militantes sindicales[13]. Se trata del 28% del total de trabajadores de estas tres empresas. En el caso de la gran empresa pública este porcentaje se reduce al 14%. Pero, lo que es más significativo para nuestros propósitos, es el hecho de que los trabajadores no votantes de la izquierda están, en las tres primeras empresas, más *desatendidos* por los militantes que los votantes de izquierda. Más de una tercera parte de los no votantes de izquierda ni solicitan ningún tipo de ayuda sindical ni son objeto de atención por parte de los militantes sindicales. Esto no significa exactamente que no tengan ningún contacto con los militantes sino que esos contactos, en caso de existir, nacen de la mera inevitabilidad o de la proximidad física. En el caso de los votantes de izquierda el número de los sindicalmente

"desatendidos" es bastante menor (una quinta parte). Esta discriminación entre uno y otro tipo de trabajadores no se produce en la gran empresa pública.

Podemos pues concluir que el relativo éxito afiliativo en PUBLICA, empresa en la que más de la mitad de los trabajadores están afiliados, se basa en la superación de los límites del modelo afiliativo español -representado por las otras tres empresas-. Esos límites consisten en la incapacidad sindical para afiliar a trabajadores de tendencia política de centro o derecha. La superación de este modelo en una de las empresas tiene como fundamento la existencia de una *red sindical de contactos* que abarca a todos los trabajadores sin distinciones ideológicas. Dicha red no es sino es el reflejo de la integración de todos los trabajadores en la acción sindical. De esa integración procede, como consecuencia natural, el supuesto *mayor* grado de proselitismo por parte de los militantes sindicales y la mayor eficacia del mismo. La explicación de las causas de estos hechos se analizarán más adelante.

6.1.4. Las razones de la no afiliación de los trabajadores

En las páginas anteriores se ha supuesto que la baja densidad de la afiliación en España se debe más a una incapacidad sindical para superar las tendencias a la *acción por libre* de los trabajadores que a que la mayoría de éstos se opongan a la acción sindical. De hecho una parte importante de los no afiliados se implican en la acción colectiva de otras formas. En la sección anterior hemos visto que sólo se afilian -con ciertas excepciones- los trabajadores con una tendencia política de izquierda. Pero el problema no consiste sólo en la dificultad de afiliar a los que carecen de esa tendencia política sino, incluso, en que los sindicatos no logran la afiliación de una parte sustancial de los trabajadores de tendencia izquierdista. Para comprobar la magnitud de este fracaso del modelo general de afiliación y el éxito, que comparado con él, representa el modelo alternativo de la gran empresa pública, se preguntó a los no afiliados por la razón de su no afiliación. La pregunta se dejó abierta y una vez codificadas las respuestas se obtuvieron los datos de la tabla 6.10.

Tabla 6.10 Razón dada por los trabajadores no afiliados sobre la causa de su no afiliación: porcentaje sobre el total de no afiliados (= 208).

- Por pereza	21%
- Por diferencias ideológicas	16%
- Por mala política sindical	11%
- Por politización de los sindicatos	11%
- Por riesgos	10%
- Por indecisión sobre el sindicato a elegir	9%
- Por ineficacia sindical	5%
- Por distracción en el pago de cuotas	4%
- Por radicalismo de los sindicatos en empresa	4%
- Por desencanto	4%
- Por falta de tiempo	1%
- Por no valer para eso	1%
- Por abandono inmediato de la empresa	1%
- NS/NC	2%
(Base)	(208)

Definiremos como *base potencial de la afiliación* al conjunto de trabajadores no afiliados que no manifiestan una *oposición política* o ideológica a los sindicatos. Entre los trabajadores que forman esa base potencial de afiliación están todos aquellos cuyas razones de no afiliación han sido clasificadas bajo el epígrafe *por pereza* y que incluye, además de los que usaron esa misma expresión, a los que utilizaron expresiones como "no valgo para esas cosas" o "me gustaría, pero no encuentro el momento"... A estos trabajadores habría que unir los *distraídos* en el pago de las cuotas y los que dicen no afiliarse *por falta de tiempo* o porque abandonarán la empresa en breve. Todo este tipo de respuestas incluían muchas veces comentarios explícitos favorables a los sindicatos a los que se añadía la *excusa* pertinente para no afiliarse. Se trata, en conjunto, de 60 trabajadores (20% de la muestra).

Pero la *base potencial de afiliación* no se acaba ahí. Un subgrupo dentro de ella está formado por los trabajadores que no se afilian *por indecisión sobre el sindicato a elegir.* Estos trabajadores manifestaron a menudo, como los del grupo anterior, su apoyo a los sindicatos pero deseaban expresar su indecisión a afiliarse a una sección sindical de entre las

disponibles en la empresa. Debe apreciarse que muchos trabajadores tienen contactos amistosos entre los militantes de varias secciones sindicales y que para algunos de ellos es una deferencia el no comprometerse definitivamente con ninguna de las secciones sindicales disponibles por "no despreciar a [los otros]", como decía un trabajador. En este epígrafe se incluyó también a tres trabajadores que simplemente no se afiliaban porque deseaban ser independientes a la hora de "votar a cualquiera que te parezca mejor [en cada elección]". Es de destacar que de los trece trabajadores incluidos en el epígrafe, once trabajaban en las dos empresas en las que existe competencia intersindical (PRIVADA y FEMENINA) y sólo 2 en las otras empresas en las que esa competencia es muy limitada (PUBLICA) o inexistente (FAMILIAR). La indecisión para elegir un sindicato al que afiliarse se produciría, pues, no porque existan dos grandes sindicatos nacionales sino, y casi exclusivamente, porque existe competencia intersindical *dentro* de la empresa.

También se pueden incluir en la *base potencial de afiliación* al 4% de los trabajadores -mayoritariamente de las dos empresas pequeñas- que dieron unas respuestas que podrían sintetizarse con la expresión, dada por uno de estos trabajadores, por *ineficacia de los sindicatos presentes en la empresa.* Su postura es diferente a la de los que adujeron como razón de su no afiliación la *mala política sindical en la empresa.* Los trabajadores de los que estamos hablando no culpan de esa ineficacia a los sindicatos o a la política sindical sino a otras causas o agentes. Lo que predomina en estos trabajadores es una especie de pesimismo sobre la posibilidad real de que los sindicatos puedan solucionar realmente los problemas de los trabajadores. Los clasificados en este epígrafe son mayoritariamente jóvenes de las dos pequeñas empresas.

Finalmente, el último grupo de trabajadores integrado en la *base potencial de afiliación* lo forman aquellos que dijeron no afiliarse *por riesgos,* en otras palabras, por el elevado coste que podría suponer para ellos la afiliación. Estos riesgos se refieren, sobre todo, a la pérdida del empleo, pues esta razón de no afiliación es citada mayoritariamente por los trabajadores eventuales (17 de los 20 clasificados en este epígrafe). El sentimiento, de que la afiliación puede conllevar la pérdida del empleo, es más bien subjetivo dado que los líderes

sindicales de todas las empresas indicaron no conocer ningún tipo de represión sindical en los últimos años. No obstante, la causa de tal sentimiento puede ser un reflejo de lo que se piensa que ocurre en otras empresas y a nivel general.

Todos los grupos de trabajadores mencionados hasta ahora forman, pues, la *base potencial de la afiliación.* Las razones mencionadas por todos estos trabajadores como causa de su no sindicación no suponen críticas, al menos críticas de tipo ideológico o político, a los sindicatos. En conjunto, todos estos grupos agregan al 36% de los trabajadores, un porcentaje incluso superior al de los afiliados.

El resto de los trabajadores no afiliados (casi otro tercio) ofrecerían, aparentemente, una oposición a afiliarse aunque merecen una consideración separada aquellos (7%) que aducen como razón de su no sindicación la *actuación concreta de los comités o secciones sindicales.* No se trata, en este caso, de una *oposición política* o ideológica sino práctica. Estos trabajadores no se afilian porque sus intereses han sido contrariados o sufrido un desplante por parte de las secciones o el comité. Es preciso recordar aquí que los trabajadores críticos hacia aspectos concretos de la política o actuación sindical en la empresa no son sólo este 7%.

La *oposición política* o ideológica a los sindicatos se compone también de varios grupos. Existe, en primer lugar, un pequeño núcleo de *oposición política izquierdista* (3% de los trabajadores). Las razones de su no afiliación las hemos sintetizado como *desencanto.* Casi todos estos trabajadores son antiguos militantes de los actuales sindicatos o de pequeños grupúsculos sindicalistas desaparecidos. En algunas grandes empresas han logrado formar sindicatos radicales con una pequeña representación en los comités pero en el caso de las empresas estudiadas aquí no existe este tipo de sindicalismo radical[14].

Finalmente, la *oposición política* o ideológica desde la derecha se compone de tres grupos. En primer lugar, un 10% de los trabajadores que afirmaron no afiliarse por mantener diferencias ideológicas o políticas con los sindicatos en un sentido general. Estos trabajadores razonaron su no sindicación con frases como "no puedo afiliarme a sindicatos comunistas", "los sindicatos españoles están anticuados, no se enteran de lo de Rusia"... En segundo lugar,

existe un pequeño grupo de trabajadores que dijeron no afiliarse por "el radicalismo sindical". Estos trabajadores ponían el acento de su crítica en los efectos perniciosos del sindicalismo en general (huelgas, acoso a la empresa,...). Y en tercer lugar, otro 7% de trabajadores sostienen no afiliarse por la *politización sindical.* Aunque pienso que su crítica no es muy diferente a la del primer grupo parece centrarse, muy específicamente, en la ligazón entre partidos políticos de izquierda y sindicatos.

En definitiva, la posición de los trabajadores respecto a la afiliación queda sintetizada en la tabla 6.11.

Tabla 6.11 Posición de los trabajadores de la muestra respecto a la afiliación sindical.

		Porcentaje	Media de implicación sindical
- Afiliados		32%	5.4
- Base potencial de afiliación		36.5%	2.9
. (Por pereza o no pago de cuotas)	(20%)		
. (Por indecisión respecto al sindicato a elegir)	(6%)		
. (Por ineficacia de los sindicatos en la empresa)	(4%)		
. (Por los riesgos que supone la afiliación	(6.5%)		
- No afiliados por mala política sindical en la empresa		7%	2.3
- No afiliados por desencanto		3%	2.8
- No afiliados desde oposición política e ideológica		20%	1.6
. (Por razones ideológicas generales)	(10%)		
. (Por la politización sindical)	(7%)		
. (Por el radicalismo sindical)	(3%)		
- NS/NC		1.5%	
(Base)		(308)	

El valor medio de la implicación sindical de los trabajadores que forman la *base potencial de la afiliación* es igual a 2.9. Dicho valor implica una relativamente alta implicación sindical en otras formas distintas a la afiliación. Estos trabajadores forman la *base potencial de afiliación* no sólo en el sentido de que su postura frente a los sindicatos no

conlleva una *oposición política* o ideológica, sino, también, porque son trabajadores que *ya* están relativamente implicados en la acción sindical. Sin emgargo, las secciones sindicales desaprovechan la posibilidad de afiliarlos. El problema para afiliar a los otros grupos de trabajadores es mucho más grave pues, no sólo son colectivos con una menor implicación sindical sino que además critican la acción sindical práctica o ideológicamente. Especialmente dura es la crítica del grupo que hemos denominado *oposición política.* No es imposible para las secciones sindicales, sin embargo, reducir el volumen de esta oposición política.

Las posiciones de los trabajadores respecto a la afiliación descritas en la tabla 6.11 ocultan importantes diferencias entre las empresas.

Tabla 6.12 Posición de los trabajadores frente a la afiliación en las distintas empresas de la muestra.

	PRIVADA	PUBLICA	FEMENINA	FAMILIAR
- Afiliados	23%	53%	22%	20%
- Base potencial de la afiliación	32%	24%	56%	42%
- No afiliados por mala política sindical en empresa	10%	8%	7%	2%
- No afiliados por desencanto	6%	-	-	6%
- Oposición política	27%	15%	15%	24%
(Base)	(98)	(99)	(61)	(50)

El resultado más destacable de las diferencias entre las empresas por lo que se refiere a la posición de los trabajadores respecto a la afiliación es, quizá, la capacidad de la sección sindical de la gran empresa pública para realizar, en gran medida, sus potencialidades de afiliación y para reducir la *oposición política.* Este resultado contrasta vivamente con lo que ocurre en las otras empresas, donde las secciones sindicales sólo logran realizar una parte mucho menor de esas potencialidades.

Una cuestión importante que dimana de la tabla 6.12 es si las diferencias en el tamaño de la *oposición política* entre las distintas empresas se producen porque hay diferencias políticas o ideológicas entre los trabajadores de unas empresas y otras o, como se ha afirmado en el párrafo anterior, pueden deberse a que algunas secciones sindicales reducen la

importancia numérica de la *oposición política* a los sindicatos dentro de sus empresas. Como hemos visto en el capítulo anterior no existe una diferencia significativa en la posición ideológica de los trabajadores de las distintas empresas como para explicar el diferente de tamaño de dicha *oposición política* en cada una de ellas. Si atendemos por ejemplo a la estructura de la intención de voto político de los no afiliados no hay ninguna diferencia entre la tendencia política de los no afiliados de la gran empresa publica y la de los no afiliados de las demás empresas (véase tabla 6.5). ¿Cómo es que, entonces, la *oposición política* a los sindicatos es sustancialmente menor en las empresas PUBLICA Y FEMENINA que en las otras dos? Como vimos en las páginas anteriores, en la gran empresa pública se afilia -al contrario que en las otras tres empresas- un porcentaje relativamente alto de trabajadores *no izquierdistas y* atribuimos este cierto éxito afiliativo a la integración de los trabajadores en la acción sindical independientemente de su tendencia política. Integración en el sentido de que los militantes sindicales no discriminan entre un tipo u otro de trabajadores a la hora de desarrollar la acción sindical. Una de las principales hipótesis de este trabajo es que la integración o no de *todos* los trabajadores en la acción sindical depende de la extensión de la corregulación en las diversas empresas. En aquellas empresas donde la corregulación está ampliada, las secciones sindicales y el comité pueden llevar a cabo una política inclusiva tanto desde el punto de vista de los intereses materiales como desde el punto de vista ideológico y, por tanto, tienen la capacidad para reducir la *oposición política* a los sindicatos así como para aumentar las bases potenciales de afiliación o, incluso, esa misma afiliación. Por el contrario, en las empresas donde la corregulación no está desarrollada, las secciones y el comité se ven forzados a llevar a cabo políticas *exclusivistas* y, como consecuencia, sus *bases potenciales de afiliación* se reducen y la *oposición política* aumenta.

6.2. Las prácticas asamblearias.

La asistencia a las asambleas es la forma de implicación de los trabajadores en la acción sindical más extendida de aquellas recogidas en la escala de la implicación sindical. Qué sea una asamblea, sin embargo, es algo problemático y no tan fácil de dilucidar en la práctica. Deben distinguirse, en primer lugar, de las reuniones sindicales reservadas a los afiliados. La inmensa mayoría de los afiliados no participan en la vida de las secciones sindicales de ninguna forma salvo con ocasión de estas reuniones que, por lo demás, son muy poco frecuentes aunque esto no es una peculiaridad de los sindicatos españoles (Goldthorpe, et al.. 1969: 93-94; Batstone, et al.. 1979: 92-98)[15].

El concepto de asamblea se reserva para reuniones convocadas por las secciones sindicales o los comités de empresa a las que pueden acudir los trabajadores no afiliados, son, en una palabra, asambleas *de* trabajadores. El asamblearismo español tiene sus orígenes en la etapa franquista cuando, en ausencia de sindicatos legales, las asambleas de *todos* los trabajadores se convirtieron en la única fuente legitimadora de las tácticas y políticas sindicales. Los sindicatos ilegales carecían de afiliación y los líderes sindicales de oposición tenían que recurrir al asamblearismo tanto para legitimar su acción como para realizar actividades propagandísticas. Esta tradición se ha mantenido hasta la actualidad si bien el método asambleario ha sido modificado sustancialmente, en general en el sentido de una progresiva pérdida del papel decisorio de las asambleas. El carácter *informativo* es ahora el predominante. Las asambleas son convocadas por las secciones sindicales o el comité de empresa. Es preciso distinguir dos tipos de asambleas: las generales y aquellas otras restringidas a áreas concretas de la empresa (a las que llamaremos *asambleas de área).*

Las asambleas generales convocadas por el comité son, evidentemente, las más formales y menudean con ocasión de la negociación del convenio colectivo aunque también se convocan para tratar de algún problema que el comité considera como grave o para proponer algún tipo de acción colectiva. Son poco participativas, en el sentido de que se suelen producir pocas intervenciones habladas por parte de los trabajadores, en razón de que son masivas. Es raro, por otra parte, que se produzcan enfrentamientos fuertes entre los portavoces de las distintas secciones sindicales pues, en el caso de que éstas mantengan

opiniones muy encontradas sobre algún tema, la minoría en el comité suele abstenerse de asistir a la asamblea. Es lo que ocurre, por ejemplo, y de forma sistemática, en la gran empresa publica donde el desacuerdo entre las secciones de UGT y CCOO es permanente y la sección ugetista -muy minoritaria- se abstiene de asistir y defender sus posiciones en las asambleas. UGT suele, por lo demás, tener una tendencia más acusada al desistimiento.

Las *asambleas de área* tienen, normalmente, un contenido más diversificado y suelen convocarse con motivo de la manifestación de problemas específicos en diversas secciones o departamentos de las empresas. Este tipo de asambleas se utiliza mucho, también, con propósitos propagandísticos durante las campañas electorales de las secciones.

El nivel de asistencia a las asambleas varía entre las distintas empresas desde un 93% en PUBLICA a un 38% en FAMILIAR, pasando por un 68% en PRIVADA y un 66% en FEMENINA (véase la tabla 6.1). Estos diferentes niveles de asistencia tienen que ver, en parte, con el tipo de prácticas asamblearias de las distintas empresas, aunque no puede olvidarse que, esencialmente, son una función de las causas generales que explican la implicación sindical media en cada empresa.

A) <u>La pequeña empresa familiar.</u>

En primer lugar, en la pequeña empresa familiar las asambleas son muy escasas, en parte, por las dificultades que pone la dirección de la empresa para su celebración en tiempo de trabajo y, en parte, por la propia pasividad de los delegados sindicales -trabajadores de cierta edad y de muy escasa iniciativa sindical-.

> "¿En este último año? Aquí no hay muchas [asambleas]. La gente se desentiende y uno [como] que no tiene ganas de ir arrastrándolos a una asamblea. La empresa no nos deja tenerlas en horario de trabajo. [Así que] hay que hacerlas al final del trabajo y va poca gente. A lo mejor 20 o 30. Habrá habido dos o tres asambleas. ¡Y porque es año de convenio! Y además luego vendrán las elecciones [del otoño de 1990]. Cuando viene "X" [un sindicalista local a organizarías] suele ser en el bocadillo y la

gente le atiende, pero no les pidas que vayan a una asamblea... " (Pte. del comité de FAMILIAR).

De hecho, de los 15 trabajadores de toda la muestra que decían que en su empresa no se celebraban asambleas, 14 eran trabajadores de esta empresa. Aunque la percepción de estos trabajadores es inexacta no deja de ser realista. El orden del día de estas asambleas se reduce a la información, dada por los delegados o el sindicalista local, sobre el convenio provincial: salarios y jornada laboral. Tampoco se celebran en esta empresa *asambleas de área.* Así que es lógico esperar que el número de asistentes a las asambleas sea escaso.

B) La empresa de mano de obra femenina.

En FEMENINA las asambleas son puramente informativas. La mayoría de los miembros del comité, delegados de UGT, piensan que las asambleas *deben* ser informativas. UGT casi siempre se ha manifestado contra el carácter decisorio de las asambleas debido a sus experiencias negativas en los inicios de la transición política (Aguilar, 1991: 314-322) cuando algunos sindicalistas más radicales y con más experiencia utilizaron las asambleas para intentar evitar el nacimiento de secciones sindicales de UGT. Los *acuerdos de mejora*[16] de esta empresa se someten a la aprobación mediante voto secreto de los trabajadores[17]. Las asambleas se celebran en tiempo de trabajo y la asistencia a las mismas es satisfactoria tanto desde el punto de vista de los líderes sindicales como a partir de los resultados de nuestra encuesta. Los delegados de CCOO -minoría- tampoco tienen una gran experiencia asamblearia y no utilizan las asambleas al margen del comité -las relaciones entre una y otra sección son cooperativas- salvo en los momentos de la campaña para las elecciones sindicales.

Tampoco en esta empresa se convocan *asambleas de área* aunque sí suelen producirse algunas reuniones informales de este tipo fuera del tiempo de trabajo o a la hora del bocadillo. La empresa no permite celebrar estas asambleas en tiempo de trabajo -aunque es mucho más permisiva con las generales-.

C) La gran empresa privada

En la gran empresa privada se convocan asambleas de tipo general y de área. Las asambleas generales, donde se debate e informa sobre los asuntos realmente importantes como el convenio o los problemas graves[18], son informativas. La tradición asamblearia de esta empresa se remonta a los tiempos del régimen autoritario. Entre los años 1973 y 1978, sobre todo, el asamblearismo tuvo una importancia crucial. Los líderes sindicales de CCOO estaban muy politizados[19] y utilizaban estas asambleas para movilizar políticamente a los trabajadores contra la dictadura y, posteriormente, en favor de la ruptura democrática. Las prácticas asamblearias de aquella época son criticadas por algunos entrevistados en el sentido de que eran asambleas *controladas* o manejadas políticamente contra, o sin tener en cuenta, la opinión de muchos trabajadores. Este control de las asambleas en el pasado desprestigió el método asambleario y provocó, finalmente, la eliminación de algunas prácticas, muy ligadas al asamblearismo como la votación a mano alzada[20]. El siguiente comentario de una trabajadora describe aquel tipo de asambleas.

> "Aquello debió ser en... cuando la muerte de Franco o un poco después. Fue bastante violento. Había una asamblea por... sería por el convenio[21]. Pero luego estaba todo el jaleo de la política. La asamblea era sólo para... bueno, los administrativos no estábamos allí [en la asamblea]. Había mucho nerviosismo y muchos [administrativos] estábamos fuera [del edificio de la empresa]. No sé qué pasaría dentro [en la asamblea] pero empezaron a salir afuera y venían... a pegarnos. Yo no se por qué. Y entonces alguien les gritó si estaban locos o qué... Y luego fuimos casi todos a la asamblea. [Aquello] era un manejo. Entonces todo eran manejos. No se pueden mezclar las cosas del trabajo con la política. Yo siempre lo digo. Entonces se colocaban en *uve* los del sindicato [CCOO]. [¿Cómo?! Bueno se colocaban como a los lados de la asamblea y cada vez que quería hablar alguien pues se levantaban un montón de manos a su alrededor y no había forma [de que pudiera hablar el que quería hacerlo]..."

Estas prácticas se eliminarían en los primeros años 80 cuando la sección de CCOO perdió, hasta 1986, el dominio sindical del comité. Durante ese periodo UGT alteró el

método asambleario. Cuando CCOO recuperó el control en 1986 los nuevos líderes de la sección respetarían el sistema decisorio por referéndum y el carácter informativo de las asambleas establecido en la etapa de dominio de UGT[22].

Las prácticas asamblearias de los años 70 han dejado una herencia en la mente de los trabajadores que las vivieron. En el cuestionario se pidió a los trabajadores entrevistados que eligieran una de las dos siguientes opiniones sobre las asambleas:

> "a) Las asambleas son muy importantes porque en ellas todos los trabajadores pueden opinar y porque en ellas se recibe información sobre la situación de la empresa.
>
> b) Las asambleas no son el mejor método para tomar decisiones porque siempre hablan los mismos y porque en ellas no se puede opinar con libertad".

Tabla 6.13 Opinión sobre las prácticas asamblearias de los trabajadores de la gran empresa privada y de los del resto de las empresas según su antigüedad en la empresa.

Opinión sobre las asambleas	Antigüedad en la empresa			
	Menos de 10 años		Más de 10 años	
	PRIVADA	Resto empresas	PRIVADA	Resto empresas
Favorables a asamblearismo	54%	54%	50%	85%
Contrarios a asamblearismo	46%	46%	50%	15%
(Base)	(34)	(120)	(56)	(78)

Nota: El Chi-cuadrado de la tabla correspondiente a los trabajadores con más de 10 años de antigüedad en la empresa es estadísticamente significativo con un nivel menor de .05.

Si analizamos la opinión de los trabajadores que vivieron la etapa asamblearia de los años de la transición política en esta empresa y la comparamos con la del resto de trabajadores de la muestra los resultados son muy significativos. En la tabla 6.13 se compara la opinión sobre las asambleas de los trabajadores con más de 10 años de antigüedad en la gran empresa privada con la de aquellos que tienen menos antigüedad y, al mismo tiempo, con los trabajadores del resto de las empresas.

No existen diferencias entre la opinión de los trabajadores con menos de 10 años de antigüedad de la gran empresa privada y los del resto de las empresas, lo que es lógico si se tiene en cuenta que los trabajadores con menos antigüedad de PRIVADA no vivieron las experiencias asamblarias de los años 1973 a 1978. Pero las diferencias de opinión sobre el asamblearismo son importantes si comparamos a los trabajadores más antiguos de la gran empresa privada con los del resto de las empresas. En el resto de las empresas el 85% de los trabajadores manifiesta una opinión favorable al asamblearismo, mientras que en la gran empresa privada llega sólo al 50%. En definitiva, la experiencia del pasado parece haber influido en la opinión negativa hacia el asamblearismo de los trabajadores más antiguos de esta empresa.

En PRIVADA sí se celebran *asambleas de área* pero con una importante característica: sólo se convocan cuando el comité o algunos delegados detectan problemas específicos (de seguridad e higiene, por ejemplo) o por motivos propagandísticos durante las elecciones sindicales.

D) La gran empresa publica

Finalmente, la gran empresa publica tiene también una larga tradición de asamblearismo. Las asambleas en esta empresa continúan, sin embargo, siendo decisorias y, a causa de la estructura de descentralización geográfica de la empresa, son asambleas no generales. El carácter decisorio de las asambleas ha podido mantenerse por varias razones: primero, porque el método asambleario no ha sufrido aquí el descrédito que sufrió en la gran empresa privada, segundo, por la continua hegemonía de CCOO -con una tradición más asamblearia que UGT- y, tercero, porque la práctica asamblearia en esta empresa se reduce a las asambleas de área, es decir, asambleas convocadas para un menor numero de asistentes -si las comparamos con las generales de PRIVADA- y donde a los trabajadores les resulta más fácil manifestar su opinión o plantear problemas.

Tabla 6.14 Trabajadores que hablaron en las asambleas clasificados por empresas.

	PRIVADA	PUBLICA	FEMENINA	FAMILIAR
- Hablaron en las asambleas.	10%	42%	20%	32%
- No hablaron pero les hubiera gustado ser capaces de dar su opinión.	41%	19%	18%	0%
- No hablaron y tampoco tenían nada que decir.	49%	39%	62%	68%
(Base)	(81)	(93)	(41)	(25)

Nota: La base de los porcentajes es el número de asistentes en cada empresa a alguna asamblea en el último año.

La tabla 6.14 se ha extraído de tres preguntas consecutivas del cuestionario sobre las asambleas. Después de preguntar a los entrevistados por la frecuencia de su asistencia a las mismas en el ultimo año se preguntó, a los que habían asistido a alguna si habían hablado públicamente en ellas. A los que dijeron no haber hablado nunca se les preguntó si en alguna asamblea hubieran deseado hablar -para dar su opinión- pero no se atrevieron a hacerlo[23].

La tabla muestra con claridad que allí donde las asambleas son de menor tamaño -por el número de asistentes- se eleva el porcentaje de participación hablada. Las asambleas son particularmente reducidas, por el número de asistentes, en la gran empresa pública y en la empresa familiar -una empresa de 112 trabajadores y donde éstos, además, asisten poco a las asambleas-. En la gran empresa pública las asambleas son de tamaño reducido porque son de área -hay en ocasiones grandes asambleas, pero son escasas y sin que en ningún caso sean masivas ni sustituyan a las de área-. En estas dos empresas la participación hablada es superior a la que se produce en las otras empresas. Pero la comparación más interesante es la que podemos realizar entre las dos grandes empresas y con tan distintos tipos de prácticas asamblearias. Mientras que en la empresa donde domina la asamblea general y masiva -PRIVADA- el porcentaje de asistentes que han hablado en las asambleas es del 10%, en la empresa donde domina la asamblea de área -PUBLICA- ese porcentaje se eleva al 42%. Estos porcentajes se invierten cuando consideramos el caso de los trabajadores que afirman que les hubiera gustado hablar en alguna asamblea pero no lo hicieron. Los insatisfechos, en este sentido, son muchos más en la gran empresa privada.

Las *asambleas de área* son, pues, más participad vas -hay más intervenciones por parte de los asistentes- y, en consecuencia, se produce en ellas un mayor debate con lo que su contenido se ve espontáneamente enriquecido. La relativa sistematicidad con que se convocan este tipo de asambleas en PUBLICA -en parte porque el sistema de incentivos lo requiere y en parte porque son un sustitutivo de las asambleas generales, las cuales no pueden celebrarse por la descentralización geográfica de la empresa- facilita al comité la recogida de información sobre un gran numero de aspectos que no necesariamente *son problemas urgentes* -como ocurre en el caso de las *asambleas de área* de la gran empresa privada-. Esta información, junto a otros motivos que veremos en otros capítulos, empuja al comité a intentar intervenir en la mayor cantidad posible de políticas de la empresa. Hay secciones de la empresa donde la periodicidad de tales asambleas de área es muy rigurosa. En las secciones o departamentos de ingeniería, por ejemplo, donde los incentivos son colectivos, tales reuniones son quincenales o mensuales y es un delegado sindical el que las modera (también suele estar presente el jefe jerárquico del área o sección). Lo mismo ocurre en otras secciones aunque, en general, con una periodicidad no tan rigurosa. Pero aunque el motivo más frecuente de la convocatoria de estas asambleas sea la evaluación de los sistemas de incentivos en su aplicación a los trabajadores de una sección, es muy frecuente que se traten, espontáneamente, otros problemas como la organización de la empresa -juzgada negativamente por un numero relativamente alto de trabajadores-, la estructura jerárquica de mandos -otro problema en uno de los dos grandes departamentos de la empresa-, la formación, introducción de tecnologías e, incluso, problemas de carácter individual.

En una ocasión, comentando con uno de los líderes sindicales las dificultades que había tenido para realizar unas pocas entrevistas en el departamento del proceso de datos -que por sí solo constituye un centro de trabajo aislado del resto de la empresa-, el sindicalista me comentaba también su propios problemas en ese centro. Los problemas para realizar las entrevistas no se debieron a dificultades puestas por la empresa, sino por los propios trabajadores seleccionados para las 3 entrevistas que se debían realizar en dicho centro de trabajo. En su comentario, el líder sindical resalta la importancia práctica de las asambleas

tanto para que los trabajadores se integren en la vida sindical de la empresa como para la propia sección sindical -para tener presencia en distintas áreas de la empresa y para conocer sus problemas específicos-:

> "Es un departamento raro. Ya sabes lo de las puertas y las tarjetitas [que te exigen para entrar][24] y los controles y todo eso. Es sólo un símbolo. No se si hará un mes que me pasé por allí porque nos gustaría [a CCOO] tener un delegado [de entre los que trabajan allí]. Yo no conocía aquello. Los reuní a todos desde el jefe al... [último]. Les empecé a hablar de las elecciones y de que nos gustaría que saliera un delegado de allí y que no tenía que ser nadie de CCOO. No tenemos ningún afiliado [en ese centro]. A mí en ningún otro sitio de la empresa me había pasado eso, pero no decía nadie ni palabra [durante la reunión] y eso que son jóvenes y tienen una carrera. Les eché un sermón y les dije que en todas las partes de la empresa hay problemas y que hay que hablar de ellos. [Porque] vas a cualquier otro sitio [de la empresa] y normalmente todo el mundo tiene problemas y hablan y discuten. Me discuten a mí y a cualquiera... Alguien debería ocuparse de que esa gente [de proceso de datos] tuviera una reunión cada día... ¡Y no son diferentes a los demás! Debe ser que son jóvenes y luego... el sitio... ¡se las trae!"

Lo que a este líder sindical le parecía extraño -la falta de participación en una asamblea o la aparentemente escasa manifestación de interés por ella- es, sin embargo, lo más normal en el resto de las empresas.

6.2.1. Prácticas asamblearias y juicio de los trabajadores sobre las asambleas

Existe una relación -aparte de la mencionada respecto a la experiencia asamblearia durante la transición por los trabajadores más antiguos de la gran empresa privada- entre el tipo de práctica asamblearia y los juicios valorativos sobre las asambleas. El 62% de los trabajadores opinó que las asambleas son importantes para los trabajadores. Este porcentaje es inferior a los encontrados por Pérez Díaz en los inicios de la transición (1979: 115) aunque las frases utilizadas para juzgar las asambleas no son las mismas y la muestra sobre la que se basa el porcentaje de 1978 incluye a trabajadores de todo tipo de empresas (en las

empresas pequeñas -incluidas en la muestra de 1978- no existe ningún tipo de experiencia asamblearia). Pérez Díaz encontró valoraciones positivas en el 90% de los casos, aunque las posturas críticas eran mayoritarias respecto a procedimientos asamblearios concretos como el voto a mano alzada (más del 70% criticaban esta práctica).

Aunque la mayoría de los entrevistados de nuestra muestra se manifestó como favorable al método asambleario, hay grandes diferencias valorativas entre los trabajadores de las distintas empresas. En la gran empresa publica, donde se practica un asamblearismo por áreas o descentralizado, el 85 % de los trabajadores valoró positivamente las asambleas en tanto que en PRIVADA los críticos ascendían a casi la mitad (48%). Ya se mencionó antes que la razón de la crítica al asamblearismo en esta última empresa es la experiencia asamblearia durante la transición política. El porcentaje de críticos en FEMENINA, donde el único tipo de asamblea practicado es el de asambleas generales, no decisorias y celebradas con poca frecuencia, los críticos llegan al 42%. No sólo las asambleas en esta empresa suelen tener un contenido pobre -recuérdese que no se negocia un convenio propio de la empresa, que es una de las razones por la que durante unos meses se convocan asambleas en las grandes empresas- sino que además el comité, con mayoría de UGT, no se muestra muy interesado en potenciarlas -tampoco la minoría de CCOO se preocupa por este tipo de prácticas-. Pero es sin embargo en la pequeña empresa familiar, empresa en la que CCOO domina totalmente el comité, donde las posturas hacia las asambleas son más críticas (65%). Recuérdese que en este caso las asambleas son muy escasas. Su contenido es casi siempre extraño a las preocupaciones más directas -en relación con la propia empresa- de los trabajadores. De hecho la mayoría de las pocas asambleas que se convocan son moderadas por un sindicalista local y ajeno a la empresa y tienen como función la información sobre la negociación y firma del convenio provincial o la propaganda sindical en época electoral. Es posible que, en este caso, la opinión crítica de algunos trabajadores sea una justificación, a posteriori, de su inasistencia. En FAMILIAR se produce una cierta apatía general no sólo hacia la acción sindical sino también hacia la cooperación o implicación en el trabajo[25]. No obstante, otra posible interpretación es que las asambleas se celebran la mayor parte de las

veces bajo la dirección de un sindicalista local, cuyo prestigio es alto entre los delegados sindicales de las empresas de tamaño medio pero no tanto entre los trabajadores de esas mismas empresas[26]. Un trabajador de la pequeña empresa familiar comentaba sobre estas asambleas:

> "Aquí las lleva 'X' [un líder sindical local] que te expone unas cosas que o las tomas o las dejas... Yo desde luego no soy capaz de decir nada. Nadie dice nada... ¡hombre, alguna vez uno o dos hablan! En las cosas que dice [el líder] tiene razón y se ve que entiende mucho de esto aunque a veces tendría que decir las cosas de otra manera... Con más... ¿cómo diría?... más tranquilo y de otra forma..."

Tabla 6.15 Porcentaje de opiniones críticas al método asambleario por empresas según el nivel educativo de los trabajadores.

Empresas	Nivel educativo			
	Estudios primarios	Formación profesional	Bachillerato	Técnicos y universitarios
PRIVADA	33% (24)	43% (30)	61% (18)	62% (18)
PUBLICA	0% (30)	0% (16)	36% (22)	23% (30)
FEMENINA	27% (18)	53% (19)	39% (13)	86% (7)
FAMILIAR	30% (10)	63% (16)	75% (8)	89% (9)
(4 EMPRESAS)	19% (80)	41% (81)	49% (61)	50% (64)

Nota: Los números entre paréntesis son las bases sobre las que están calculados los porcentajes.

Es posible que el aumento de la visión crítica hacia los métodos asamblearios -si podemos deducir esa conclusión de la comparación entre los datos de 1978 de Pérez Díaz y los resultados de nuestra encuesta- indique un incremento de las preferencias de los trabajadores por métodos de decisión más individualizados. Aunque la edad se relaciona inversamente con la opinión sobre las asambleas, como puede deducirse de la tabla 6.13, tal relación es irregular y presenta importantes excepciones. Sí existe una relación muy firme, sistemática y coherente, entre el nivel de estudios y la valoración y asistencia a las asambleas[27]. La tabla 6.15 expresa los porcentajes de las visiones críticas sobre las asambleas por niveles de estudios y para las diferentes empresas.

El hecho de que los trabajadores más jóvenes y con menos antigüedad en la empresa tengan visiones más críticas hacia el asamblearismo -como puede verse en la tabla 6.13- coindice con el hecho de que los trabajadores con un nivel educativo mayor tienen también esa posición más crítica -la edad y el nivel educativo se relacionan positivamente-. La explicación de este fenómeno es complicada y puede tener que ver con una menor socialización de estos trabajadores en los métodos colectivos de la acción sindical. No obstante, podría también razonarse que muchas asambleas tienen un espíritu *de masas* con el que los trabajadores con mayor nivel educativo no se sienten del todo a gusto y parecen preferir métodos de acción mucho más respetuosos con la capacidad individual de tomar decisiones y de sentirse *autónomos* en esa toma de decisiones.

Cuando las asambleas son de tal tipo que permiten la expresión de las individualidades, como ocurre en el caso de la gran empresa publica, parece que la crítica al asamblearismo entre los trabajadores con mayor nivel educativo se reduce de forma muy significativa. En la tabla 6.15 se aprecia cómo los trabajadores con estudios técnicos o universitarios de PUBLICA se muestran críticos al asamblearismo en un 23%, frente a porcentajes muy superiores en las otras tres empresas[28]. No obstante lo dicho, incluso en la gran empresa pública se mantiene la relación inversa entre nivel de estudios y valoración de las asambleas. También en esta empresa un mayor nivel educativo significa visiones más críticas del asamblearismo, pero la particularidad de la acción sindical en esta empresa es que *todos* los trabajadores valoran más positivamente las prácticas asamblearias. El elevado nivel de participación hablada y de asistencia a las asambleas en PUBLICA es en parte una función del tipo de asamblearismo practicado, pero también de la integración de *todos* los trabajadores en la acción sindical que comentábamos brevemente en una sección anterior y que volverá a ser objeto de atención más detallada.

La misma interpretación, en el sentido de que la eliminación de la individualidad en las asambleas *masivas* reduce el aprecio por las prácticas asamblearias de los trabajadores en general y, sobre todo, de los que tienen un mayor nivel educativo, puede aplicarse a la visión crítica sobre el asamblearismo de los trabajadores más antiguos de la gran empresa privada

que, como se vio, experimentaron un tipo de práctica asamblearia muy reductor de la individualidad en los años que rodearon a la transición democrática.

Finalmente, en las empresas más pequeñas la inexperiencia asamblearia y el escaso interés de los delegados sindicales por esta forma de acción sindical -en FEMENINA porque UGT es mayoritaria en el comité y en FAMILIAR por las dificultades puestas por la empresa para la celebración de asambleas en tiempo de trabajo y por el escaso activismo de los delegados- parece tener efectos sobre el menor apoyo de los trabajadores hacia esas prácticas.

6.3. Los conflictos laborales

El 68 % de los trabajadores de la muestra manifestaron haber participado "convencida y voluntariamente" en conflictos laborales en alguna ocasión. No obstante, la distribución de ese porcentaje entre los trabajadores de las distintas empresas es muy desigual. Independientemente de las predisposiciones previas de un trabajador -basadas en las características socio-demográficas, la posición en el mercado de trabajo, o las actitudes- para implicarse en la acción colectiva, la oportunidad de implicarse en las distintas formas de esa acción varía en la diferentes empresas. La afiliación de un *trabajador predispuesto a afiliarse,* por ejemplo, será más difícil si trabaja en una empresa sin presencia sindical que si lo hace en otra donde las secciones sindicales son fuertes o, al menos, existen. Lo mismo puede decirse de la asistencia a las asambleas o de la participación en conflictos laborales. Los conflictos laborales en el ámbito de la empresa son para los trabajadores mucho más importantes -desde el punto de vista subjetivo- que los conflictos de ámbito superior. En este sentido la diferente probabilidad existente en las distintas empresas para que se produzca un conflicto laboral significa que los trabajadores tienen una oportunidad real muy diferente de participar en conflictos porque los conflictos de ámbito superior a la empresa tienen un interés menor para los trabajadores. Aunque todos los trabajadores, por ejemplo, tuvieron la oportunidad de participar en la huelga general del 14 de diciembre de 1988, esta huelga es

sólo citada como el conflicto más importante por apenas el 16% de los 207 trabajadores que han participado en algún conflicto. Esta referencia a la huelga general sólo se produce cuando los trabajadores no han podido participar en conflictos de cierta relevancia en las propias empresas[29].

Tabla 6.16 Porcentaje de los trabajadores que han participado en conflictos y ámbito del conflicto que consideran más importante de entre aquellos en los que han participado.

Tipo de conflicto, según su ámbito, que los trabajadores consideran como más importante	EMPRESAS			
	PRIVADA	PUBLICA	FEMENINA	FAMILIAR
- De ámbito de empresa	76%	59%	28%	4%
- De ámbito superior a la empresa	5%	20%	21%	28%
- Porcentaje total de participantes en conflictos	81%	79%	49%	32%
(Base)	(98)	(99)	(61)	(50)

Nota: El "Porcentaje total de participantes en conflictos" es igual a la suma de las dos primeras filas (los que consideran como más importantes los conflictos de ámbito de empresa más los que consideran como más importantes los conflictos de ámbito superior a la empresa).

La tabla 6.16 presenta la participación en conflictos y la medida en que los conflictos del ámbito de la empresa son citados como los más importantes por los trabajadores que al menos han participado en un conflicto. La participación en conflictos es mayor entre los trabajadores de las dos grandes empresas. Los conflictos citados como más importantes han sido clasificados en dos categorías: de ámbito de empresa y de ámbito superior a la empresa. Pues bien, como se aprecia en la tabla, los trabajadores de las dos grandes empresas (PRIVADA y PUBLICA) citaron, muy mayoritariamente, conflictos del ámbito de su empresa como los más importantes. Los trabajadores de las dos empresas más pequeñas (FEMENINA y FAMILIAR), en cambio, citaron también conflictos del ámbito superior a la empresa. Aunque los conflictos del ámbito de la empresa pueden haber tenido lugar en otra empresa distinta a cualquiera de las estudiadas en esta tesis, el 94% de todos los entrevistados que

citaron un conflicto de empresa como el más importante de entre aquellos en los que habían participado se refirieron a conflictos ocurridos en las empresas aquí estudiadas[30].

El porcentaje de trabajadores participantes en conflictos que citan como más importante un conflicto de ámbito superior a la empresa es mucho mayor en las empresas más pequeñas. Esto no es claramente visible en la tabla 6.16 porque en dicha tabla las bases de los porcentajes son el numero total de entrevistados en cada empresa. Pero si tomamos como base el numero de participantes en conflictos entonces encontramos que en FAMILIAR el porcentaje de trabajadores que han citado un conflicto de ámbito superior a la empresa es igual al 88%. En el caso de FEMENINA el porcentaje es inferior (43%) pero aun así es muy superior al de las dos empresas más grandes. También es mayor en la gran empresa publica (26%) que en la privada (sólo 6%).

Las dos grandes empresas tienen un historial conflictivo del que carecen las dos empresas más pequeñas y es este hecho el que hace que la participación en conflictos sea más alta en las dos primeras y que, además, se reduzca en ellas el número de trabajadores que citan conflictos de ámbito superior como los más importantes. En la empresa donde predomina la mano de obra femenina sólo ha existido un conflicto colectivo ocurrido en 1989. En la pequeña empresa familiar no ha existido ningún tipo de conflicto en el ámbito propio de la empresa. En PUBLICA, con historial conflictivo, el último conflicto relevante -huelga- tuvo lugar con ocasión de las negociaciones del convenio colectivo de 1984-85. En PRIVADA -también con historial conflictivo- el último conflicto ocurrido con anterioridad a la realización del trabajo de campo de esta tesis, tuvo lugar en diciembre de 1989[31]. Esta última empresa aparece como la más conflictiva de las cuatro. No es pues de extrañar que la participación en conflictos sea más alta en esta empresa que en la otra gran empresa -a pesar del más bajo nivel de implicación sindical de los trabajadores de PRIVADA respecto a los de PUBLICA-. Tampoco es de extrañar que sea en PRIVADA donde el porcentaje de trabajadores que citan un conflicto *de empresa* como el más importante (92%) sea más alto que en las otras empresas puesto que es en ella donde los trabajadores han tenido más *oportunidades* para participar en conflictos del ámbito de la empresa. También es lógico que

los trabajadores de PUBLICA citen en mayor proporción, como conflicto más importante, un conflicto de ámbito superior a la empresa, pues los trabajadores con menos antigüedad no habían tenido *oportunidad* de participar en conflictos dentro de su propia empresa.

A medida, pues, que las oportunidades de participar en conflictos en el ámbito de la empresa son mayores menos se cita un conflicto de ámbito superior como más importante.

A) La pequeña empresa familiar

En esta empresa no han existido conflictos colectivos. De los 16 trabajadores que dicen haber participado en al menos un conflicto la mitad se refieren a la huelga general de 1988 como el más importante de aquellos en que han participado. Otros 6 se refieren a conflictos relacionados con la negociación del convenio provincial[32]. Sólo dos trabajadores mencionan conflictos *de empresa* (de *otra* empresa) como los más importantes. Finalmente más de los dos tercios de los trabajadores de FAMILIAR no han participado en ningún conflicto.

B) La empresa con predominio de mano de obra femenina

Hasta 1989 no se había conocido en esta empresa ningún tipo de conflicto colectivo, pero en mayo de ese año tuvo lugar uno que iba a tener efectos de cierta importancia a pesar de ser un conflicto *suave.* Esa *suavidad* del conflicto -una *huelga de celo,* parcial y no explícitamente declarada a la empresa- hizo que incluso una parte de los trabajadores no lo citaran como conflicto en las entrevistas. Un tercio de los que trabajaban en la empresa en el momento del conflicto (mayo de 1989) dijeron, en otra pregunta del cuestionario, que en

los últimos tres años no había habido ningún tipo de conflicto laboral en su empresa. Pero los otros dos tercios se refirieron, mayoritariamente, a este conflicto.

El conflicto tuvo lugar a causa de una recomposición de la estructura del salario realizada unilateralmente por la empresa en abril de 1989, momento en que se iban a aplicar a las nóminas las subidas salariales establecidas en el convenio provincial. En el año anterior el comité de empresa había hecho una petición a la dirección en el sentido de trasladar una parte de lo que los trabajadores cobraban en concepto de primas (incentivos de la producción) al salario base de los trabajadores -la parte del salario sobre la que se calculan los complementos-. Esta recomposición de la estructura del salario suponía, en sí misma, un aumento de los costes salariales porque implicaba una subida de los *complementos.* No obstante, la empresa se comprometió verbalmente a realizar tal transformación con ocasión de la aplicación de la subida salarial de 1989. Dado que el convenio provincial vigente se había firmado para los años 1988 y 1989 no era preciso aguardar a que se negociara ningún tipo de convenio porque la subida salarial estaba prefijada y sólo bastaba firmar el *acuerdo de mejora* en la empresa. La negociación de ese acuerdo se retrasó al aducir la dirección que tenía que estudiar el tema de las primas. Pero en la nómina de abril la estructura salarial fue recompuesta por la dirección incorporando en el salario base una parte de las primas y la totalidad del aumento salarial pactado en el convenio provincial[33]. La dirección había elaborado las nóminas de abril de 1989 calculando un aumento de sus costes salariales equivalente al aumento salarial pactado en el convenio provincial para aquel año -aunque según un directivo se entendía que dicho aumento era provisional en tanto no se llegara a un *acuerdo de mejora* que podía implicar un aumento salarial adicional al pactado en el convenio provincial-. Pero el resultado, desde el punto de vista de los trabajadores, era que los salarios netos habían aumentado sólo un 4.2% -frente al 7.5% fijado en convenio-.

Desde el punto de vista del comité, la empresa había actuado de "mala fe" porque no había trasladado al salario base la suma de la subida salarial pactada en convenio más el montante en que se reducía la prima media que antes de abril de 1989 era igual a 127.8 (o sea, un 27.8% del salario-convenio). La prima media había sido reducida, en abril, a 112.6

trasladándose la correspondiente disminución al salario base -aunque bajo un concepto especial para no incumplir una cláusula del convenio provincial que fija la prima para un rendimiento correcto o medio en el 25% del salario-convenio-. Pero, como se ha dicho, la empresa procedió en la recomposición de las nóminas de forma que el aumento de sus costes salariales fuera igual al aumento salarial pactado en convenio, lo que significaba que se habían tenido en cuenta tanto el aumento en las cotizaciones de la empresa a la seguridad social como los aumentos en los complementos derivados del traslado de una parte de la prima media al salario base.

El comité manifestó por escrito a la dirección la reducción salarial que, en su opinión, se observaba en las nóminas de abril. La dirección, por su parte, se limitó a explicar al comité que había procedido correctamente incrementando sus costes salariales en el mismo porcentaje acordado en el convenio y que, por lo demás, la recomposición debía entenderse como provisional en tanto no se negociara el *acuerdo de mejora.* Los sindicatos pidieron la apertura de dichas negociaciones. La dirección solicitó un retraso de tres meses.

La huelga de celo se inició en dos secciones donde la totalidad de los trabajadores eran mujeres. La recomposición de la estructura salarial había supuesto para las trabajadoras de estas secciones una reducción de sus salarios netos. En ambas secciones las trabajadoras tenían una escasa antigüedad e incluso muchas de ellas eran eventuales y, como no han dejado de observar otros autores (Burawoy, 1979), los puestos de entrada en las empresas sufren una desventaja en el sistema de primas -aunque sólo sea porque los trabajadores más antiguos van situándose en puestos de trabajo donde es más *sencillo* llegar a cobrar una prima más alta-. Las primas medias de estas dos secciones, en cualquier caso, estaban antes de abril de 1989 entre las más bajas de la empresa. Fueron las trabajadoras de estas secciones las que iniciaron la huelga de celo cuando las dos delegadas que trabajaban en ellas comunicaron al resto de las trabajadoras de las mismas que la dirección no había *querido* recibir al comité para solucionar el problema. Inmediatamente ambas delegadas pusieron en conocimiento del resto del comité que en sus secciones las trabajadoras estaban dispuestas a iniciar una huelga de celo. El comité apoyó a estas delegadas e incluso extendió la huelga a alguna otra sección.

Pero en ningún momento hubo una declaración de huelga a la empresa ni una convocatoria *oficial* de huelga a los trabajadores reunidos en asamblea o por otro método cualquiera que no fueran comentarios individuales o reuniones muy pequeñas en el mismo puesto de trabajo. En realidad puede afirmarse que la huelga nació al margen de las secciones sindicales y del comité pero que éste se vio rápidamente envuelto en ella.

Según el testimonio de otra delegada la huelga la habrían iniciado "unas 20 o 25 trabajadoras" de las secciones a que nos hemos referido y habría sido apoyada por el comité que, enseguida, la habría extendido a otras secciones productivas. Algunos trabajadores, cuando se referían a esta huelga en las entrevistas, la interpretaban como un *sabotaje.* Esta interpretación era simplemente un reflejo de lo que la dirección de la empresa pensó cuando se dio cuenta de que se estaban produciendo hechos anómalos en la fábrica, hechos que la dirección empezó a percibir cuando el departamento de pruebas -calidad del producto- comunicó al director de producción que el porcentaje de productos mal acabados se había cuadruplicado.

> "No te puedo decir cuánto tiempo había pasado [desde el inicio de la huelga de celo] porque no lo sé. Sería el segundo o quizá el tercer día, pero no estoy seguro. Vino uno de los de pruebas [de productos] y dijo que [los productos] salían mal [con más fallos de lo normal] y al día siguiente lo mismo. Y como todos [los fallos] venían del mismo sitio [de las mismas secciones] fui para allá y les dije que a ver si habían montado un follón por lo de las primas o qué. Y llamé a 'X' [presidenta del comité] y le dije lo mismo. [Ella] dijo que no sabía nada... [Al principio] yo pensaba que se estaba dañando el producto... y no es falso que se dañara al producto, aunque eso se producía por un problema de que nadie hacía una cosa [una tarea] que alguien debía hacer. Ellos [los delegados] dijeron que es que la empresa está mal organizada"[34].

Este *efecto sabotaje* se produjo como consecuencia de la propia huelga de celo al decidir algunas trabajadoras de una de las secciones en las que se inició el conflicto que una pequeña tarea, que venían haciendo desde hacía un mes, no la continuarían realizando porque no constaba por escrito que tal tarea correspondiera a la sección[35]. La tarea consistía en dar media vuelta a un pequeño tornillo que aseguraba una pequeña placa del producto. La no

realización de esta tarea podía dar lugar a un defecto de conexión eléctrica, pero el defecto no se producía necesariamente ya que esa media vuelta era simplemente para "asegurar bien" la conexión. Por otro lado no todas las trabajadoras de la sección dejaron de realizar dicha tarea.

Una de las trabajadoras que participó en la huelga razonó que la tarea correspondía hasta hacía pocas semanas a otra sección pero que "los de métodos" habían pensado que era mejor que la realizara su sección lo que, sin embargo, aún no estaba del todo decidido ya que la empresa no había recompuesto el sistema de primas en la sección teniendo en cuenta que en ella se estaba realizando una tarea adicional. Esta trabajadora decidió no apretar los tornillos porque otras trabajadoras le habían dicho que si lo hacían dejarían de cobrar prima porque no llegarían a la producción mínima. De hecho la casi totalidad de las trabajadoras que componían esas dos secciones habían dejado de cobrar prima en abril como consecuencia de la recomposición de la estructura del salario. La misma trabajadora anterior me comentaba que su prima rara vez superaba, antes de abril, el 115 (15% del salario-convenio), por lo que con el nuevo sistema no cobraría prima a no ser que aumentara sus ritmos de trabajo. Así que, en cierto sentido, el hecho de que participara en la huelga era una manera de recuperar la prima. Según el jefe de su sección, la prima media solía rondar el 112, por lo que todas o casi todas las trabajadoras de la sección estaban en la misma situación que la mencionada.

¿Por qué el comité no *declaró* la huelga de celo? Probablemente esto tiene que ver con el sentimiento de los delegados de que no tenían fuerza suficiente para convocarla abiertamente. Una delegada comentó acerca de este punto que

> "era una cosa dura [convocar la huelga]. Yo al menos me sentía incapaz de decir... de decirle a la empresa que íbamos a hacer una huelga de celo. Y los demás [delegados] pues lo mismo. Era como si quisiéramos que la empresa no se enterara que habíamos sido nosotros [los organizadores de la huelga]".

Aunque otra delegada comentaba que la razón para no declarar la huelga era que la empresa se había limitado "a dar largas al asunto de las primas" pero no había respondido con un "no"

definitivo a las demandas sindicales. En este sentido el comité, más que organizar la huelga de celo, se habría visto envuelto en ella. El resultado final del conflicto fue que la empresa volvió a calcular de nuevo los salarios base de los trabajadores tras negociar el *acuerdo de mejora* en el mismo mes de mayo. Sea cual fuere la participación real del comité en la organización del conflicto lo cierto es que parece haber producido un aumento del apoyo de los trabajadores hacia los delegados -en su mayoría mujeres-. En cualquier caso, y para el conjunto de los trabajadores de la empresa, la importancia de este conflicto supera la que pueda tener la huelga general o los paros por el convenio provincial.

C) La gran empresa privada

Los trabajadores de la gran empresa privada son los que más han participado en conflictos y no sólo eso sino que esta forma de implicación sindical es la más extendida en la empresa. Mientras que el 81% de los trabajadores han participado en conflictos, sólo el 68% asisten a las asambleas -segunda forma de implicación en el orden de extensión-. Esto contrasta con lo que ocurre en las otras empresas (ver tabla 6.1).

Como también se recordará (tabla 6.16), es en PRIVADA donde un mayor número de trabajadores considera que el conflicto más importante en el que han participado es un conflicto de ámbito de empresa. Si consideramos sólo las dos empresas más grandes, donde las secciones sindicales y comités han mostrado fuerza suficiente para organizar conflictos colectivos, resulta que mientras en la gran empresa privada el 76% de todos los entrevistados afirman que el conflicto más importante es un conflicto ocurrido en la empresa, ese porcentaje es sólo del 59% en la gran empresa pública. Estas diferencias se agrandarían si nos refiriéramos a los trabajadores con menos de 10 años de antigüedad, pues los trabajadores jóvenes de PUBLICA no han tenido oportunidad de participar en conflictos por la disminución de la conflictividad en esta empresa desde mediados de los años 80.

Todos estos datos muestran que PRIVADA es, entre las cuatro empresas, particularmente tendente al conflicto a pesar de que los salarios son en ella relativamente altos y a pesar, también, del calificativo de *social* que la dirección, muchos trabajadores e incluso algunos delegados en el comité atribuyen a la empresa. Esta atribución de un sentido *social* a la empresa se debe tanto a la política social como a un sentimiento de mutuo respeto entre la dirección y los trabajadores manifestado en detalles simbólicos como la existencia de comedores y menus comunes para la alta dirección y el resto de trabajadores o en el reconocimiento *(cuasi* constitucional) del derecho de los trabajadores a organizarse[36]. La calificación de la empresa como social está rodeada, sin embargo, de contradicciones. El siguiente comentario de uno de los directivos con más antigüedad en la empresa aclarará el significado del adjetivo *social.*

> "Esta es una empresa social. No te lo digo sólo por los servicios sociales que se prestan que, como sabes, son muy importantes. Te lo digo también porque [lo social] conlleva un espíritu distinto. Ni en el pasado ni ahora hemos tenido en cuenta el factor político. El director gerente visitaba a los encarcelados [republicanos] de la fábrica después de la guerra. Eso no era muy normal [en otras empresas]. Además, esta fábrica colaboró con la República. Y todo esto se acaba notando. Es fácil que te creas que yo quiero a esta empresa, pero habrás notado que la gente que lleva años aquí la aprecia tanto como yo. [La empresa] es su vida y les ha ayudado a ser lo que son a ellos y a sus hijos. Ese director [gerente] de que te hablaba, ¡que te hablo de los años 40!, decía: "A mí no me sobra nunca nadie". Y era verdad, porque ni en los peores momentos se tenía en cuenta si tal [persona] era o había sido del PCE o estaba metido en líos. De esta empresa han salido líderes sindicales como ... [un importante líder sindical nacional]. A nadie se le ha dicho "te vas"... [Pregunta acerca de las bajas incentivadas en los primeros años 80] Bueno, en aquel caso se fueron muchas mujeres. Antes había muchas mujeres aquí y se han ido no sólo entonces con las bajas incentivadas sino también después. Las chicas que se han ido yendo se van porque odian el taylorismo y hay que reconocer que esto no es como su casa. [Pregunta sobre el hecho de que con ocasión de la reducción de plantilla, la empresa ofreció incentivos más altos a algunos líderes sindicales] Sí, éstos cogieron el dinero y se fueron cuando la reducción de plantilla. Yo no creo que esto esté bien por parte de la empresa. Pero esto no fue negativo para los sindicatos. Sentó fatal al principio [entre los trabajadores] y Comisiones [Obreras] perdió mucha fuerza. Pero luego ha quedado un sindicalismo mejor, con gente más honrada. [Tenemos] conflictos como en todas partes y a veces nos peleamos, pero también nos respetamos. El respeto, esa es la política social de la empresa. Antes [de la reducción de plantilla] se abusaba de las horas sindicales y [los líderes sindicales] tenían una idea de que eran algo especial,

> vamos, ¡de que no eran trabajadores! Casi se puede decir eso. Ahora no, ya no se abusa de esas cosas. Ahora tenemos un sindicalismo más económico [preocupado por problemas laborales o *económicos* de los trabajadores] y más apreciado por todo el mundo. Ya no hay uves dobles (sic) en las asambleas [para controlarlas] ni esas cosas. Pero quiero que sepas también que la idea social se está perdiendo y esto no es una tontería porque se notará en otras cosas..."

Esta dimensión social de la empresa es, o ha sido, inducida por la multinacional más que el resultado de una decisión de los directivos españoles o del sistema de corregulación aunque, de hecho, algunos capítulos de la política social están regulados en los convenios (biblioteca, comedor, becas, guardería, etc...). Pero lo que es más relevante es que la comparativamente extensa política social de la empresa en todos los órdenes -incluido su sentido político- no ha sido ni es suficiente para evitar unas relaciones fuertemente conflictivas entre la dirección y los sindicatos.

La organización de los trabajadores en sindicatos (USO y CCOO) fue relativamente temprana y pueden encontrarse episodios de conflictos colectivos en los años 60. La negociación de convenios también es varios años anterior a la democracia. Los años 1975 y 1976 fueron, como sabemos, especialmente relevantes para la historia del sindicalismo en PRIVADA -y no sólo por lo dicho anteriormente sobre el tipo de asamblearismo practicado en la empresa-. Casi todos los trabajadores que en esos años estaban en PRIVADA citan el conflicto de finales de 1975 y principios de 1976 como el más importante de su vida laboral. La politización del conflicto es también recordada como el signo más característico del mismo. De hecho la mayoría de los trabajadores que recuerdan aquel conflicto afirman que su motivación era sobre todo política[37].

La conflictividad adquirió caracteres más puramente laborales y un estilo *ritualista* punteado por conflictos de mayor gravedad, a partir del año 1978, aunque el liderazgo sindical siguió estando muy politizado. Casi ningún trabajador cita estos conflictos posteriores como los más importantes -salvo en el caso del protagonizado por los eventuales en 1989 (véase el capítulo 7)-.

Las dos características más importantes de la conflictividad en la empresa son su *ritualismo y* su *exclusivismo.* El *ritualismo* se manifiesta en la inevitabilidad del conflicto en las negociaciones de los convenios. La negociación de convenios, que normalmente dura entre 2 y 4 meses, progresa sólo después de una breve huelga. "No hay convenio sin huelga" decía un delegado del comité. Todo ocurre como si la dirección tuviera necesariamente que probar la fuerza de unos sindicatos con escasa afiliación o como si éstos tuvieran que demostrarla a la dirección, ante sí mismos y, a menudo, ante la sección sindical rival.

> "Estamos aquí para demostrarle a la empresa que lo que nosostros [el comité o la sección sindical] queremos es lo que quieren los trabajadores y la huelga es el único sistema eficaz para eso".

Con el paso del tiempo las huelgas se han ido sustituyendo por otro tipo de acciones industriales que, en opinión de un delegado, sólo indican la debilidad e incapacidad del comité y las secciones sindicales para declarar y llevar a cabo una huelga *totaf**. La huelga "como Dios manda", como decía otro delegado, se ha sustituido cada vez más por la aglomeración de trabajadores a la puerta de la fábrica durante unas horas antes de entrar a trabajar, práctica que en ocasiones ha producido alguna violencia. Sobre todo se ha utilizado un procedimiento conocido como *la culebra* consistente en la organización de uno o varios grupos pequeños de trabajadores que recorren diversas áreas de la empresa paralizando su actividad durante un tiempo. En una ocasión se ha utilizado también el encierro -conflicto de los eventuales-.

De los conflictos motivados por la negociación del convenio sólo uno -1984- se desarrolló en la forma de una huelga *total* de tipo clásico. La capacidad para convocarla y el éxito de la misma se debió a la unidad de todas las secciones sindicales del comité respecto a la tabla reivindicativa -lo que en muchas ocasiones no ha sido posible, como veremos inmediatamente-. A la clásica motivación salarial de estos conflictos durante la negociación de los convenios se unió, en aquella ocasión, la reestructuración y simplificación del sistema de categorías laborales. Según el comité, la empresa había introducido, en la práctica,

diferencias salariales dentro de la misma categoría de manera que la estructura salarial estaba saliendo fuera del sistema de corregulación provocando gran número de agravios comparativos. La huelga recompuso el sistema de categorías y puso de nuevo la estructura salarial bajo la autoridad del convenio.

Al calificar, también, a la conflictividad de PRIVADA como *exclusivista* quiere expresarse que muchos de los conflictos habidos en dicha empresa

a) han sido convodados por una parte de los miembros del comité contra la opinión de otra parte -desacuerdos entre UGT y CCOO- y

b) han estado orientados a la defensa de los intereses de una parte de los trabajadores contra, o descuidando, los intereses de otros trabajadores.

Cada sección sindical se *especializa* en la defensa de los intereses de determinados grupos de trabajadores a los que se dedica por ideología o porque esos grupos están bien representados en la sección o, incluso, por intereses electorales.

La mayoría de los últimos conflictos ocurridos en PRIVADA han sido protagonizados y liderados por la sección de CCOO y sin contar con el apoyo de UGT. El conflicto de 1984 durante la negociación del VII Convenio es, en este sentido, una excepción, como también lo es el ocurrido en 1991 -negociación del XI Convenio- después de concluir el trabajo de campo de la tesis. Este desacuerdo entre las secciones sindicales mayoritarias es una de las causas de la debilidad progresiva del comité para organizar huelgas *totales* de tipo clásico.

Si tomamos, por ejemplo, el caso del conflicto con motivo de la negociación del X Convenio (1989-1990), la sección de CCOO, con mayoría relativa en el Comité Intercentros, tenía como objetivos no compartidos por UGT:

a) la elevación de las primas medias indirectas -que cobran los trabajadores no sometidos a primas o incentivos directos[39]- y

b) la inclusión en el convenio de una cláusula para la conversión de los contratos temporales en fijos -ver el desarrollo del conflicto de los eventuales en el capítulo 7-.

UGT proponía la alteración radical del sistema de primas de modo que se pudieran aplicar primas directas no sólo a todos los obreros sino, incluso, a los administrativos[40]. Tanto la elevación de las primas medias propuesta por CCOO como la alteración del sistema de primas propuesto por UGT suponían un coste salarial adicional importante y, por tanto, la dirección se oponía a ambas propuestas. El verdadero motivo del desacuerdo intersindical, no obstante, era la elevación sustancial de las primas de los trabajadores del departamento de *filerà de planta*[41] que estaba incluida en la propuesta de UGT. No debe olvidarse que este departamento de la empresa tiene su propio comité y que en ese comité la fuerza de UGT (11 delegados) es muy superior a la de CCOO (5 delegados)[42]. La sección de CCOO se opuso a admitir lo que entendía como "un trato de favor" a los trabajadores *te Juera de planta* entre los que apenas tenía presencia sindical[43].

UGT también se oponía a la propuesta de CCOO para incluir en el X Convenio (1989-1990) la conversión de los contratos temporales en fijos porque consideraba:

a) que ello conllevaría, de hecho, un sacrificio salarial para los demás trabajadores y
b) que el puesto de trabajo de los obreros fijos menos cualificados se vería amenazado en un futuro más o menos próximo a medida que la empresa procediese a poner en práctica las renovaciones tecnológicas previstas[44].

Lo que el conflicto liderado por CCOO, sin el apoyo de UGT, con ocasión de la negociación del X Convenio (1989-1990) puso de manifiesto fue una especialización de CCOO en la defensa de los eventuales, mientras que UGT se dedicaba a los trabajadores del departamento de *Juera de planta y* a los obreros fijos menos cualificados. El conflicto de los eventuales de finales de 1989 volvería a reeditar estos desacuerdos intersindicales unos meses después. Podrían citarse ejemplos de conflictos similares con ocasión de la negociación de otros convenios. De hecho una de las expresiones del desacuerdo intersindical es la firma en solitario de un buen número de convenios por la sección mayoritaria en el Comité Intercentros. UGT no firmó los convenios IX (1987-1988) y X (1989-1990) bajo mayoría de

CCOO -con el apoyo de UNT-, pero la sección de CCOO tampoco había firmado el VIII (1985-1986) bajo mayoría de UGT.

La tendencia al conflicto en esta empresa está provocada por varios factores coadyuvantes:

a) la politización de una parte del liderazgo sindical, especialmente de la sección de CCOO,

b) la necesidad de las secciones sindicales de demostrar a la empresa su representatividad, representatividad que está en duda no sólo a causa de la escasa afiliación sino también, sobre todo, por el desacuerdo intersindical y

c) la exacerbación de las secciones en la defensa de los intereses de determinados grupos de trabajadores lo que, a su vez, encona los conflictos con la sección sindical rival, crea agravios comparativos entre los trabajadores *no defendidos y* conduce a la empresa a resistirse a hacer concesiones particularistas que darían lugar a nuevos conflictos y demandas por parte de los trabajadores que sufrieran los agravios comparativos.

Podría decirse que este sistema de relaciones industríales es pluralista -exacerbación de las demandas y del conflicto por el comportamiento imitativo de pequeñas y múltiples organizaciones rivales de interés-.

Pero, al mismo tiempo, las mismas razones que conducen a una mayor conflictividad en esta empresa acaban debilitando la capacidad del comité para movilizar a los trabajadores en conflictos, esencialmente, porque dichos conflictos tienen un propósito *exclusivista y* no son apoyados sino por aquellos trabajadores cuyos intereses son defendidos.

D) La gran empresa publica

La era de la conflictividad acabó en PUBLICA tras el conflicto que tuvo lugar durante la negociación del VI Convenio (1984-1985). Esto no significa que no exista, con posterioridad, cierta conflictividad menor, sino que desde 1984 han desaparecido las huelgas *totales* y, en general, la conflictividad ha remitido muy apreciablemente.

Con anterioridad al VI Convenio la pauta conflictiva era, como en PRIVADA, *un convenio, una huelga,* como decía un delegado. En el caso de la gran empresa pública no han existido disputas intersindicales ni antes ni después de 1984 debido a que el Comité Intercentros ha estado compuesto siempre por mayorías de entre 10 y 12 delegados (sobre 13) pertenecientes a la sección de CCOO. La razón por la que CCOO domina tan ampliamente los comités de empresa y el Intercentros se verá en el capítulo 9, pero lo que ahora nos interesa es que la inexistencia de rivalidades sindicales facilita -aunque no produce automáticamente- la unificación de intereses y aumenta, en consecuencia, la capacidad sindical para movilizar unitariamente a *todos* los trabajadores de la empresa (representación *inclusiva* de intereses).

Algunos trabajadores de PUBLICA citan como conflicto más importante el de los años 1975-1976 -el mismo que citaban muchos trabajadores de PRIVADA-. Pero la mayoría de ellos eligen el de 1984 como el conflicto más importante con la excepción de los trabajadores con menor antigüedad en la empresa, que no citaban ninguno o se referían a alguno *externo* a la empresa o a algún conflicto *interno* menor de los ocurridos con posterioridad a 1984.

El conflicto político de 1975-1976 no tuvo, para los trabajadores de esta empresa, la misma importancia que para los de la gran empresa privada. Esto se debió a que, en primer lugar, PUBLICA nació de la fusión de dos empresas de tamaño similar cada una de las cuales tenía su propia organización sindical. A pesar de la fusión de las dos empresas, la unificación sindical no se produjo sino hasta 1978, es decir, con posterioridad al conflicto político de que estamos hablando. Los sindicatos de las dos empresas originarias eran débiles, sobre todo porque ambas tenían una estructura geográfica muy descentralizada. El conflicto de 1975-

1976 se produjo, pues, cuando la organización sindical de la empresa tenía una doble estructura y con sindicatos débiles (no se había firmado aún ningún convenio colectivo) y, en realidad, fue un conflicto inducido por las grandes movilizaciones del sindicalismo madrileño.

La era de la conflictividad se extiende en PUBLICA desde 1978 hasta 1984. Un delegado de los trabajadores mencionaba que las causas de esta conflictividad se debían, por un lado, a la oposición de la empresa a reconocer *de hecho* al comité y, por otro, a las altas demandas salariales del mismo, lógicas, según este delegado, si se tiene en cuenta que los trabajadores provenientes de una de las empresas originarias de PUBLICA partían de salarios mucho más bajos que los de la otra. Si se leen cuidadosamente los comentarios de la sección sindical de CCOO a los convenios colectivos puede percibirse, también, una intencionalidad manifiesta, por parte del liderazgo sindical, para sobrepasar los límites altos de las bandas de las subidas salariales fijadas en los diversos acuerdos nacionales de la etapa de la transición. Esto provocó que los líderes de diversas organizaciones superiores de CCOO llamaran la atención, e incluso acusaran de insolidaria, a la dirección de la sección sindical de PUBLICA, en los casos en que CCOO había firmado los acuerdos nacionales. En los mencionados comentarios de la sección a los convenios puede percibirse también una constante preocupación del comité por el crecimiento del empleo o, a principios de los 80, por la transformación de los contratos de obra en contratos fijos.

El relativamente importante conflicto de 1984 tuvo todo este tipo de motivaciones y se vio agravado por una postura dura mantenida por ambas partes. En ausencia de un acuerdo corporatista nacional para aquel año, el gobierno fijó el tope máximo de las subidas salariales para el sector público en un 6.5% -como ejemplo a imitar por el sector privado-. La dirección de la empresa tenía que cumplir con el objetivo ejemplificador, de cara al sector privado, de respetar el tope máximo de subida salarial fijado por el gobierno. Con no menos convicción, el comité estaba dispuesto a saltar por encima de dicho tope máximo siguiendo, esta vez, la política de la Confederación de CCOO.

Una de las características de estos conflictos, en comparación con los conflictos típicos en PRIVADA, es su *inclusividad.* Los trabajadores de la empresa que habían participado en

conflictos se mostraban de acuerdo con la política sindical sea cual fuere el conflicto citado. Este acuerdo no se producía en PRIVADA -un relativamente alto porcentaje de trabajadores fijos se mostraban indiferentes o en desacuerdo con la política del comité en el caso, por ejemplo, del conflicto de los eventuales (ver capítulo 7)-.

El conflicto de 1984 fue el último conflicto relevante en PUBLICA. La razón esencial por la que se alteró esta pauta conflictiva es la extensión progresiva, desde 1982, de la corregulación a partir de la inclusión en el V Convenio del nuevo sistema de incentivos -la extensión de la corregulación fue, además, muy importante en el convenio firmado en 1984-. Como se sostiene en otras partes de esta tesis, el sistema de incentivos diseñado por algunos trabajadores a petición del comité venía a solucionar el grave problema de la productividad de la empresa ligado a la incapacidad de la dirección -sobre todo por la fuerte descentralización geográfica de la empresa- para controlar el trabajo a través de la escala jerárquica de mandos. La extensión de la corregulación está ligada a la instauración del nuevo sistema de incentivos porque el comité lo proponía a cambio de corregular otras políticas como la de empleo o la de carreras profesionales. Por otra parte, la aplicación del sistema de incentivos provocaría, por sí misma, una extensión de la corregulación al crear una gran cantidad de comisiones paritarias de control del sistema que irían extendiendo sus competencias hacia aspectos que no sólo tenían que ver con la organización del trabajo sino, además, con la organización de la empresa, la introducción de nuevas tecnologías, la formación e incluso el control contable de secciones enteras de la empresa. Entenderemos este proceso en los capítulos que siguen.

La extensión de la corregulación obliga al diálogo, entre la dirección y el comité, sobre gran cantidad de materias. La frecuencia e intensidad -variedad de temas- del diálogo incrementa la confianza mutua y reduce la distancia entre las demandas del comité y las ofertas de la dirección (la contraparte conoce de cerca lo que es capaz y lo que no es capaz de aceptar la otra parte). La extensión de la corregulación reduce pues la conflictividad a través de varios mecanismos. Un delegado sindical comentaba sobre esta reducción de la conflictividad:

> "No es que tengamos superada la conflictividad. Esta empresa fue muy conflictiva. Pero hemos ganado a la empresa, la empresa ha aprendido a dialogar y dialogamos sobre muchos asuntos en muchos comités. No es que seamos buenas personas, sino que estamos obligados a vernos para muchas cosas. Eso nos enseña a la empresa y a nosotros a respetarnos aunque cada uno tenga sus propias ideas y sus propios intereses".

Desde 1984 la conflictividad se limita a algunos paros (de horas) con ocasión de la negociación de convenios o por problemas concretos en alguna sección de la empresa. Incluso esta fórmula está siendo sustituida por otras formas conflictivas más sutiles como la no puesta al servicio de la empresa del propio automóvil y la correspondiente necesidad de alquilar uno u, otra nueva forma del conflicto, la *declaración de abuso de dietas* -gastos excesivos en alimentación, viajes o pernoctaciones, que son reintegradas al trabajador en concepto de dietas-. Las negociaciones de los dos últimos convenios no han requerido, sin embargo, del uso de ninguna de estas armas.

La unidad sindical y la defensa por el comité de intereses comunes a todos los trabajadores son dos fenómenos afines aunque no se producen el uno al otro mecánicamente. En cierto modo, y aunque tanto la unidad sindical como la unificación de intereses son facilitados por algunos fenómenos estructurales que más adelante contemplaremos, deben crearse conscientemente. Pero lo que ambos fenómenos producen es un tipo de conflictividad caracterizado por su *inclusividad,* en el sentido de que los trabajadores actúan como una unidad. Por otra parte, cuando los sistemas de corregulación se extienden, y tanto la dirección como el comité están interesados en mantenerlos -por rentabilidad económica o por el poder que les otorga-, se reduce la conflictividad porque las políticas de la empresa resultan modeladas o cualificadas por el comité, de acuerdo a su propio interés en seguir siendo representativo de *todos* los trabajadores y de evitar el nacimiento de sindicatos rivales.

Conclusiones

El diverso nivel de implicación sindical de los trabajadores en las empresas tiene relación con la existencia de distintos modelos afiliativos, asamblearios y conflictivos y esos modelos, a su vez, tienen que ver con la extensión del sistema de corregulación y del sistema de relaciones laborales.

En el caso de la afiliación hemos descrito dos modelos afiliativos: el ideológico y el no-ideológico o *inclusivo.* El primero de ellos, predominante en España, es el que existe en las tres empresas en las que el sistema de corregulación no está muy extendido. Dicho modelo consiste en que sólo se afilian aquellos trabajadores que previamente han sido socializados en la ideología de la izquierda y en que la densidad de afiliación es muy baja. Por el contrario, el modelo no-ideológico es el existente en la gran empresa pública donde la corregulación está mucho más extendida y supone no sólo una densidad de afiliación más elevada sino, además, la afiliación de un significativo porcentaje de trabajadores no previamente socializados en la ideología de la izquierda.

También existen, en las distintas empresas, diversos modelos de asamblearismo. El primero consiste en el predominio de las asambleas masivas -que deprimen la participación hablada y la expresión, por tanto, de la individualidad por parte de los trabajadores-. Normalmente este tipo de asambleas tiene una variedad de contenidos muy limitada a los asuntos de interés en la negociación de los convenios colectivos, asuntos graves o mera propaganda sindical. No existe, tampoco, ningún tipo de periodicidad para su convocatoria y, en ocasiones, pueden facilitar la manipulación política. Este modelo asambleario es propio de las tres empresas donde la corregulación no está extendida y provoca una menor asistencia y participación hablada en las asambleas así como un juicio más negativo de los trabajadores sobre las mismas. En la gran empresa pública, por el contrario, la descentralización geográfica obliga a la celebración de asambleas pequeñas o de área al mismo tiempo que el sistema de incentivos y, en general, la extensión del sistema de corregulación enriquecen el contenido de dichas asambleas y las dotan, en muchos casos, de cierta periodicidad. En este modelo asambleario la asistencia y participación hablada de los trabajadores es más elevada así como es menor la crítica al asamblearismo.

Finalmente, respecto a la participación en conflictos se ha destacado la mayor importancia subjetiva, para los trabajadores, de los conflictos de ámbito de empresa respecto a los conflictos de ámbito superior o externo a la empresa. En lógica consecuencia, la participación de los trabajadores en conflictos depende del nivel de conflictividad en sus empresas. Dada la inexistencia casi total de conflictividad en las dos empresas más pequeñas, la participación de sus trabajadores en conflictos es mucho más reducida que en las dos grandes empresas -que disponen de un amplio historial conflictivo-. Pero cuando reducimos nuestro análisis a estos dos últimos casos descubrimos dos pautas o modelos conflictivos diversos. En PRIVADA, el sistema pluralista de relaciones industriales -competencia intersindical- produce una exacerbación de las demandas sindicales que acaba aumentando la conflictividad en la empresa, si bien la capacidad sindical para organizar conflictos *inclusivos* o *totales* se reduce al especializarse las diversas secciones sindicales en la defensa de los intereses de grupos específicos de trabajadores, contra o sin tener en cuenta, los intereses de otros grupos. Esta lógica no está presente en PUBLICA donde la inexistencia de competencia intersindical facilita la capacidad del comité para organizar conflictos *inclusivos* o *totales* gracias también a su mayor capacidad para unificar los intereses de *todos* los trabajadores. Por otra parte, la extensión de la corregulación reduce drásticamente la conflictividad a través de varios mecanismos como la participación sindical en el diseño de las políticas de la empresa, la frecuencia del diálogo y la mayor comprensión de la posición de la contraparte.

NOTAS

1. Nótese que los valores de la primera fila de la tabla 6.1 (valor medio de la implicación sindical de los trabajadores en cada empresa) son totales equivalentes a la suma de las proporciones de implicación sindical en los seis indicadores. Así, por ejemplo, podríamos decir que la aportación de la afiliación al valor medio de la implicación sindical de los trabajadores de PRIVADA es igual a 0.245/3.11 = 0.079 (o el 8%), mientras que la participación en conflictos aporta a ese valor 0.806/3.11 (o el 26%).

2. Una narración histórica de las dificultades para la formación de organizaciones de interés en España puede verse en Linz (1981). Sobre la coincidencia lógica entre organización de la sociedad civil y democracia véase Pérez Díaz (1987a: 18-21).

3. En el capítulo anterior hemos visto, por lo demás, que un 40% de los trabajadores que mencionaron la existencia de conflictos sociales en sus barrios afirmaron que esos conflictos eran *espontáneos.*

4. Esta pregunta fue utilizada en el análisis de las relaciones entre el factor ideológico-cultural y la implicación sindical (capítulo 4) como indicador de la opinión sobre la *necesidad de las organizaciones de masa para la aficacia de la acción colectiva.*

5. Por supuesto, muchos de los trabajadores que estarían dispuestos a hacer algo extra por los sindicatos y que, sin embargo, no están afiliados, pueden haberse mostrado escépticos frente a la eficacia de las organizaciones precisamente para excusar, frente al entrevistador, su no afiliación. Pero la idea de que "los sindicatos son los delegados" y de que basta con que existan unos delegados sindicales para que un sindicato cumpla sus funciones está relativamente extendida.

6. Del total de la muestra sólo el 11 % de los entrevistados pertenecen a alguna asociación o club deportivo -la mitad de ellos son meros espectadores deportivos-. El 8% pertenecen a alguna asociación de vecinos, el 7% a alguna de tipo cultural y sólo el 4% tienen carnet de algún partido político. La mayoría de los miembros de estos tres últimos tipos de asociaciones son también afiliados sindicales y, sobre todo, delegados. De los 11 trabajadores que pertenecen a algún partido político, por ejemplo, 9 son delegados sindicales.

7. Es difícil traducir el término "free rider" de Olson. En su sentido más olsoniano "free rider" es el trabajador -aunque el concepto puede aplicarse a las relaciones entre cualquier individuo y cualquier organización voluntaria- que "se aprovecha" o "saca beneficio" de la acción colectiva sin cooperar al logro de tal beneficio colectivo. Actúa así en virtud de su propia racionalidad individual y continuará actuando así en tanto en cuanto pueda obtener tal beneficio sin cooperar a su obtención o mientras el coste de su participación supere el beneficio que obtenga o espere obtener (Olson, 1965: 60-65). En esta tesis el término inglés se ha hecho equivaler a la expresión española *actor por libre.*

8. Sólo en el caso de las empresas cuyo número de trabajadores esté entre 6 y 10 se requiere votación previa entre los mismos para decidir si desean o no tener un delegado (ET, art. 62, 1°).

9. Es lo que los expertos en derecho sindical denominan *representatividad irradiada* (Escudero, 1985: 71).

10. De los 52 afiliados de esta empresa sólo dos estaban afiliados a UGT.

11. No es preciso insistir en que prácticamente los únicos militantes son los delegados sindicales.

12. A continuación se les preguntaba por las veces que habían hablado con ese delegado en el último mes. El 78% de los que contestaron afirmativamente a la primera pregunta dijeron que habían hablado con ese delegado en más de cinco ocasiones y sólo 4 trabajadores afirmaron que no habían hablado en ese mes pero que solían hacerlo, así que hemos utilizado sólo las respuestas a la pregunta mencionada en el texto como indicador de la existencia de interrelaciones de los trabajadores con los delegados.

13. Por trabajadores *desatendidos* entendemos a aquellos trabajadores que ni solicitan ayuda a los sindicatos *(integración activa)* ni los delegados o militantes se les aproximan *(integración pasiva)* para tratar con ellos de algún problema, para animarles a afiliarse, ofrecerles algún servicio o solicitar el apoyo del trabajador al sindicato.

14. Aunque por un breve periodo de tiempo hubo en la gran empresa privada una sección sindical del Sindicato Unitario (SU), ya desaparecida.

15. Sí parece, en cambio, que las reuniones sindicales, con los más diversos fines, tienen mayor importancia entre los sindicatos de oficio (Lipset et al., 1977: 83 y ss.).

16. Recuérdese que los *acuersdos de mejora* se somenten a las cláusulas del convenio provincial y, por tanto, no son, propiamente, convenios de empresa.

17. El convenio provincial del metal no se somete a la aprobación de los trabajadores afectados.

18. Durante el trabajo de campo, por ejemplo, se celebró una asamblea sobre el nivel de empleo de la empresa

19. La politización del liderazgo sindical en la empresa se remonta a los primeros años de la posguerra. La empresa contrató a algunos militantes izquierdistas (e incluso intercedió para que fueran excarcelados). Se trataba de antiguos trabajadores de la propia empresa cuya sustitución por otros obreros cualificados resultaba muy difícil en aquel momento.

20. En las siguientes páginas veremos también que los sucesos y conflictos de la transición han dejado una huella importante entre los trabajadores de esta empresa.

21. Esta trabajadora se refiere a un conflicto que tuvo lugar entre diciembre de 1975 y enero de 1976. Este conflicto ocurrió a raíz de un decreto de congelación salarial del gobierno de Arias Navarro pocos días antes de la muerte de Franco. La congelación salarial sería utilizada por los

líderes sindicales de oposición -sobre todo por CCOO- como una oportunidad para movilizar a los trabajadores en una huelga política.

22. La sección sindical de CCOO no había dejado de ser, sin embargo, una sección muy politizada, aunque en 1990 inició un proceso de cambio.

23. Es preciso aclarar que en la tabla 6.14 aparecen más asistentes a las asambleas que los que deberían aparecer según los porcentajes de asistentes por empresa mencionados antes. Esto es así porque en el caso de la tabla que estamos comentando se han incluido todos los trabajadores que en el año anterior a la entrevista habían asistido por lo menos a una asamblea, mientras que aquellos porcentajes, como se recordará, se basan en los que asistieron por lo menos a la mitad de las asambleas de las que fueron convocados.

24. Una de las características más chocantes de esta empresa es la enorme diferencia en el aspecto físico de sus diversos centros de trabajo. Normalmente los centros administrativos, de ingenierías o éste, al que me refiero, de proceso de datos, son edificios que denotan una empresa con prestigio. Pero existen otros centros con un aspecto físico poco apropiado para las relaciones públicas de la empresa. Particularmente chocante resultaba uno de esos centros situados en un barrio muy popular. Hablando acerca de este tema con el director de dicho centro me comentó que

> "eso me lo dice mucha gente cuando conoce esto. Bueno, eso en realidad no quiere decir nada, porque aquí no hacemos relaciones públicas. Tú mismo has podido ver que aunque las condiciones del edificio y eso no son, digamos, muy apropiadas, se dispone de todos los elementos apropiados para realizar el trabajo. Aquí hay ingenieros, delineantes... hasta un ingeniero aeronáutico. Pero lo que me dices es cierto. Una vez tuve problemas por traer aquí a unos japoneses que estaban visitando la empresa... Son anécdotas sin demasiada importancia".

25. Cuando solicité a la empresa el permiso para realizar una parte del trabajo de campo de la tesis en ella, el empresario, después de informarse del tipo de trabajo que quería hacer, me concedió el permiso para visitar la empresa cuantas veces quisiera con la condición de que las entrevistas con los trabajadores tuvieran lugar fuera del tiempo de trabajo y justificó la concesión de ese permiso con la expresión "¡A ver si nos enteramos de qué pasa!" No se trataba de que la empresa fuera conflictíva -en el sentido de que hubieran existido conflictos laborales- sino de una especie de abatimiento general entre los trabajadores y de cierto desinterés por su trabajo: "Se limitan a hacer lo justo para que no puedas decirles nada...", comentaba el empresario. Esta actitud por parte de los trabajadores se repetía también respecto a la acción sindical. No se trataba, pues, de un conflicto abierto sino de un problema genérico *asfalta de implicación* en la producción -y con el comité de empresa-.

26. Las visitas de líderes del sindicato local o provincial son más frecuentes en empresas de tamaño medio que entre las grandes o pequeñas. En éstas últimas no suele existir organización sindical así que carece de sentido visitarlas a no ser en periodo electoral que es ocasión, al mismo tiempo, para la organización de secciones sindicales allí donde no existen. En las empresas grandes también son raras estas visitas porque no son necesarias. En realidad es muy raro que las secciones sindicales de estas empresas no tengan algún miembro que ocupe un cargo o función en los sindicatos locales o provinciales. Es en las empresas de tamaño medio donde esas visitas parecen más necesarias

porque en ellas la organización sindical, aunque existente, no es lo suficientemente fuerte y, sobre todo, carece de líderes sindicalmente expertos. Los sindicatos locales envían líderes a estas empresas por cualquier motivo razonable -negociación del convenio provincial, campañas de afiliación o electorales o cuando se producen conflictos o problemas de cierta gravedad-. Este es el caso de las dos empresas más pequeñas estudiadas en esta tesis -FEMENINA y FAMILIAR-, aunque en la primera de ellas las visitas de líderes locales son menos frecuentes, en gran parte porque los delegados del comité son más activos que en la pequeña empresa familiar. De todos modos lo más habitual es que los contactos entre los sindicatos locales o provinciales y las secciones sindicales se realicen mediante asambleas de delegados en la sede del sindicato local o provincial. En estos casos son los delegados los que salen fuera de la empresa en lo que en la jerga sindical se conoce como *salidas,* en tiempo de trabajo.

27. La valoración y asistencia a las asambleas correlacionan muy fuertemente, aunque generalmente la asistencia es algo superior a las valoraciones positivas sobre el asamblearismo.

28. Algunos porcentajes de las dos empresas más pequeñas están basados sobre un número muy pequeño de trabajadores y las diferencias porcentuales con respecto a los datos de la gran empresa pública no son estadísticamente significativos. Esas diferencias serían significativas, en cualquier caso, si se consideraran conjuntamente los trabajadores de las dos empresas más pequeñas.

29. El 100% de los trabajadores entrevistados que el 14 de diciembre de 1988 eran trabajadores de las cuatro empresas estudiadas *participó* en la huelga general, pues las cuatro empresas estuvieron cerradas ese día. Pero esto no significa que todos esos trabajadores contestaran que habían participado "voluntaria y libremente" en algún conflicto laboral. El 18% de los trabajadores manifestó no estar de acuerdo con la convocatoria de la huelga y el 8% fue indiferente ante ella. Los motivos principales aducidos por estos trabajadores, en desacuerdo o indiferentes con la huelga, fueron que "se trataba de una huelga política", que "era desproporcionada respecto a los fines a alcanzar", que "la economía española o las empresas se resentirían" o que "se atacaba a un gobierno de izquierdas".

30. Sólo dos trabajadores de la pequeña empresa familiar y siete de las dos empresas grandes que citaron como más importante un conflicto *de empresa* mencionaron un conflicto de una empresa no estudiada en esta tesis. Esto no debe extrañarnos teniendo en cuenta que el 88% de los trabajadores que habían trabajado en al menos una empresa antes de ingresar en la que en ese momento trabajaban, lo habían hecho en empresas más pequeñas -generalmente mucho más pequeñas- que las aquí estudiadas. Si se tiene en cuenta que a medida que las empresas son más pequeñas la probabilidad de que se produzcan en ellas conflictos laborales se reduce, entenderemos por qué apenas se mencionan conflictos de *otras* empresas.

31. Aunque en 1991 se produjo otro conflicto, cuando ya se había concluido el trabajo de campo.

32. Conflictos liderados por los sindicatos provinciales durante la negociación del convenio múltiple que afecta a la empresa. Estos conflictos son cada vez más escasos debido a la dificultad sindical para movilizar a los trabajadores de las empresas pequeñas y de tamaño medio. En realidad la presión sobre las asociaciones patronales provinciales se lleva a efecto mediante movilizaciones en las grandes empresas -generalmente paros- donde, precisamente, se negocia un convenio propio y donde los trabajadores no tienen un interés prioritario por la marcha del convenio provincial. Los

sindicatos se esfuerzan por hacer ver a los trabajadores de las grandes empresas con convenio propio la relación lógico-económica de los dos tipos de convenio -de empresa y provincial- razonando que los empresarios se escudan en los bajos salarios de las empresas cubiertas por el convenio provincial para frenar las subidas salariales en las grandes empresas, es decir, resaltando la relación estructural entre los salarios *altos* de las empresas con convenio propio y los salarios *bajos* de las empresas sin convenio propio.

33. Las subidas salariales de los convenios provinciales se reparten, como se señaló, entre los dos conceptos que forman el salario-convenio: *salario base* y *plus de convenio*. El salario base es la parte del salario sobre la que se calculan los complementos. El convenio fija el montante de cada complemento como un porcentaje del salario base -así por ejemplo el complemento de jefatura de equipo se fija en el 20% de dicha parte del salario-. En las grandes empresas el plus del convenio se ha ido integrando en el salario base que, en muchas de ellas, es ya el único componente del salario-convenio. Pero este no es, normalmente, el caso de las empresas cubiertas por el convenio provincial. Esto explica en parte por qué las subidas salariales medias de los convenios múltiples han sido estadísticamente mayores que las fijadas por los convenios de empresa durante la década de los 80. El aumento salarial real en ambos tipos de empresas debe haber sido muy similar porque en las empresas con convenio propio el aumento salarial se aplicaba íntegro al salario base y muchas veces, además, se producía un trasvase salarial del plus de convenio hacia el salario base -con efectos sobre los complementos-. En las empresas afectadas por el convenio provincial la subida salarial se reparte, en cambio, entre los dos conceptos del salario-convenio.

34. Uno de los hechos más curiosos fue el silencio de los jefes de ambas secciones, que no comunicaron los problemas a la dirección. Fue imposible aclarar la causa de ese silencio porque los dos jefes se negaron a comentar este punto en las entrevistas. Según la dirección y una parte de las trabajadoras los jefes no se dieron cuenta de los hechos, según otras trabajadoras se desentendieron del problema.

35. En general todo el conflicto puede interpretarse como una *retirada de la colaboración* de los trabajadores en el proceso de producción (Edwards y Scullion, 1987: 217-221).

36. Este reconocimiento del papel y función de los sindicatos y comités no está reñido en absoluto con el hecho de que el sistema de corregulación esté relativamente poco extendido.

37. Sobre el carácter político de los conflictos de Madrid en aquellos años, un folleto de CCOO de 1977 decía:

> "Seis días antes de la muerte de Franco, el gobierno había decretado la congelación salarial, cuando estaba en perspectiva la negociación de los más importantes convenios colectivos... La muerte del dictador abría un periodo político y social distinto y es la clase obrera madrileña la que primero comprenderá la importancia política del momento..." (Equipo EIDA-CCOO, 1977: 66).

38. Un buen estudio sobre el uso de diferentes prácticas conflictivas puede verse en Edwards y Scullion (1987).

39. Como se dijo en el capítulo 3, la mano de obra directa está constituida por los obreros cuya productividad es medible -cobran prima según su productividad-, en tanto que la mano de obra indirecta la forman aquellos obreros cuya productividad no es medible bajo los criterios de la organización taylorista del trabajo. A estos últimos trabajadores se les aplica en teoría la prima media alcanzada por la mano de obra directa. Pero en realidad la prima media que cobra este personal, en PRIVADA, es sustancialmente menor que la prima media *real* de los *obreros-directos.*

40. Este sistema propuesto por UGT era más innovador y en ciertos aspectos semejante al que la sección de CCOO de PUBLICA diseñó para su empresa y que fue incluido en el convenio de esta empresa para 1982-1983.

41. Me refiero al departamento de la empresa cuyo personal trabaja fuera de la fábrica o centros de trabajo de la empresa.

42. El sindicato falangista UNT contaba, en dicho comité, con 1 delegado. Gracias a la fuerza de UGT en este departamento la sección socialista logró evitar la mayoría absoluta de CCOO en el Comité Intercentros después de las elecciones sindicales de 1990.

43. Este departamento de la empresa había sido, en el pasado, el núcleo donde se concentraba la fortaleza de CCOO. El paso del departamento a poder de UGT se produjo a consecuencia de una drástica reducción de la plantilla que afectó a muchos trabajadores de *Juera de planta y* que la empresa sustituyó por subcontratas. De acuerdo al testimonio de algunos delegados de CCOO, su sección sindical abandonó "conscientemente" este departamento de la empresa a partir de la idea de que "es en la fábrica donde realmente se deciden las cosas". Esta "decisión", caso de haber existido, habría estado, sin duda, relacionada también con la pérdida de la importancia numérica de los trabajadores *defuera de planta* respecto a la plantilla total de la empresa. Pero a pesar de que esto es cierto desde el punto de vista estrictamente numérico (sólo 1/6 de la plantilla total de la empresa trabajaba en 1990 en ese departamento), desde el punto de vista de la representación legal de los trabajadores el departamento eligió a 15 de los 42 delegados de toda la empresa y, por tanto, está sobrerrepresentado en el Comité Intercentros (5 de los 13 delegados) que negocia los convenios.

44. Para más detalles sobre este enfrentamiento concreto entre las dos secciones sindicales mayoritarias véase el capítulo 7.

Capítulo 7. LOS TRABAJADORES EVENTUALES Y LA POLÍTICA SINDICAL EN MATERIA DE SEGURIDAD EN EL EMPLEO.

Con el propósito de salir de la larga crisis económica provocada por el estallido de los precios de las materias primas en la década de los 70, muchos gobiernos tomaron, sobre todo en los años 80, medidas flexibilizadoras de los mercados de trabajo entendiendo que una gran parte de la regulación de dichos mercados impedía la adecuación de la actividad de las empresas a la evolución de sus ventas. El concepto de flexibilidad implica una relación más estrecha entre el mercado y la evolución económica y productiva de las empresas (Streeck, 1986). Las nuevas regulaciones tenían por objeto la eliminación de los obstáculos -originados por la legislación anterior o por los sistemas de las relaciones industriales- que impedían el gobierno de las empresas por los mercados. El concepto de flexibilidad se ha utilizado tanto para referirse a la movilidad funcional dentro de los centros de trabajo (Piore y Sabel, 1984: 268-269), como para referirse a la adaptación rápida del volumen de producción a la evolución de las ventas.

Este segundo tipo de flexibilidad (del volumen de producción) tiene una estrecha relación con la flexibilidad de la cantidad de trabajo aplicada al proceso productivo. La flexibilidad de la cantidad de trabajo puede alcanzarse mediante varios mecanismos entre los que podemos mencionar las horas extraordinarias, la flexibilidad de horarios, el trabajo a tiempo parcial o, sobre todo, la flexibilización de las plantillas -o trabajo eventual- y la subcontratación de tareas.

La flexibilidad de la cantidad de trabajo basada en la subcontratación de tareas supone la existencia de una amplia gama de empresas subsidiarias al servicio de las necesidades productivas de las empresas centrales o primarias. En general, las empresas subsidiarias o secundarias están en una posición fuertemente dependiente de la empresa primaria y forman lo que se ha dado en llamar *sector secundario* de la economía (Sabel, 1985: 77). El sector primario adapta el volumen de su producción a las necesidades del mercado mediante el aumento o disminución de la cantidad de tareas subcontratadas. La política de subcontratación

es un mecanismo de flexibilidad que no altera la regulación de los mercados internos de trabajo en las empresas del sector primario.

La flexibilidad de plantillas por medio del trabajo eventual es un mecanismo de flexibilidad que se sitúa, en cambio, en el interior mismo del sector primario de la economía alterando la regulación de los mercados internos de trabajo al crear dos tipos de trabajadores con estatus diferentes: los fijos y los temporales.

Los dos sistemas más importantes de flexibilización de la cantidad de trabajo, tanto el que se basa en la subcontratación de tareas como el que se basa en la flexibilización de las plantillas, son perfectamente compatibles entre sí y las empresas suelen elegir, en general, una combinación de ambas aunque con predominio relativo de uno u otro mecanismo. Normalmente, la imposibilidad de desarrollar una política de flexibilización de las plantillas a través de la eventualidad, cualquiera que sea la causa de esa imposibilidad, implica mayores volúmenes de subcontratación para un volumen productivo determinado y a igualdad de condiciones tecnológicas. La flexibilidad de plantillas por medio de los contratos temporales afecta a la acción sindical dentro de las empresas porque contiene una dualización del mercado interno de trabajo y en muchos casos un conflicto horizontal de intereses. El conflicto horizontal de intereses dentro de la empresa es un problema grave cuya solución no es fácil para las secciones sindicales y los comités de empresa. La política de subcontrataciones que hace crecer el sector secundario de la economía tiene consecuencias importantes para los sindicatos de ámbito superior a la empresa, pero no para las secciones sindicales y comités que desarrollan sus actividades en las empresas del sector primario. Cualquiera de los dos sistemas debilita a los sindicatos, pero no al mismo tipo de organizaciones sindicales.

Una de las características más relevantes del mercado de trabajo en España era, hasta los años 80, la elevada seguridad en el empleo cuyo origen se ha interpretado a menudo como el resultado de un intercambio implícito por el que el régimen franquista parecía querer compensar a los trabajadores, por la falta de libertades sindicales, con seguridad en el empleo (Toharia, 1987: 87). Con la única excepción de los contratos llamados de obra -temporales-

que eran típicos en sectores como la construcción, hostelería, agricultura o comercio, la inmensa mayoría de los trabajadores empleados tenían contratos fijos (Espina, 1990: 506 y ss.). En la crisis de la segunda mitad de los 70 y primera parte de los 80 el coste de los despidos de estos trabajadores fijos era un freno muy importante para que las empresas adaptaran sus plantillas a la situación de la crisis (Dolado y Malo de Molina, 1985). Aunque el Acuerdo Nacional de Empleo (1981) firmado por los sindicatos, la patronal y el gobierno abrió la puerta a algunas figuras de contratación temporal (Estefanía y Serrano, 1988: 36), la verdadera flexíbilización del sistema español de contrataciones no se produjo sino a partir del año 1984 cuando el gobierno socialista tomó decididamente el camino de la flexibilización del mercado de trabajo, esperando que dicha flexibilización facilitara a las empresas la creación de empleo aprovechando la coyuntura económica favorable con la seguridad de que les resultaría sencillo reducir sus plantillas si tal coyuntura variaba[1].

En unos pocos años, con el crecimiento del empleo a partir de 1985, el porcentaje de trabajadores con contratos de tipo temporal pasaría del 8% del total de asalariados en 1984 al 30% en 1990 (Espina, 1990: 509). Al mismo tiempo, los derechos adquiridos de los trabajadores fijos se respetaron en su práctica totalidad por lo que se refiere, particularmente, a la seguridad de sus empleos.

Por primera vez aparecía en las empresas un grupo de trabajadores relativamente numeroso con la preocupación esencial de lograr la estabilidad en sus empleos. Los trabajadores fijos, sobre todo los que carecen de cualificaciones de alta demanda en el mercado de trabajo, no siempre han coincidido con los eventuales, en la práctica, en ese propósito porque la seguridad del empleo de unos jóvenes más cualificados podría, en determinadas circunstancias, amenazar su propia seguridad. Esta situación ha incrementado la dificultad, para los líderes de las secciones sindicales y de los comités de empresa, de unificar los intereses de ambos grupos de trabajadores y de evitar los conflictos horizontales entre ellos.

La resolución de este conflicto de intereses resulta de particular importancia para los sindicatos. Las lealtades de los trabajadores hacia ellos tienen un fundamento muy importante

en la experiencia diaria de la acción y políticas sindicales en la empresa. Como veremos, si la experiencia de los trabajadores respecto a los fines de la acción sindical en la empresa fuera negativa -en el sentido de ser contraria a sus intereses-, la confianza de estos trabajadores en los comités de empresa y en las secciones sindicales disminuiría. Y no sólo estaría en entredicho la credibilidad de comités y secciones sino también la de los propios sindicatos porque la confianza en los líderes de base es una de las bases esenciales de la confianza y el apoyo de los trabajadores hacia los sindicatos (Fishman, 1990: 27).

El propósito de este capítulo es explicar las razones por las que los eventuales de las cuatro empresas tienen diferentes niveles de implicación sindical a pesar de tener las mismas predisposiciones hacia la acción colectiva. Como ya sabemos, esas predisposiciones se basan en las características personales, la posición en el mercado de trabajo, la ideología y el entorno social. En estos cuatro factores los eventuales de las diferentes empresas son muy similares y, sin embargo, su comportamiento frente a la acción sindical es muy diverso. Nuestra hipótesis es que esta diferencia en el comportamiento está motivada por la capacidad de las secciones sindicales y comités para representar o defender el interés esencial de los eventuales: la seguridad de sus empleos. Allí donde el comité ha logrado corregular la política de empleo con la dirección de la empresa se ha evitado, de hecho, la dualización del mercado interno y, por tanto, los conflictos horizontales de interés entre trabajadores fijos y eventuales. Pero allí donde la política de empleo no ha podido entrar dentro del sistema de corregulación, los comités y secciones sindicales se han tenido que enfrentar al problema de la representación de los intereses, a menudo enfrentados, de los trabajadores fijos y temporales.

En el primer caso -política de empleo corregulada-, la implicación sindical de los eventuales es alta mientras que en el segundo -política de empleo no corregulada- dicha implicación es reducida debido a la notoria incapacidad sindical para representar sus intereses. La cuestión fundamental es por qué unos comités han logrado corregular la política de empleo y otros no. El siguiente comentario de un trabajador eventual puede servir de ilustración

sobre las consecuencias del enfrentamiento de intereses entre temporales y fijos para la política sindical y el apoyo de los trabajadores a los sindicatos.

> "Mi padre y mi abuelo, toda mi familia, eran jornaleros [en Andalucía]. Mi abuelo fue un anarquista y mi padre, cuando vino a Madrid, enseguida, en cuanto pudo, se metió con los sindicatos, hizo huelgas... ¡Y entonces era peligroso porque en casa éramos 5 hermanos y todos pequeños y no entraba otra cosa que lo que él ganaba! Pero [él] se arriesgó. Yo siempre he pensado que los sindicatos son lo único que tienen los trabajadores para defenderse. ¡Ni los partidos políticos, ni nada! Pero ahora ya no puedo decir lo mismo. Ahora resulta que es más importante que te suban un 10% el sueldo en vez de un 8% y que echen a 300 eventuales a la calle. Esto me ha enseñado una cosa: nadie te va a defender".

7.1. Los trabajadores eventuales frente a la afiliación y otras formas de implicación en la acción sindical

Los trabajadores eventuales son, en su inmensa mayoría, jóvenes. La media de edad de estos trabajadores en la muestra es de 25 años. Su tendencia a implicarse en la acción sindical se ve reducida porque, en primer lugar, como jóvenes no se han producido en ellos todos los efectos de la socialización sindical y, en segundo lugar, como eventuales, su posición en el mercado interno es débil. En el capítulo anterior se mencionó, por ejemplo, que entre los trabajadores que decían no afiliarse por *riesgos,* es decir, que no se afiliaban porque para ellos la afiliación suponía - subjetiva u objetivamente- un alto riesgo para la seguridad de su empleo, la inmensa mayoría eran trabajadores eventuales. En las cuatro empresas de la muestra las secciones sindicales y comités están perfectamente reconocidos por las respectivas direcciones de empresa y no parecen haber existido actitudes antisindicales en los últimos años[2]. El *riesgo* que sienten algunos eventuales para afiliarse es más bien un riesgo subjetivo porque la renovación o no de sus contratos depende de otros factores que no tienen que ver especialmente con el grado de su implicación sindical -de hecho sólo poco más de una cuarta parte de los eventuales decían que la causa de su no afiliación eran los *riesgos*-.

Probablemente el que algunos trabajadores temporales sientan ese riesgo puede tener que ver con sus experiencias laborales previas en otras empresas o simplemente puede entenderse como resultado de su deseo o necesidad de hacer méritos frente a la jerarquía de mandos (no necesariamente frente a la dirección de la empresa).

La *base potencial de la afiliación,* tal y como la definimos en el capítulo anterior, es decir, aquellos trabajadores que no se afilian en razón de la falta de recursos selectivos en manos de los sindicatos, alcanza, en el caso de los trabajadores eventuales, al 25%. Si a este dato sumamos los afiliados (sólo un 3%) y los que sienten *riesgos* (27%) para afiliarse, el porcentaje de los eventuales que forman *la base potencial de afiliación más la afiliación real* (Bain y Elsheikh, 1976) no superaría el 55%. Un porcentaje inferior, incluso, al de los técnicos o administrativos.

Aunque en el estudio de Fishman (1990: 204) sólo una mínima parte de los líderes sindicales de base afirmaban que la causa de la baja afiliación en España era la "ineficacia de la acción de los propios líderes", para el 18% de los trabajadores eventuales la causa de su no afiliación era la "mala política sindical en la empresa" (causa sólo citada por el 8% de los trabajadores fijos). Esta crítica a la política sindical en la empresa muestra que muchas veces los eventuales no se ven suficientemente representados por los sindicatos.

Finalmente, un 27% de los eventuales tienen diferencias ideológicas con los sindicatos o sostienen que no se afilian por la politización sindical -forman parte de lo que hemos llamado *oposición política* a los sindicatos-. Los obreros fijos sólo hacen este tipo de críticas en la mitad de los casos. Una posible interpretación de estos datos, que se repiten en el caso de los técnicos, es la evolución hacia lo que Pérez Díaz ha denominado mayor *autonomía moral* de los trabajadores (1987a: 195) en la definición de sus intereses. Lo que este grupo de trabajadores parece no aceptar es la finalidad política que los sindicatos dan -de hecho o en las expresiones- a las demandas laborales de los trabajadores. Por tanto, si a este 27% de eventuales que forman parte de la *oposición política* a los sindicatos añadimos el 18% que sostienen que no se afilian "por la mala política sindical" podemos concluir que casi la mitad de los eventuales están alejados de los sindicatos y no forman parte de su *base potencial de*

afiliación. En el caso de los trabajadores fijos no técnicos los alejados de los sindicatos no superan el 25%.

Tabla 7.1 Implicación de los trabajadores eventuales y fijos en las distintas foras de acción sindical.

	Eventuales	Fijos
MEDIA DE IMPLICACIÓN SINDICAL	2.08	3.66
- Afiliación	3%	40%
- Participantes en manifestaciones lí deradas por los sindicatos	18%	46%
- Simpatizantes con los sindicatos	31%	67%
- Votantes pro- s indi cal es	46%	68%
- Asistentes a asambleas	69%	71%
- Participantes en conflictos laborales	41%	74%
(Base)	(61)	(247)

Ahora bien, tomando la participación en la acción sindical como un concepto más amplio que la mera afiliación, podemos preguntarnos si los trabajadores eventuales participan en la acción colectiva en algunas de las otras formas con cuyos indicadores se construyó la escala de implicación sindical. La tabla 7.1 ofrece los datos de esa participación. Los trabajadores eventuales participan en la acción colectiva de otras formas mucho más de lo que se afilian. Lógicamente los que participan en esas otras formas son, sobre todo, aquellos que constituyen lo que se ha llamado *base potencial de la afiliación.* De los 15 trabajadores eventuales que sostienen no estar afiliados "por pereza" o "porque nadie me lo ha propuesto"[3] o "porque se trata de una formalidad", 13 son, por ejemplo, simpatizantes de los sindicatos. En general, estos trabajadores participan también en las otras formas de acción sindical. Esto no es extraño y simplemente quiere decir que el razonamiento olsoniano sobre los *incentivos selectivos* se aplica, sobre todo, a la afiliación y mucho menos a otras formas de participación de estos trabajadores en la acción colectiva. Entre los que participan en otras formas de acción sindical se cuentan también aquellos que sienten la existencia de *riesgos* para afiliarse, aunque éstos están mucho menos decididos a actuar en defensa de los sindicatos

(indicador de simpatía sindical) y no acuden a ellos para solicitar ayuda en caso de problemas individuales, pero, en cambio, sí tienen intención de voto a los sindicatos o asisten con profusión a las asambleas. El no sentir *riesgos* para asistir a las asambleas tiene que ver con que, probablemente, su no asistencia estaría mal vista por sus compañeros de trabajo y esto ejerce una presión moral a la asistencia que les hace superar sus temores. Un joven eventual comentaba a este respecto:

> "Sí, bueno, yo voy a todas las asambleas que puedo. Yo creo que he ido a todas. Voy porque creo que debo ir... No me afilio ni esas cosas porque tengo esperanza de que acaben haciéndome fijo... No, tampoco he pedido nunca ayuda al comité ni a los delegados. La verdad es que nunca he ido a la sala del comité. No es que tenga miedo a que me vean, porque realmente tampoco es que haya un guardia anotando [a los que van]. Pero no sé... mira, las asambleas es otra cosa, porque va todo el mundo y quedaría mal no ir. Pero te repito que voy porque quiero. A mí nadie me va a decir lo que tengo que hacer... "

La elevada asistencia de los eventuales a las asambleas, tan alta como entre los trabajadores fijos, oculta unas diferencias aún mayores entre los niveles de la implicación sindical de unos y otros trabajadores. Si el indicador de la asistencia a las asambleas no hubiera formado parte de la escala de implicación sindical, los eventuales habrían alcanzado en ella sólo una media de 1.39 lo que da una idea del muy bajo nivel de su implicación sindical en el resto de los indicadores.

En el capítulo 4 dijimos que los trabajadores eventuales eran particularmente instrumentalistas hacia los sindicatos y que, como en el caso de los técnicos, eran un grupo de trabajadores en el que no existía ninguna relación entre la valoración -ideológica- sobre el sistema socio-económico y el grado de instrumentalismo. Esto significaba que incluso los trabajadores eventuales socializados en los valores de la izquierda eran tan instrumentalistas hacia los sindicatos como los socializados en la tradición del centro o la derecha política. Del hecho de que los eventuales socializados en los valores de la izquierda sean tan instrumentalistas hacia los sindicatos como los eventuales de tradición política familiar de centro o derecha puede ya extraerse una consecuencia importante: la implicación sindical de

los eventuales es mucho menor de lo que por tendencia cultural o ideológica podría esperarse de ellos. Antes de volver sobre este punto debe constatarse la diferencia entre implicación esperada (según los cuatro factores estudiados en los capítulos de la primera parte) e implicación sindical real.

La tabla 7.2 expresa la implicación sindical real y esperada -según los índices basados en los cuatro factores- de los trabajadores eventuales y fijos.

Tabla 7.2 Inplicación sindical real y esperada de los trabajadores eventuales y fijos.

	Eventuales	Fijos
IMPLICACIÓN SINDICAL REAL	2.08	3.66
- Implicación sindical esperada según las características socio-demográficas	2.54	3.55
- Implicación sindical esperada según la posición en el mercado de trabajo	2.10	3.61
- Implicación sindical esperada según el factor ideo log i co- cui turai	2.90	3.46
- Implicación sindical esperada según el entorno social	3.40	3.33
(Base)	(61)	(247)

Nota; Las diferencias entre la implicación sindical real y esperada de los trabajadores fijos y eventuales son estadísticamente significativas excepto en el caso de la implicación sindical esperada según el entorno social.

La implicación sindical real de los trabajadores fijos y eventuales es la que debería esperarse según su posición en el mercado de trabajo lo que es lógico teniendo en cuenta que el tipo de contrato es una de las variables más importantes de esa posición. Cuando se consideran los otros tres factores observamos que la implicación esperada más cercana a la real corresponde al factor de las características socio-demográficas. Tampoco esto es extraño si recordamos que las características socio-demográficas y la posición en el mercado de trabajo están relacionadas entre sí porque la segmentación del mercado laboral se realiza, muy frecuentemente, a través de ciertas características socio-demográficas. Dado que estos dos factores (características socio-demográficas y posición en el mercado de trabajo)

interrelacionados expresan los intereses materiales de los trabajadores, el hecho de que la implicación sindical real de los eventuales sea la que se espera a partir de ellos quiere decir que su implicación sindical tiene que ver con dichos intereses. Por el contrario, en la misma tabla podemos observar que la implicación sindical esperada de los trabajadores temporales a partir de los otros dos factores (el ideológico-cultural y el del entorno social, también interrelacionados entre sí y, al mismo tiempo, independientes de los otros dos) es bastante más elevada que su implicación sindical real. Así pues, los eventuales se implican en la acción sindical en correspondencia a lo que se espera de ellos a partir de sus intereses materiales y no a partir de lo que se espera desde su cultura o ideología -por la que deberían implicarse en la acción colectiva sustancialmente más-. Lo que esta conclusión corrobora no es más que lo que ya sabemos acerca de la actitud altamente instrumentalista de estos trabajadores hacia los sindicatos, incluidos los eventuales de ideología o cultura izquierdista.

7.2. Las *políticas de eventualidad* en las cuatro empresas.

La tabla 7.3 contiene el número de trabajadores eventuales en las cuatro empresas. Los porcentajes totales de trabajadores eventuales para cada una de ellas son porcentajes muy cercanos a los reales ya que uno de los criterios utilizados en la elaboración de las cuotas para seleccionar la muestra de trabajadores a entrevistar era el tipo de contrato (fijo o eventual). En el conjunto de la muestra el 20% de los trabajadores tenían un contrato temporal. Sin embargo en la gran empresa pública ese porcentaje se reducía al 10%. Las razones de esta diferencia se comprenderán enseguida, pero tienen poco que ver con que se trate de una empresa pública. Las empresas públicas no utilizan menos que las privadas la política de contrataciones temporales. Si en ellas existe un menor volumen de este tipo de contratos (Recio, 1991: 107-109) sólo se debe a que también el empleo ha crecido en ellas en menor medida que en las empresas privadas durante los últimos años.

Tabla 7.3 ' **Porcentajes de trabajadores eventuales en las cuatro empresas según el valor de sus cual ificaeiones en el aereado de trabajo.**

Valor de las cual i fi caciones en el mercado de trabajo	EMPRESAS			
	PRIVADA	PUBLICA	FEMENINA	'AMILIAR 25%
- Alta demanda	50%	60%		
- No de alta demanda	50%	40%	100%	75%
(Base)	(26)	(10)	(13)	(12)
Porcentaje de trabajadores eventuales en cada empresa	26%	10%	21%	24%

Nota; El porcentaje muestra I de trabajadores eventuales en cada empresa (última fila) coincide, prácticamente, con el porcentaje real de eventuales.

Las dos grandes empresas (PRIVADA Y PUBLICA) utilizan también las contrataciones temporales para los trabajadores con cualificaciones de alta demanda en el mercado de trabajo, en tanto que las dos empresas más pequeñas (FEMENINA Y FAMILIAR) prácticamente sólo contratan como temporales a trabajadores que carecen de cualificaciones de alta demanda. Para estas dos últimas empresas es más difícil contratar temporalmente a trabajadores muy cualificados por tratarse de empresas de menor tamaño y con un prestigio menor, y por tanto se aseguran esa contratación ofreciéndoles salarios muy parecidos a los que ofrecen las grandes empresas y un puesto de trabajo fijo desde la entrada.

Las cuatro empresas seleccionadas para este trabajo seguían, en 1990, diferentes políticas respecto a la flexibilización de plantillas, que en adelante denominaremos *políticas de eventualidad.*

La gran empresa privada seguía una *política de eventualidad estricta* que afectaba al 26% de su plantilla. Por política de eventualidad estricta se quiere significar que la práctica totalidad de las contrataciones eran temporales, que estos contratos no se transformaban en fijos y que tampoco se renovaban al concluir el periodo legal máximo que un trabajador puede permanecer en una misma empresa bajo tal modalidad contractual (3 años) y que en muchos casos tampoco se renovaban los contratos al concluir el periodo para el que fueron

firmados (generalmente 6 meses o 1 año). Como puede apreciarse en la tabla 7.3, la mitad de los trabajadores eventuales de esta empresa tenían unas cualificaciones de alta demanda en el mercado de trabajo, pero sólo los muy cualificados tenían cierta seguridad respecto a la transformación de sus contratos temporales en fijos.

La gran empresa pública seguía una política de eventualidad muy distinta a la del caso anterior y que denominaremos de *eventualidad de entrada,* porque todos los trabajadores contratados por la empresa lo eran con carácter eventual pero, al mismo tiempo, sus contratos eran transformados en fijos de forma automática en un plazo de dos o tres años. No es, pues, una política verdadera de eventualidad, pues los trabajadores eventuales tenían una gran seguridad respecto a la transformación de sus contratos temporales en fijos. Aun así, los hemos incluido en la tabla 7.3 porque es de gran interés comprobar las diferencias de comportamiento de estos trabajadores con los eventuales de las otras empresas. Como puede apreciarse en la misma tabla, el nivel de eventualidad en PUBLICA es mucho más bajo, lo que es lógico si todos los contratados acaban siendo fijos y por tanto la rotación de trabajadores es menor que en las otras empresas. También debe mencionarse, sin embargo, que esta empresa recurre con más frecuencia que las otras a la flexibilización por la vía de la subcontratación[4].

La empresa en la que predomina la mano de obra femenina sigue otra política de eventualidad diferente a las dos anteriores. Podríamos denominarla como de *eventualidad con renovación de contratos.* Esta empresa difícilmente transformaba contratos temporales en fijos pero, muy a menudo, renovaba los contratos de los trabajadores eventuales -en su mayor parte mujeres-[5]. No es extraño que las trabajadoras eventuales de FEMENINA tuvieran una mayor antigüedad en la empresa que en los otros tres casos. Un dato importante a tener en cuenta es que en esta empresa, como ya sabemos, la mayor parte de la mano de obra es femenina, como también lo son la mayor parte de los trabajadores eventuales.

Al hablar de la relación entre el sexo y la implicación sindical en el capítulo 2, se vio que las trabajadoras de nuestra muestra tienen una propensión más alta a considerar su actividad laboral como un objetivo secundario en sus vidas y tienden a abandonar su empleo ante determinados acontecimientos de su vida privada -casarse o tener hijos, por ejemplo-. También en el capítulo 4 pudimos comprobar la mayor tendencia de las mujeres a retraerse de las actividades propias de la vida pública. El hecho de que en esta empresa la mayor parte de los trabajadores sean mujeres supone, pues, una flexibilidad de plantilla *per se* y por tanto la empresa no necesita recurrir a políticas de eventualidad tan estrictas como en PRIVADA.

La pequeña empresa familiar tiene una política de *eventualidad estricta* muy similar a la de PRIVADA. Toda nueva contratación se produce, pues, mediante contrato temporal y no se renuevan los contratos ni se transforman en fijos. Sin embargo, el empresario comenzaba a plantearse la posibilidad de transformar algunos contratos temporales en fijos dado que la estructura por edades de la mano de obra parecía presentar rasgos preocupantes. En efecto, sus obreros fijos tenían la edad media más alta y sus trabajadores eventuales la edad media más baja de las cuatro empresas. Ahora bien, los trabajadores desconocían esta intención de la empresa que, en todo caso, no era aún una intención clara y definitiva. Muy al contrario, los rumores que corrían entre los trabajadores eran que la empresa podría reducir su plantilla debido a que su cliente más importante -las ventas a este cliente suponían el 40% del total de las ventas de la empresa- atravesaba una etapa de crisis que, si bien se entendía como pasajera (renovaciones tecnológicas y absorción por una multinacional), en aquellos momentos la situación presentaba, para los trabajadores, ciertas incertidumbres. Según el empresario no se había iniciado todavía el proceso de transformación de contratos temporales en fijos a causa de esta crisis coyuntural de su cliente principal.

En definitiva, y para sintetizar, una de las empresas (PUBLICA) no seguía una verdadera política de eventualidad *-eventualidad de entrada-,* en tanto que las otras tres sí seguían tales políticas. Una de ellas (FEMENINA), sin embargo, desarrollaba una política

de eventualidad menos estricta *-eventualidad con renovación de contratos-* puesto que aunque no transformaba los contratos temporales en fijos, renovaba muchos de ellos. Las otras dos empresas (PRIVADA Y FAMILIAR) no renovaban los contratos temporales ni los transformaban en fijos, aunque la dirección de la última de estas empresas parecía tener la voluntad de realizar esas transformaciones -al menos respecto a los contratos de un cierto número de eventuales-, hecho que, en cualquier caso, era ignorado por los trabajadores.

7.3. La implicación sindical de los eventuales en las distintas empresas

¿Hasta qué punto la implicación sindical de los eventuales de las distintas empresas puede explicarse a partir de sus predisposiciones estructurales? La tabla 7.4 presenta la implicación sindical esperada general -basada en los cuatro factores estructurales- de los trabajadores con contratos temporales en cada una de las empresas y la compara con el nivel de su implicación sindical real.

Tabla 7.4 **Implicación sindical esperada y real de los trabajadores eventuales de las cuatro empresas.**

	Implicación sindical esperada	Implicación sindical real
PRIVADA	2.74	1.93
PUBLICA	2.79	3.20
FEMENINA	2.82	2.54
FAMILIAR	2.58	0.97
Eta^2	.03	.39
Significación estadística	NO	SI

De acuerdo a los datos de la tabla anterior podemos concluir con seguridad que el *índice general de la implicación sindical esperada de los eventuales* no puede explicar el nivel real de implicación de estos trabajadores en la acción sindical. Los eventuales de las distintas

empresas tienen una implicación sindical esperada igual -Eta^2 no es estadísticamente significativa-. La implicación sindical real, sin embargo, varía notablemente entre las empresas -Età^2 es estadísticamente significativa y además de un nivel que podemos calificar de alto-. Es decir, las predisposiciones de los trabajadores a la participación en la acción colectiva no pueden explicar su participación real en dicha acción.

Tabla 7.5 Implicación sindical real y su comparación con la implicación sindical esperada a partir de los cuatro factores estructurales.

	Implicación sindical real	Factores estructurales			
		Características socio-demográficas	Posición en el mercado de trabajo	Cultura-Ideología	Entorno Social
PRIVADA	1.93	2.63	2.22	2.87	3.22
PUBLICA	3.20	2.68	1.54	3.18	3.75
FEMENINA	2.54	2.78	2.76	2.85	3.40
FAMILIAR	0.97	1.98	1.83	2.82	3.49
Significación estadística	SI	SI	SI	NO	NO
Eta^2	.39	.14	.17	.01	.07

Si comparamos (tabla 7.5) la implicación sindical real no con la predisposición general sino con las predisposiciones a partir de cada uno de los cuatro factores analizados en los capítulos de la primera parte de la tesis, podemos observar que las predisposiciones de los eventuales de las distintas empresas hacia la acción colectiva a partir de los factores ideológico-cultural y de entorno social son iguales para todas las empresas (Età^2 igual a .01 y .07 respectivamente y no estadísticamente significativa). En ei caso de los otros dos factores, interrelacionados entre sí (características socio-demográficas y posición en el mercado de trabajo), las predisposiciones a la implicación sindical de los eventuales de las cuatro empresas son diferentes (Età^2 igual a . 14 y . 17 respectivamente) y podría pensarse que estas predisposiciones materiales tienen algo que ver con la implicación sindical real de los eventuales en cada una de las empresas. Pero esta conclusión es falsa porque, como puede claramente apreciarse en la tabla que estamos comentando, la implicación sindical esperada

de los eventuales de PUBLICA a partir del factor de la posición en el mercado de trabajo es la menor de todas las empresas y, sin embargo, ésta es la empresa en la que la implicación sindical real es mayor. Incluso si tratáramos a los trabajadores eventuales de esta empresa como fijos, pues todos los contratos eventuales se transforman en indefinidos, su implicación sindical esperada a partir de su posición en el mercado de trabajo no sería mayor que la de los eventuales de las otras empresas.

Son pues los eventuales de PUBLICA -donde la política de empleo está corregulada- los que tienen una implicación sindical real más elevada. Y esa implicación sindical de los trabajadores eventuales de dicha empresa está más de acuerdo a lo que se esperaría de ellos a partir de los factores de la dimensión ideológica (factores ideológico-cultural y de entorno social), mientras que en las otras tres empresas la implicación sindical real de los eventuales se parece más a lo que se esperaría de ellos a partir de los factores relativos a los intereses materiales (características socio-demográficas y posición en el mercado). Puede concluirse que sólo en la empresa donde la política de empleo está corregulada y la política de eventualidad es más suave *-eventualidad de entrada-* existe una relación entre la ideología o cultura de los trabajadores eventuales y su nivel de implicación sindical, mientras que en las empresas donde la política de empleo no está corregulada y, como consecuencia, es más estricta, el nivel de implicación sindical de los trabajadores temporales depende de su posición en el mercado de trabajo y no de sus tendencias ideológicas (o de su entorno social) según las cuales esa implicación debiera ser más alta.

También en la misma tabla se observa que la implicación sindical real de los eventuales de FEMENINA es algo más elevada que en PRIVADA o en FAMILIAR. Este resultado puede sorprender porque casi todos los eventuales de esta empresa son mujeres y podríamos pensar, *a priori,* que su implicación sindical debiera ser menor que en esas otras dos empresas. No obstante, debe apreciarse, en primer lugar, que la política de eventualidad en esta empresa es más suave -con renovación de contratos- aunque, de todos modos, el hecho de que esos contratos no se transformen en fijos supone que las trabajadoras eventuales no tienen *de hecho* una posición firme en el mercado interno. La explicación más plausible

acerca de la mayor implicación sindical de las eventuales de FEMENINA en comparación con la implicación sindical de los eventuales de las otras dos empresas en las que tampoco la política de empleo está corregulada tiene, probablemente, que ver, por un lado, con el elevado prestigio del comité entre los trabajadores a causa de la resolución del conflicto de las primas del que se habló en el capítulo anterior y, por otro, con el hecho de que las eventuales de FEMENINA tienen, según el factor de la posición en el mercado de trabajo, una implicación sindical esperada mayor que los eventuales de las otras tres empresas. La razón de la relativamente alta implicación sindical de las eventuales de FEMENINA es, a pesar de todo, muy distinta de la que provoca una alta implicación sindical entre los eventuales de la gran empresa PUBLICA. Mientras que en ésta última los eventuales se implican en la acción sindical mucho más que lo que se espera de ellos según su posición en el mercado de trabajo -incluso aunque los consideremos como trabajadores fijos-, en FEMENINA esa implicación sindical se corresponde con lo que se espera de las eventuales a partir de su posición en el mercado y menos de lo que podría esperarse a partir de su posición ideológica o, sobre todo, del entorno social que las rodea.

El mayor fracaso sindical, para realizar la implicación sindical esperada, se produce, pues, en las dos empresas con políticas de empleo no correguladas y políticas estrictas de eventualidad (PRIVADA y FAMILIAR).

Las tablas anteriores, sin embargo, no dejan ver claramente las grandes diferencias existentes entre los eventuales de las cuatro empresas respecto a su participación en las distintas formas de implicación sindical. Los dos únicos trabajadores temporales afiliados a los sindicatos son trabajadores de la gran empresa pública. En general, los eventuales de esta empresa participan en varias formas de acción sindical al mismo nivel, prácticamente, que los trabajadores fijos o, incluso, que los obreros manuales fijos. Así, por ejemplo, el 90% de ellos tienen intención de voto pro-sindical o asisten a las asambleas y el 60% afirman estar dispuestos a defender a los sindicatos (indicador de simpatía) en caso de represión anti-sindical. Los eventuales de PUBLICA, sin embargo, apenas han participado en conflictos porque no han tenido *oportunidad* de hacerlo ya que no han existido conflictos laborales en

la empresa durante los últimos años. Sólo en esta ultima forma de participación en la acción sindical los eventuales de la gran empresa pública tienen una participación menor que las eventuales de FEMENINA[6] o los temporales de PRIVADA. En esta última empresa el 69% de los eventuales participaron *voluntariamente* en un conflicto laboral[7].

7.4. Eventualidad e intereses de los trabajadores respecto a la seguridad en el empleo

Dentro de las empresas en las que hay un número relativamente alto de eventuales existe una oposición de intereses entre éstos y los trabajadores fijos menos cualificados. Tal oposición de intereses se refiere a la seguridad del empleo de los primeros. Esto ocurre así porque los eventuales son jóvenes y, como se ha visto en otro capítulo, tienen cualificaciones más elevadas y por tanto si sus contratos son transformados en fijos pueden amenazar, en determinadas circunstancias, la estabilidad del empleo de los fijos menos cualificados. En la siguiente tabla aparece la opinión de los eventuales y los fijos sin cualificaciones de alta demanda respecto a la pregunta del cuestionario sobre cuál era el problema fundamental que deberían solucionar las secciones sindicales y comités de empresa.

Podemos apreciar cómo los trabajadores eventuales tienen un interés prioritario en la seguridad de su empleo. El 41 % de estos trabajadores respondió que el problema más urgente que deberían solucionar los comités era *la eventualidad,* es decir, la transformación de los contratos temporales en fijos. En realidad a este 41% habría que añadir otro 12% que corresponde a los trabajadores eventuales de PRIVADA para los que el problema principal y más urgente era el nivel de empleo de la empresa[8]. Lógicamente dar esta respuesta es lo mismo, para ellos, que decir *la eventualidad,* pues en caso de que el nivel de empleo de la empresa descendiese serían sus empleos los primeros en verse afectados. En conjunto, pues, la mitad de los eventuales tienen como preocupación máxima la seguridad de su empleo. Nótese que ninguno de los eventuales de la gran empresa pública dio esta respuesta. Esto es

lógico dado que, en realidad, como se ha dicho, tienen una gran seguridad de ver transformados sus contratos temporales en fijos.

Tabla 7.6 **Objetivo más importante de los comités y secciones sindicales según los trabajadores eventuales y los fijos sin cualificaciones de alta demanda en el mercado de trabajo en las distintas empresas.**

Objetivo esencial de los comités y secciones sindicales	Trabajadores eventuales					Trabajadores fijos sin cualificaciones de alta demanda				
	PRIV	PUBL	FEME	FAMI	Total	PRIV	PUBL	FEME	FAMI	Total
Nivel de empleo	27%	-	-	-	12%	31%	13%	-	4%	14%
Nivel salarial	-	-	25%	46%	14%	4%	7%	37%	40%	17%
Eventualidad del empleo	54%	-	33%	55%	41%	28%	4%	5%	4%	11%
Otros problemas	19%	100%	42%	-	34%	37%	76%	61%	52%	57%
(Base)	(26)	(10)	(12)	(11)	(59)	(51)	(54)	(38)	(25)	(168)

Nota: PRIV = PRIVADA
PUBL = PUBLICA
FEME = FEMENINA
FAMI = FAMILIAR

Tabla 7.7 **Puntuaciones otorgadas por los trabajadores eventuales y fijos sin cualificaciones de alta demanda a su nivel salarial (recorrido de 1 -insatisfacción máxima- a 9 -satisfacción máxima-).**

Empresas	Eventuales	Fijos sin cualificaciones de alta demanda
PRIVADA	7.27 (26)	6.67 (51)
PUBLICA	7.60 (10)	6.58 (54)
FEMENINA	5.54 (12)	5.59 (38)
FAMILIAR	4.75 (11)	5.19 (25)
Media global	6.46 (59)	6.17 (168)

Nota: Entre paréntesis figura el número de trabajadores sobre los que se basa la media.

Las diferencias entre las medias de satisfacción salarial otorgadas por los eventuales y fijos de las dos empresas grandes (PRIVADA y PUBLICA) con respecto a las medias otorgadas por los eventuales y fijos en las dos empresas más pequeñas (FEMENINA y FAMILIAR) son estadísticamente significativas.

Si los eventuales tienen un interés prioritario por la seguridad de sus empleos, podemos preguntarnos si los trabajadores fijos sin cualifícaciones de alta demanda en el mercado externo de trabajo les apoyarán o no en la consecución de ese objetivo. Para estos trabajadores la eventualidad es un problema secundario (sólo es el más importante para el 11%). Los trabajadores fijos menos cualificados de las dos empresas más pequeñas (FEMENINA y FAMILIAR) están relativamente más preocupados por los salarios, lo que es también lógico dado que sus niveles salariales son relativamente bajos en comparación, por ejemplo, con los de las dos grandes empresas. En la tabla 7.7 podemos apreciar la menor satisfacción salarial de todos los trabajadores, no únicamente de los fijos, en FEMENINA y FAMILIAR.

Volviendo a la tabla 7.6 observamos también que la escasa preocupación de los trabajadores fijos menos cualificados de las dos empresas más pequeñas por *la eventualidad* (5 % en FEMENINA y 4 % en FAMILIAR) destaca frente a la preocupación de los eventuales por la seguridad de sus empleos (33% en FEMENINA y 56% en FAMILIAR). Esta divergencia no facilitaría una política de los comités en favor de una mayor seguridad en el empleo para los eventuales a cambio, por ejemplo, de un sacrificio salarial para todos los trabajadores. Dicha política ni siquiera se ha planteado en los comités aunque las direcciones de las empresas tampoco estarían dispuestas, probablemente, a dicho intercambio[9]. En el caso de que las direcciones de las empresas pudieran estar interesadas en este tipo de intercambio es dudoso -sobre todo en el caso de la pequeña empresa familiar- que los trabajadores fijos menos cualificados lo admitieran sin resistencia dada su relativamente alta insatisfacción salarial. Hemos comentado cómo, a pesar de la intención verbal de la dirección de FAMILIAR de suavizar su política de eventualidad, los trabajadores experimentaban en realidad las dificultades de la empresa respecto a la caída de sus ventas por las transformaciones que tenían lugar en su principal cliente. En una entrevista cualitativa un especialista fijo de FAMILIAR expresaba su temor ante la posibilidad, meramente hipotética, de que todos los contratos temporales fueran transformados en fijos:

> "No te voy a decir que no quiero que los hagan fijos. Todo el mundo tiene derecho a un trabajo fijo. Pero esta empresa no está para andarse por las ramas. El día menos pensado sobramos la mitad. Ellos [los eventuales] son jóvenes y han estudiado más que nosotros y se sabrán defender. Hay muchos que han estudiado formación profesional. Pero yo no puedo ir a otro sitio. Lo único que sé hacer es lo que hago aquí".

En realidad, en estas dos empresas más pequeñas, el conflicto entre fijos y eventuales es un conflicto latente y no se ha manifestado porque los comités de ambas empresas carecen de la fuerza necesaria para presionar o negociar con las direcciones el fin o moderación de sus políticas de eventualidad. Estos comités carecen de recursos que ofrecer a las direcciones a cambio del fin o suavización de la política de eventualidad. Las direcciones difícilmente renunciarán a su política de empleo a no ser que estuvieran muy interesadas en concesiones que pudieran hacerles los representantes de los trabajadores en otro tipo de materias, como por ejemplo en materia salarial. Dicho intercambio es pues difícil porque ninguna de las partes parece estar interesada en él.

En el caso de la gran empresa privada la demanda de los eventuales por seguridad en el empleo fue, durante el año anterior a la realización del trabajo de campo, el tema más espinoso en las relaciones del comité con la dirección, en las relaciones entre las dos secciones sindicales más representativas dentro del propio comité e, incluso, en el interior de la sección de CCOO, mayoritaria en el comité. El intercambio de salario por seguridad en el empleo para los eventuales sí sería más fácil, *a priori,* en esta empresa donde la satisfacción de los trabajadores fijos sin altas cualificaciones con su nivel salarial es relativamente alta (véase la tabla 7.7) y su preocupación por el salario muy escasa (tabla 7.6). Pero ese intercambio no sólo no era posible porque la dirección de la empresa no estaba dispuesta a aceptarlo sino, también, porque el 30% de los trabajadores fijos sin altas cualificaciones estaban particularmente preocupados por el nivel de empleo de la empresa.

La razón por la que una parte importante de los trabajadores fijos de la gran empresa privada estaban preocupados por la seguridad de su empleo es la misma por la que la dirección de la empresa no estaba dispuesta al hipotético intercambio de una mayor seguridad

en el empleo para los eventuales a cambio de la moderación salarial. La empresa estaba a punto de iniciar -de hecho ya las había iniciado- importantes transformaciones tecnológicas que provocarían un excedente de mano de obra limitado, momentáneamente, por la recuperación de tareas antes subcontratadas. Por otra parte, para agravar la situación, se preveía una caída coyuntural en las ventas de la empresa. Esta situación provocaba en los trabajadores fijos menos cualificados -sobre todo entre los obreros manuales- una seria preocupación por el futuro de sus empleos y, finalmente, una oposición a que el comité mantuviera como objetivo prioritario de su política la transformación del empleo eventual en fijo -ver más adelante-.

En el caso de PUBLICA, los eventuales no estaban preocupados por la eventualidad (tabla 7.6) porque tenían la certeza de que serían trabajadores fijos en un plazo corto o medio de tiempo. Y esta certeza proviene de la particular política de eventualidad que sigue la empresa -*eventualidad de entrada*- pactada por el comité y la dirección como parte de la política de empleo que, en su conjunto, está corregulada. La inclusión de la política de empleo en el sistema de corregulación es consecuencia de lo que podríamos denominar un pacto de productividad estructural[10] (ver más adelante). Este tipo de pactos -seguridad en el empleo para los eventuales a cambio de una mejora en la productividad o de flexibilidad funcional, por ejemplo- son muy difíciles en empresas como FEMENINA y FAMILIAR. Debe recordarse que estas dos empresas carecen de convenio propio y están regidas por el convenio provincial. Es difícil que en las mesas de negociación múltiple se puedan plantear estos intercambios dado que la inmensa mayoría de las empresas cubiertas por los convenios múltiples ya gozan de hecho de una gran flexibilidad funcional y la productividad está, en gran medida, fuertemente controlada por la dirección y únicamente limitada por la capacidad de control individual de los trabajadores sobre su propio trabajo (ver Castillo, 1988). Las direcciones de estas empresas no verían ninguna ventaja en que unas secciones sindicales muy débiles, o muchas veces inexistentes, *les facilitaran* mayores grados de flexibilidad funcional o una mejora de la productividad, asuntos sobre los que, en ningún caso, ejercen un control relevante. Por lo demás, el intercambio de moderación salarial por mayor seguridad en el

empleo para los eventuales en el convenio provincial tiene la misma dificultad que hemos visto para el caso de las dos empresas de tamaño medio, FEMENINA y FAMILIAR. Los salarios de los trabajadores cubiertos por el convenio provincial son bajos y sería difícil que los sindicatos renunciaran a centrar sus objetivos, en las negociaciones múltiples, en la subida salarial. Por otra parte, el crecimiento del diferencial salarial (Escobar, 1992: 18-21) entre las empresas con convenio propio y las cubiertas por los convenios múltiples sería un freno a las demandas salariales de los comités de las primeras -y no olvidemos, además, que los sindicatos provinciales están dominados por líderes sindicales de las grandes empresas-.

El intercambio de seguridad en el empleo para los eventuales por flexibilidad funcional o por acuerdos de productividad -por ejemplo alterando el sistema de primas que, como se verá en el capítulo 8, era fuente de numerosos conflictos- sí hubiera sido más factible en la gran empresa privada. Pero como hemos dicho, son los trabajadores fijos de la empresa los que no apoyarían al comité en su política en favor de la seguridad del empleo para los eventuales. Esta falta de apoyo no estaría basada en la oposición de los trabajadores fijos a dicho tipo de pactos de flexibilidad funcional o de productividad por sí mismos, sino que, nacería del sentimiento de ver amenazada la seguridad de sus propios empleos.

El trabajador fijo de PRIVADA sin cualifícaciones de alta demanda sentía amenazada la seguridad de su empleo porque la empresa estaba reduciendo los colchones (trabajo eventual o subcontratas) sobre los que se basaba la seguridad de su empleo frente a la incertidumbre de los mercados o frente a las transformaciones tecnológicas. Como decía un directivo de PRIVADA:

> "Una empresa descansa sobre tres pilares. No quiero hablar en general, pero al menos esta empresa descansa sobre tres patas: el trabajo fijo, las subcontratas y el trabajo eventual. Nosotros tenemos exceso de mano de obra, sobre todo de mano de obra poco cualificada. Ahora la empresa puede adaptar su plantilla gracias a que dispone de trabajo temporal. Si [el trabajo temporal] no existiera ten por seguro que habríamos entrado ya en un proceso de bajas incentivadas o lo que sea. Esto lo saben los fijos de memoria".

Existe, por tanto, una divergencia -latente o manifiesta- entre los intereses de los trabajadores fijos sin cualificaciones de alta demanda y los de los trabajadores eventuales -más jóvenes y cualificados- en cuanto a la seguridad del empleo de éstos allí donde la política de empleo no está corregulada entre la dirección de la empresa y el comité. Dicha divergencia no se ha transformado en un conflicto horizontal en las dos empresas más pequeñas por la imposibilidad práctica de los comités para influir en la política de eventualidad de las empresas.

7.5. La política sindical de empleo en las dos grandes empresas

En la gran empresa pública el enfrentamiento de intereses, latente o manifiesto, entre los trabajadores fijos sin altas cualificaciones y los eventuales se ha evitado por dos razones fundamentales, que no están presentes en ninguna de las otras empresas, y que denominaremos *familiansmo* en el sistema de contrataciones e inclusión de la política de empleo en el sistema de corregulación.

Por *familiarismo* entiendo una forma particular de *clientelismo* (Ferrerà, 1986: 12) consistente en la existencia de una preferencia de la empresa por contratar a familiares de los trabajadores de la misma. Hablaremos también de familiarismo si, aun no existiendo esa preferencia, se da la misma situación por un control real de las contrataciones por parte de los trabajadores de la empresa o del comité. Las direcciones de tres de las empresas habían logrado evitar las prácticas de familiarismo al menos en los momentos en que realizaron la mayor parte de sus contrataciones temporales (años 1985-87). En FAMILIAR sólo 2 de los 12 eventuales entrevistados tenían familiares trabajando en la empresa, en PRIVADA 8 de los 26 y en FEMENINA 5 de los 13 eventuales.

En PUBLICA la situación era exactamente la inversa. Esta empresa realiza sus contrataciones a través de sus propios trabajadores, incluso aunque existan cauces de contratación teóricamente muy abiertos y objetivos[11]. No es que la empresa intente

seleccionar, *ex profeso,* a los hijos o familiares de sus propios trabajadores, sino que se limita a permitirlo abiertamente. Es una situación que, probablemente, está muy ampliamente extendida en España y que puede interpretarse como una característica propia de *sociedades cerradas* (Pérez Díaz, 1991a: 31)[12].

La segunda razón por la que en esta empresa se evitó la división de intereses entre fijos y eventuales fue que el comité llevó a cabo un pacto con la dirección de la empresa, como parte de otro pacto más general, para que ésta no desarrollara una política de eventualidad estricta. Sólo sobre esta base puede escapar el comité a las políticas sindicales *exclusivistas* en favor de uno u otro grupo de trabajadores.

A) PUBLICA o cómo evitar el desarrollo de intereses divergentes

La dirección de la gran empresa pública no tenía ninguna razón por la que estuviera interesada en no utilizar todas las ventajas de las posibilidades legales para flexibilizar su sistema de contrataciones. En esta empresa existía, con anterioridad a la flexibilización legal de las contrataciones (1984), un núcleo relativamente importante de eventuales -con contratos de obra- y el comité tuvo que enfrentarse al problema de la seguridad del empleo de estos trabajadores antes de la flexibilización legal del mercado de trabajo.

Quizá el convenio colectivo más importante, desde el punto de vista cualitativo, de la gran empresa pública, es el de 1982 (V Convenio), año en que estaba vigente el Acuerdo Nacional de Empleo (ANE) firmado, junto a UGT, por CCOO. En el contenido del ANE destaca la parte dedicada al mantenimiento y creación de empleo (Domínguez, 1988: 86). En PUBLICA, a finales de 1981, comenzaban a vencer más de 200 contratos temporales -de obra-. La empresa no renovó el contrato a los dos primeros trabajadores a los que les vencía -un obrero y un delineante-. El comité interpretó la no renovación de estos contratos como una actitud de la dirección de la empresa contraria a las cláusulas de empleo del ANE y como un indicador de las intenciones de la dirección respecto a los 200 contratos temporales que

vencerían a principios de 1982. El comité sospechó que la empresa tenía como objetivo iniciar una política muy agresiva de subcontrataciones y que, por tanto, no renovaría el contrato de esos 200 trabajadores. El comité, en el que hasta 1986 no existiría ningún tipo de oposición a CCOO, decidió que no firmaría un nuevo convenio para 1982 a menos que la empresa convirtiera a todos esos trabajadores temporales en trabajadores fijos de plantilla. La dirección acabaría manifestando que estaba dispuesta a la transformación de contratos temporales en fijos siempre y cuando el comité se comprometiera en un proyecto de mejora de la competitividad de la empresa. La dirección estaba muy interesada en lograr un sistema eficaz de control del trabajo más allá del típico *sistema de capataces* de fuerte jerarquización vertical propio de una empresa geográficamente muy descentralizada y donde una gran parte de los empleados trabaja fuera de planta. El comité, en lugar de dejar que la empresa elaborara ese proyecto, decide diseñar el suyo propio y presenta a la empresa un sistema de incentivos con características muy específicas -ver capítulo 8-. De acuerdo a la interpretación de un directivo de la empresa

> "Es muy difícil decir si la dirección aceptó introducir la cláusula del empleo en el convenio a cambio del sistema de incentivos. Yo diría que sí. El sistema de incentivos parecía muy bueno y ¡lo habían propuesto ellos! Probablemente entrañaba unos costes administrativos más altos que otros sistemas, pero no era malo. Y la empresa aceptó el canje [empleo por productividad]".

Las cláusulas sobre empleo aparecen, pues, en el convenio de 1982-83 junto al nuevo sistema de incentivos -que supone un pacto de productividad- para impedir la política de no renovación de contratos de obra. Y esa aparición es anterior a la flexibilización legal del sistema de contrataciones (1984). La cláusula 35 del V Convenio (1982-83) se expresa así:

> "Durante la vigencia del presente Convenio todos los trabajadores con contrato de trabajo eventual, para obra determinada e interino, pasarán a ser fijos de plantilla".

La cláusula de empleo no sólo obliga a la conversión de todos los contratos temporales en fijos sino que también, a partir del Convenio 1984-85, establecería el número de nuevos empleos que crearía la empresa durante la vigencia del convenio. Estas cláusulas se repiten sistemáticamente en todos los convenios posteriores. En el VI Convenio (1984-85), por ejemplo, se fija el compromiso de la empresa para la creación de 182 nuevos puestos de trabajo. Las nuevas contrataciones serían, en cualquier caso, temporales. Las cláusulas de empleo establecen pues la conversión de los contratos temporales en fijos así como la creación de empleo temporal. Los 182 nuevos contratados, que lo serían con carácter eventual, tendrían que esperar hasta el VII Convenio (1986-87) para pasar a ser fijos de plantilla. El esquema se repite sistemáticamente convenio tras convenio hasta el último, de 1990.

El sistema español de contrataciones establecido a partir de 1984 incluye una serie de ventajas a las empresas que contratan nuevo personal en la forma de desgravaciones fiscales o de subvenciones (Segura et al.. 1991: 19-48). La política de *eventualidad de entrada* perjudica económicamente a la empresa porque si los contratos temporales son transformados en fijos en un plazo de dos o tres años la empresa no puede contratar a tanto personal *nuevo y* por tanto pierde una parte de las subvenciones o desgravaciones fiscales de las que le podrían corresponder si siguiera una política de eventualidad estricta.

Para solucionar este problema de las pérdidas relativas de subvenciones y desgravaciones fiscales, la empresa propuso en 1984, y el comité aceptó, que los puestos de entrada, además de ser eventuales, tuvieran unos salarios muy bajos -prácticamente iguales al salario mínimo interprofesional-. La política del comité en materia salarial consiste en que los salarios de los nuevos contratados se sitúen *a la par,* con los del resto de trabajadores, en un plazo de 3 o 4 años. Un dirigente sindical explicaba así la política salarial del comité:

> "Creo que fue antes de 1985. Le decimos a la empresa que hay que contratar más gente. La empresa está dispuesta a hacerlo y nosotros a que se cree una categoría de entrada con sueldos muy bajos para que [la empresa] no salga económicamente perjudicada. Esto [los sueldos bajos] no nos importa porque luego lo que hacemos es firmar la subida sobre la masa salarial y nosotros la distribuimos. La empresa ni se

> mete en esto ni se tiene por qué meter. Ella no discute si a los técnicos tanto, si a los ingenieros esto, o si a los administrativos lo otro. ¿Qué hacemos nosotros? Favorecer a la gente que tiene esos sueldos bajos, que realmente son muy bajos comparados con los de los demás. Pero resalto otra vez que son puestos fijos. Te lo digo porque ésta es la diferencia. Se llaman eventuales pero son fijos... Y después, sobre si la gente está de acuerdo con esto [que se suba mucho más el salario de los que llevan poco tiempo en la empresa], pues bueno, yo creo que la gente lo acepta. La gente tiene que ser educada en esto y nosotros nos esforzamos por que lo sea".

A la pregunta de por qué el comité ha contado con el apoyo de los trabajadores fijos en su política de asegurar la estabilidad de todos los puestos de trabajo cabe responder que la marcha económica de la empresa ha sido positiva durante toda la década de los 80 y que por tanto los trabajadores fijos menos cualificados no han visto amenazados sus puestos. Además, la política de formación -también corregulada como veremos en otro capítulo- no discrimina negativamente a los menos cualificados y por tanto éstos no se sienten tan amenazados por las posibles coyunturas negativas -porque su posición tanto en el mercado interno como en el externo mejora gracias a la formación-. Pero otra razón crucial por la que los fijos no sólo no se opusieron, en el momento de su institucionalización (1982-1984), a la estructura del sistema que aseguraría la estabilidad en el empleo a los eventuales es el *familiarísmo* en las políticas de contrataciones de la empresa.

Nueve de los diez eventuales entrevistados en PUBLICA tienen *parientes* en la empresa. ¿Hasta qué punto la *endogamia* ha facilitado que los trabajadores fijos hayan estado de acuerdo con el comité en esta política? PUBLICA tiene la tradición de permitir el juego de influencias en las contrataciones. De hecho el comité negociaba, tradicionalmente, una lista de *familiares* para el acceso a los puestos de entrada, y la empresa daba preferencia a los inscritos en esa lista a la hora de contratar nuevo personal. Incluso ahora, que las contrataciones se realizan a través del Instituto Nacional de Empleo (INEM), *elfamiliarismo* subsiste y está admitido tanto por el comité como por la dirección de la empresa.

Un directivo razonaba así sobre el *familiarismo:*

"Sí, sí. La empresa es más bien favorable a este sistema. Yo diría que es favorable en un 70%. Es lo que pasa en muchas empresas públicas. Ya sabes, muchas oposiciones, muchos temarios, pero en el fondo lo que cuenta es otra cosa. La empresa yo creo que se dice a sí misma: *¿nos vamos a crear un lío por esto? Noi Noi Al menos no por esto. Tampoco nos va tan mal.* Sabemos que esto fortalece al comité porque aquí [sólo hay un sindicato] y no como en otras empresas que tienen varios sindicatos y eso es mejor. Ya sabes lo que pasó con UGT [en esta empresa]... Pero no nos va mal. Así que [por ejemplo] montamos con el INEM un cursillo sobre tal o cual cosa para preparar los exámenes de entrada. Bueno realmente no se hace así. Se va al INEM y se le dice: *tengo tantos alumnos y quiero hacer un cursillo para esto o lo otro.* Nosotros ponemos los alumnos y luego convocamos un examen de entrada que es para esos alumnos. Y entonces lo que pasa es que el 60% de los alumnos son hijos o sobrinos de los trabajadores. Porque los demás no se enteran de que se va a organizar un curso de tal cosa en el INEM. Y se hace el examen y ese 60% se convierte en que un 80% de los aprobados son hijos de los que trabajan aquí. A veces es más, a veces menos, pero no te exagero ni un pelo".

Es muy posible que esta endogamia explique, en parte, el apoyo que la política de empleo del comité recibió por parte de los trabajadores fijos en el conflicto a causa de la negociación del VI Convenio (1984). Una parte de los trabajadores interpretan, en las entrevistas, que este conflicto estuvo motivado por la reticencia de la dirección de la empresa a admitir que todos los eventuales pasaran a ser fijos de plantilla y, aunque es dudoso que esta fuera la motivación más importante, todos los fijos que mencionaban este conflicto con esa interpretación, apoyaron al comité decididamente[13].

Las consecuencias de todo este proceso fueron, finalmente, que la empresa no ha necesitado recurrir a una política de eventualidad -sin sufrir por ello desventajas económicas comparativas-, que el comité ha logrado evitar la división -latente o manifiesta- de intereses entre trabajadores fijos y eventuales y que, por tanto, ha podido sentar las bases para desarrollar una política *inclusiva* para eventuales y fijos porque los intereses comunes entre estos dos grupos predominan sobre sus diferencias.

314 B) PRIVADA o la eventualidad como causa de conflictividad horizontal

El problema de los eventuales ha sido causa de graves conflictos inter e intrasindicales en la gran empresa privada. La causa de estas disputas es la división de intereses entre los trabajadores fijos y los eventuales. Hasta 1989 el conflicto se mantuvo latente manifestándose a finales de ese año. En diciembre, la sección sindical de CCOO organizó un encierro de varios días de duración en defensa de la transformación de los contratos temporales en fijos. No contó, sin embargo, ni con el apoyo de UGT ni con el de la mayoría de los obreros fijos. En realidad el encierro era una acción que sustituía a una huelga imposible de realizar por el escaso apoyo con que hubiera contado entre el conjunto de los trabajadores.

La empresa había seguido, desde los años 1985-86, una política estricta de eventualidad y el número de trabajadores temporales había sido muy alto desde esos años. En aquel momento la capacidad productiva de la empresa no podía responder al ritmo del crecimiento de la demanda de sus productos. La dirección, para responder a su mercado inició, pues, un proceso de expansión productiva mediante la subcontratación de tareas y la contratación de nuevo personal -temporal- al mismo tiempo que emprendía una revolución tecnológica en el producto.

La fórmula de contratación de eventuales le resultaba muy favorable por varias razones. Primero, porque estando a la espera de una transformación tecnológica no resultaba conveniente ampliar su plantilla fija hasta el límite de sus posibilidades. Segundo, porque el personal que entonces necesitaba era, esencialmente, personal semicualificado y se suponía que, por causas tecnológicas, en el futuro, dicho personal debería ser sustituido por otro más cualificado. Tercero, porque sus ventas no podrían crecer durante muchos años, sino que se preveía un estancamiento e incluso una reducción[14]. Cuarto y, al parecer, no menos importante, mediante esta política la empresa obtendría del Estado, ligados a la creación de empleo, beneficios fiscales y en forma de subvenciones[15].

La dirección de la empresa se opuso, desde el momento en que se iniciaron las nuevas contrataciones, a la práctica del *familiarismo* pues sólo así podría reducir la plantilla en el

futuro al evitarse un apoyo incondicional de los trabajadores fijos a los eventuales[16]. A su vez, las tres secciones sindicales (CCOO, UGT y UNT) eran muy favorables al aumento de la plantilla aunque fuera bajo la forma de contrataciones temporales. Surgieron discrepancias, no obstante, respecto a la práctica *del familiarismo*[11]. Un líder de UNT comentaba la postura de su sección en estos términos:

> "Nosotros queríamos que los eventuales fueran los hijos de los trabajadores. Es un asunto social. Es puramente social. Igual que hay una guardería. La empresa que "por un oído me entra y por otro me sale"... Así luego los podría echar [a los eventuales] y aquí no ha pasado nada. Y CCOO, ¡que vete tú a entenderlos!, que no y que no. Que por ahí no pasaba [por el familiarismo]. Y la UGT sin opinión."

Los intereses electorales de UGT y CCOO en 1986 orientaron de forma importante la actitud de ambas secciones frente a la política de contrataciones de eventuales. UGT era la sección mayoritaria en el comité nacido de las elecciones sindicales de 1982. En opinión de algunos destacados líderes de CCOO, así como de algunos directivos de la empresa, la sección sindical de UGT esperaba poder controlar de algún modo la política de contrataciones para favorecer a familiares de los trabajadores de la empresa y reafirmar así su fuerza electoral. Algunos líderes ugetistas, como algunos directivos de la empresa, pensaban, a su vez, que la postura del liderazgo de CCOO respecto a la política de contrataciones venía dictada por intereses electorales. Si CCOO lograba evitar el *familiarismo,* los nuevos contratados le *deberían* su puesto de trabajo. La sección, por otra parte, se presentaría ante ellos como su defensora en base a promesas de luchar, en el futuro, por la transformación de sus contratos temporales en fijos. En cualquier caso parece que la postura de CCOO coincidía, en aquellos momentos, con la de la dirección de la empresa y las nuevas contrataciones se realizarían finalmente tratando de evitar una excesiva ventaja de los familiares de los empleados a la hora de conseguir un puesto de trabajo en la empresa.

Lo más relevante de las posturas de las dos secciones sindicales mayoritarias es que no tienen que ver con un juicio moral sobre el *familiarismo* sino que vienen dictadas por sus respectivos intereses electorales. El *familiarismo* puede, razonablemente, defenderse desde

el lado sindical como política social de la empresa o como algo lógico e inevitable o, incluso, como una acción perfectamente coherente desde el punto de vista sindical al favorecer la unidad de intereses o de acción entre los fijos y los eventuales. Desde el punto de vista de la dirección puede defenderse como una política favorecedora de la integración comunitaria de los trabajadores en la empresa. Recuérdese, a este respecto, que tanto la sección de CCOO como la dirección de la empresa de PUBLICA no tienen problemas morales por desarrollar una política de contrataciones muy familiarista. Cuando los líderes sindicales de la gran empresa privada hablaban sobre este tema acusaban a la sección sindical rival de electoralismo. Un delegado de CCOO decía, por ejemplo, que lo fundamental, respecto a la política de su sección en la contratación de eventuales había sido

> "No permitir que UGT acabara metiendo a la gente [que quisiera] y que ganara de nuevo las elecciones".

Otro delegado, esta vez de UGT, sostenía que CCOO

> "se llevaba a los eventuales de calle. En CCOO hay personas que realmente pensaban que había que arriesgarse por algo que ellos consideraban justo [transformación de contratos eventuales en fijos] y luego lo demostrarían. Pero para otros esto de los eventuales era puramente electoralismo".

En cualquier caso todo el mundo admitía que la victoria electoral de CCOO en 1986 se debió al voto de los trabajadores eventuales que, prácticamente en su totalidad, se orientó en favor de dicha sección sindical[18].

El resultado final fue que los lazos de parentesco entre los fijos y los eventuales no estarían lo suficientemente extendidos como para producir una comunidad de intereses entre ambos grupos de trabajadores. CCOO se especializaría durante unos años -hasta mediados de 1990- en la defensa de los intereses de los eventuales y UGT -minoritaria en el comité- en la defensa de los trabajadores fijos, especialmente, de los obreros fijos sin cualificaciones de alta demanda. Para la sección socialista la política del comité en defensa de la transformación

de los contratos temporales en indefinidos suponía arriesgar el puesto de trabajo de los trabajadores fijos menos cualificados así como sacrificar los intereses salariales de los fijos en general. Se acusaba a la política del comité de poco realista dadas las necesidades de personal de la empresa y de estar abocada al fracaso.

Por otra parte, el logro de seguridad en el empleo para los eventuales dentro de un pacto global, similar al que se produjo en 1982 en la gran empresa publica, no era algo en lo que la dirección de la empresa estuviera interesada dada su necesidad de adaptar la plantilla a las transformaciones técnicas y por la evolución previsible de sus ventas. Tampoco dentro de la sección de CCOO había una postura favorable a tales pactos que, en opinión de muchos de los delegados y líderes de la sección, implicaban un *colaboracionismo* con la dirección.

En este contexto tuvo lugar el *conflicto de los eventuales* de finales de 1989 que tendría serias consecuencias internas en la sección sindical de CCOO. Los trabajadores eventuales de la gran empresa privada tienen una cualificación notablemente más elevada que los trabajadores fijos (ver tabla 7.3), lo que ahondaba el recelo de los fijos menos cualificados hacia ellos. En la coyuntura de renovación tecnológica que empezaba a vivirse en 1989, los obreros fijos poco cualificados temían que la entrada de jóvenes con mejores posibilidades de recualificación acabara amenazando la seguridad de su puesto de trabajo. A la pregunta del cuestionario sobre el último conflicto colectivo habido en la empresa, la mayoría (41) de los 45 obreros fijos de la empresa contestaron que el último conflicto había sido el ocurrido a finales de 1989 sobre la transformación de contratos temporales en indefinidos. Pero 26 de ellos no mostraron ningún apoyo al comité -o mejor, a CCOO-. A uno de estos trabajadores le pedí, al final de la entrevista, que me explicara su posición en ese tema. Se trataba de un obrero votante de CCOO en 1986 pero que "no sabía" a quien votar en 1990.

> "Todo el mundo tiene derecho a un puesto de trabajo fijo. Sobre esto no hay ninguna duda. ¿Cuántos puestos fijos puede tener esta empresa? No tengo ni idea, pero digamos que... 2500. Si de repente tiene 3500 pues sobran mil. Y yo digo: *¿quiénes sobran?* Yo pienso que sobran los últimos que han entrado. Porque si sobro yo, entonces no voy a un encierro [el encierro de los líderes de CCOO y eventuales de diciembre de 1989] para que me echen al día siguiente o a los dos años...".

En la empresa no existe un sistema legítimo -aceptado por los trabajadores y la dirección- para proceder a la reestructuración de la plantilla[19] aparte del que dimana de los derechos adquiridos de los fijos frente a los eventuales. Este obrero teme, sin embargo, que si se suprimen las ventajas de los fijos respecto a los eventuales para permanecer en el empleo, se utilizará, en caso de reestructuración de plantilla el criterio de las cualificaciones -mayores derechos a permanecer en el empleo de los más cualificados-. Su opinión no carece de fundamento. Los obreros de esta empresa, me refiero a los obreros de cierta edad, no tienen la cualificación genérica necesaria como para que la empresa pueda formarles sin incurrir en costes muy elevados. En el pasado la formación de estos trabajadores ha estado descuidada porque el esfuerzo formador de la empresa se ha orientado hacia los técnicos. Como dijimos en otra parte de esta tesis la distribución de los cursos de formación entre los trabajadores según su nivel de cualificación en PRIVADA es mucho más parecida a la de las dos empresas de tamaño medio que a la de PUBLICA. Más de la mitad de los obreros con más de dos años de antigüedad en la empresa no ha recibido ninguna formación que no sea aquella que procede del contacto con los compañeros y del aprendizaje en el puesto de trabajo[20]. El temor de estos trabajadores a ser desplazados por los jóvenes y los técnicos es muy elevado (no sólo porque su puesto de trabajo pueda verse amenazado sino porque temen verse desplazados a las secciones de la empresa con menos futuro).

La sección de CCOO, en el momento en que se produjo el mayor número de contrataciones, supuso, pues, que le sería posible lograr que los empleos eventuales se transfomaran en fijos tres años más tarde. En esa promesa se basó gran parte del apoyo de los eventuales a la sección sindical. Pero la oposición de los obreros fijos, una oposición manifestada en el no apoyo a la actuación de CCOO en este tema, impidió la transformación de los contratos de los eventuales en indefinidos. En el momento del vencimiento de gran parte de los contratos temporales, el secretariado de la sección sindical decidió la defensa de estos trabajadores.

Los delegados de Comisiones Obreras intentaron introducir el tema de los eventuales en las negociaciones del X Convenio (1989). La empresa se oponía a mezclar los dos temas -

convenio y seguridad de empleo para los eventuales-. UGT y UNT también se oponían a introducir este tema en el convenio porque pensaban que se resentiría la subida salarial y se perjudicaría a los fijos. Estas dos secciones sindicales, aunque UNT acabaría apoyando a CCOO, entendían que el problema para los trabajadores fijos era elegir entre salarios y contratos indefinidos para los eventuales. Sin embargo, la interpretación correcta es otra. En la tabla 7.6 puede comprobarse que la preocupación salarial de los trabajadores fijos sin altas cualificaciones de esta empresa es muy baja. La seguridad en el empleo era, para estos trabajadores, un problema mucho más importante que el salario. Esta preocupación existía incluso cuando era evidente que la sección de CCOO había fracasado en su intento de transformar los contratos temporales en fijos[21].

A finales de 1989 la sección de CCOO actuó, pues, en solitario en defensa de los intereses de los eventuales y sin contar con el apoyo de los trabajadores fijos. Esta falta de apoyo sería la razón por la que, como comentaba un delegado de la sección, se convocó un encierro en lugar de una huelga. La falta de apoyo de los trabajadores fijos y el evidente fracaso del encierro en cuanto al logro de sus objetivos provocaría una división interna en la sección. No sólo no se iban a lograr los objetivos en cuanto a la seguridad en el empleo de los eventuales sino que, además, se sospechaba un fracaso electoral en 1990 como consecuencia de la no renovación de los contratos temporales y del corrimiento de voto de los obreros fijos hacia UGT.

Dentro de la sección, desde el mismo momento del encierro, se delinearon dos tendencias que, para sintetizar, denominaremos -imitando a un delegado- como *políticos* y *pragmáticos.* Los primeros deseaban mantener una política de "defensa a ultranza" de los eventuales incluso a pesar del posible fracaso electoral y aunque se fracasara en el propósito final de obtener seguridad de empleo para los eventuales. Los segundos *-pragmáticos-* defendían un cambio en la política de la sección en el sentido de orientarla hacia los técnicos y de aceptar, definitivamente, la derrota respecto al propósito de transformar en fijos los contratos eventuales[22]. Finalmente, un pequeño grupo de delegados independientes inclinarían la balanza en favor de la postura pragmática: aceptación de la derrota en el

objetivo de transformar los contratos temporales en fijos y orientación de la sección hacia los técnicos -nuevo objetivo de la sección-[23]. La crisis se cerraría definitivamente a finales de 1990 tras la victoria electoral de la sección. La solución suponía la aceptación, por toda la sección, de la postura *pragmática.*

7.6. Los eventuales y las micro-políticas de empleo

Los trabajadores eventuales tienen una implicación sindical notablemente inferior a la de los trabajadores fijos porque su posición en el mercado interno de trabajo es muy débil. Este es un fenómeno lógico y muy conocido (Pérez Amorós y Rojo, 1990: 90). Hemos visto que según sus tendencias culturales o ideológicas, así como según el entorno social en el que viven, su implicación sindical debiera ser más elevada pero que su elevado interés por la seguridad de sus empleos les hace fuertemente instrumentalistas hacia los sindicatos. El nivel de su implicación sindical dependerá, pues, de la actitud de las secciones sindicales hacia ese interés esencial. Pero la representación eficaz de ese interés por las secciones y comités depende sobre todo de la existencia o no de una división de intereses entre los eventuales y los trabajadores fijos sin altas cualificaciones en el mercado de trabajo.

En las empresas de nuestro estudio tal división de intereses existe si la política de empleo de la empresa no cae bajo el sistema de corregulación[24]. Donde dicha política está corregulada la política de eventualidad es mucho más suave y la oposición de intereses no existe. En este caso los eventuales se implican en la acción sindical de acuerdo a sus tendencias culturales o ideológicas. En la gran empresa pública la corregulación de la política de empleo sólo fue posible como parte de un pacto o acuerdo más general que supuso la ampliación del sistema de corregulación. El hecho de que la política de formación esté también corregulada conlleva, como veremos, una mayor oportunidad de formación para los fijos menos cualificados aumentando el valor de sus cualificaciones en los mercados externo e interno y limitando su temor respecto a la seguridad en el empleo de jóvenes con mejores

cualifícaciones. El familiarismo en las contrataciones, además, facilitó, en esta empresa, la comunidad de intereses entre fijos y eventuales en el momento de la institucionalización de la política de empleo.

En las empresas donde esa política de empleo no está corregulada la oposición de intereses entre fijos y eventuales está siempre presente aunque sea de forma latente, como ocurre en las dos empresas más pequeñas. El hecho de que dicha oposición no se manifieste no es más que una consecuencia de que los intereses de los eventuales no son tenidos en cuenta por los comités. Hemos visto, no obstante, que en la empresa -FEMENINA- donde la política de eventualidad es algo más suave la implicación sindical de las trabajadoras eventuales es más elevada, pero en ningún caso acorde con sus tendencias ideológicas o de entorno social.

Finalmente, en la gran empresa privada, se ha observado la manifestación explícita de la oposición de intereses cuando la sección mayoritaria en el comité intentó una defensa del interés de los eventuales. La oposición de los trabajadores fijos menos cualificados a tal política acabaría haciendo fracasar ese intento del comité. Lo que es quizá más reseñable es que, una vez que la dualidad de intereses se establece, las secciones sindicales parecen abocadas a políticas *exclusivistas* de representación de intereses que debilitan notablemente a todas las secciones y al comité. La siguiente tabla ofrece la valoración que hacen de las políticas de los comités los trabajadores fijos sin cualificaciones de alta demanda y los eventuales.

De acuerdo a los resultados de la tabla 7.8 podemos decir que en la gran empresa pública la valoración que hacen los eventuales de la política del comité es más elevada que la que hacen los eventuales de los comités de las otras empresas. También los trabajadores fijos sin cualificaciones de alta demanda de esta empresa hacen una valoración más positiva de la actuación de su comité que los fijos de las otras empresas. Al mismo tiempo, el comité de PUBLICA recibe la misma valoración por parte de los eventuales y de los fijos lo que puede tomarse no sólo como una alta valoración de la acción del comité sino como un indicador del acuerdo de todos los trabajadores con esa acción. Las diferencias más

importantes, en cuanto a la valoración que hacen de la actuación del comité los fijos y los eventuales, se producen con respecto al comité de PRIVADA donde, como sabemos, la oposición de intereses se manifestó durante un periodo de tiempo. La mayor crítica de los eventuales hacia esa actuación indica solamente que sus intereses, finalmente, no serían realmente defendidos por el comité. En las dos empresas más pequeñas no existen diferencias estadísticas en las valoraciones que hacen del comité los fijos y los eventuales. Se puede apreciar una mejor valoración del comité de FEMENINA por parte de todos los trabajadores, lo que coincide con lo dicho acerca de la política de eventualidad más suave que sigue esta empresa así como con el relativamente alto prestigio del comité por el éxito en el conflicto sobre la reestructuración del salario -primas-.

Tabla 7.8 Puntuaciones otorgadas a la política de los comités (siendo 1 la puntuación mínima y 9 a máxima) de las distintas empresas por los eventuales y los trabajadores fijos sin cualificaciones de alta demanda en el mercado de trabajo.

	Trabajadores eventuales	Trabajadores fijos sin cualificaciones de alta demanda
PRIVADA	5.05 (26)	6.00 (54)
PUBLICA	7.00 (67)	7.19 (10)
FEMENINA	5.44 (13)	5.95 (41)
FAMILIAR	4.23 (12)	4.70 (31)

Nota: Entre paréntesis figura el número de entrevistados sobre los que se basa la media.

Las diferencias en las medias de las puntuaciones otorgadas por los trabajadores de PUBLICA, tanto fijos como eventuales, con respecto a las medias otorgadas por los trabajadores de las demás empresas son significativas. Las diferencias en las medias otorgadas por los eventuales y los fijos sólo son significativas en el caso de PRIVADA.

Finalmente, como se dijo en el capítulo 4, la mayor implicación sindical no siempre coindice con una menor integración en la empresa. En aquel caso dijimos que algunas de las causas que explican la mayor implicación sindical son también causa de una mayor integración en la empresa. Mencionamos, específicamente, el hecho de que con la mejora de la posición de los trabajadores en los mercados internos se produce tanto una mayor

implicación sindical como una actitud más positiva frente a la empresa -integración-. Esto es exactamente lo que ocurre en el caso de los eventuales de PUBLICA. Su mejor posición en el mercado interno no sólo hace que su implicación sindical sea mayor sino, además, que se sientan más integrados en la empresa. Esta afirmación sólo puede recibir un apoyo estadístico suave a causa del bajo número de eventuales de la gran empresa pública con que contamos en la muestra (10).

Tabla 7.9 Actitud frente a la empresa de los eventuales y fijos sin altas cualificaciones en la gran empresa pública y en el resto de las empresas.

Actitud frente a la empresa	Trabajadores eventuales		Trabajadores fijos sin cualificaciones de alta demanda	
	PUBLICA	RESTO EMPRESAS	PUBLICA	RESTO EMPRESAS
INTEGRACION	80%	45%	67%	54%
NO INTEGRACION	20%	55%	33%	46%
(Base)	(10)	(51)	(67)	(126)

Nota: El nivel de significación de los Chi-cuadrados de ambas tablas es mayor que .05 pero menor que .1, así que con precaución pueden tomarse como estadísticamente significativos.

El grupo de no integrados en la empresa corresponde en realidad a los que en el capítulo 4 definimos como semi-integrados más los que definimos como no integrados.

En la tabla 7.9 se han establecido sólo dos grupos de trabajadores según su actitud frente a la empresa -indicador ya definido en el capítulo 4- por razones estadísticas. En realidad el grupo de trabajadores clasificado en la tabla como *no integrado* en la empresa está compuesto por los dos grupos que en el capítulo 4 definimos como *no integrados* y como *semi-integrados.* Como puede fácilmente deducirse de la tabla, son los trabajadores eventuales de la gran empresa pública -precisamente los que más se implican en la acción sindical- los que, al mismo tiempo, se sienten más integrados en la empresa. Esto ocurre también en el caso de los trabajadores fijos sin cualificaciones de alta demanda en el mercado de trabajo. Estos datos deben, no obstante, tomarse con precaución porque la significación estadística de ambas tablas no es la óptima. Lo que con total seguridad puede afirmarse es que los trabajadores de

PUBLICA, sean fijos o eventuales, se sienten, al menos, tan integrados en la empresa como los de los demás centros de trabajo (y probablemente más) aunque su implicación sindical sea mayor. De forma que no existe ninguna contradición esencial entre el nivel de la implicación sindical y el grado de integración en la empresa. Ambas actitudes parecen depender de la capacidad sindical para unificar los intereses de los trabajadores gracias a la existencia de un sistema de corregulación amplio. El siguiente capítulo examinará este mismo tema para el caso de los técnicos.

NOTAS

1. Una buena síntesis de las figuras legales de contratación temporal que se fueron estableciendo a partir de 1984 puede verse en Segura (1991: 19-48).

2. Aunque debe mencionarse, en este sentido, que en la gran empresa privada la dirección había ofrecido en 1981 muy generosos incentivos económicos a algunos líderes sindicales de CCOO para que abandonaran la empresa. Esta oferta fue hecha con ocasión de una reducción de plantilla mediante bajas incentivadas. La oferta económica realizada a los líderes sindicales fue sustancialmente más elevada que la que se hizo al resto de los trabajadores -hecho que fue narrado no sólo por sindicalistas y trabajadores sino también por directivos de la empresa-. Algunos de los líderes más destacados de la sección sindical aceptaron la oferta, lo que provocaría una profunda crisis en la sección con una abundante sangría de afiliación y con la pérdida de una buena parte del electorado. La sección se recuperaría en las elecciones de 1986 bajo un nuevo liderazgo. Un directivo de la empresa comentaría sobre el asunto de las generosas ofertas económicas hechas a los antiguos líderes sindicales para que abandonaran la empresa que "ese tipo de cosas se solían hacer antes". Según mis informaciones, a partir de aquel hecho no se ha producido ningún otro fenómeno de este tipo. Sin embargo, un destacado líder sindical -ingeniero técnico- se quejaba de ser discriminado en su carrera profesional. Este tipo de discriminación, caso de existir, sólo puede darse en las empresas en las que los ascensos del personal técnico están unilateralmente regulados por las direcciones -como ocurre en el caso de PRIVADA- (véase capítulo 8), pues en los demás casos las garantías sindicales de los convenios suponen el respeto de los derechos de ascenso de los delegados en igualdad de condiciones que para el resto de los trabajadores.

3. Ya se mencionó en el capítulo 3, al hablar de la socialización sindical, que los eventuales están particularmente excluidos de la *red sindical de contactos.*

4. Aunque ha resultado imposible conocer con exactitud los niveles de producción de las subcontratas de las empresas o los niveles de mano de obra empleada en ellas, mi impresión, después de contrastar varias opiniones informadas en cada empresa, es que, en relación con el total de los trabajadores fijos, el nivel de subcontratación en PUBLICA es casi dos veces superior al de PRIVADA y más de cuatro veces los niveles de las otras dos empresas. Aun así, hay que mencionar que, en 1990, PRIVADA ya llevaba algún tiempo recuperando algunas tareas realizadas por empresas subcontratistas debido tanto a la tecnificación de sus procesos productivos como a cierto estancamiento, aparentemente pasajero, de sus ventas y, por tanto, con anterioridad a la realización del trabajo de campo el volumen de producción de sus subcontratas había sido mayor.

5. Algunos sindicalistas comentaban que la empresa cometía, en la renovación de contratos, cierta ilegalidad porque había trabajadoras que llevaban más de 3 años como eventuales. Sin embargo, en el cuestionario no apareció, en esta empresa, ninguna trabajadora eventual con más de tres años de antigüedad.

6. Ha de recordarse que en esta empresa los trabajadores con más de dos años de antigüedad han tenido la *oportunidad* de participar en el conflicto del sistema de primas.

7. El ocurrido en diciembre de 1989 y cuyo motivo era, precisamente, la transformación de los contratos eventuales en fijos.

8. Esta pregunta del cuestionario estaba redactada en forma abierta.

9. Caben, sin embargo, algunas dudas al respecto ya que, por un lado, en FEMENINA la flexibilidad de la plantilla está en parte garantizada porque su mano de obra es esencialmente femenina -lo que hace que la dirección no esté especialmente interesada en la política de eventualidad *per se*- y, por otro, en FAMILIAR, como sabemos, la dirección se comenzaba a plantear la posibilidad de suavizar su política de *eventualidad estricta* a causa de la descompensada estructura de edades de la plantilla -con pocos trabajadores en edades intermedias-.

10. Estructural en el sentido de permanente. En los casos de pactos de productividad coyunturales también suelen ser coyunturales las extensiones de los sistemas de corregulación de ellos derivados (ver, por ejemplo, López Novo et al.. 1990: 21).

11. Sobre los cauces de contratación que utilizan las empresas como parte de una política selectiva *a priori* ver Doeringer y Fiore (1985: 167-171).

12. Sin embargo, este sistema de contratación puede facilitar también el desarrollo de lo que Dore ha denominado *modelo comunitario* en las organizaciones industriales aunque en ningún momento el sistema de contrataciones en Japón se parece al que se describe aquí (Dore, 1987: 204-207). El sistema español es corrupto aunque tenga la virtualidad de crear fuertes lazos entre los trabajadores de la empresa y de éstos con la dirección. En España, en muchas ocasiones, se tiende a interpretar estas prácticas como *política social de la empresa y* favorecedora de buenas relaciones entre la empresa y los trabajadores. Sobre relativa fuerza de las tendencias *adscriptivas* en la sociedad española puede verse Carabaña (1983).

13. Parece que la motivación del conflicto era más bien salarial. El Comité intentaba conseguir un aumento salarial superior al fijado, aquel año, por el gobierno. Es posible que la dirección se resistiera poniendo en la mesa de negociación un cambio en la política de empleo que, a su vez, podría afectar al sistema de incentivos por lo que es muy dudoso que la empresa quisiera realmente alterar la cláusula de empleo de los convenios. De todos modos, del comentario introductorio hecho por el liderazgo sindical al VI Convenio se deduce que el punto más discutido era el salarial.

14. De hecho el mercado de productos de la empresa entró en cierta recesión en 1990-91 a pesar de haber iniciado ya una estrategia de di versificación de productos y de clientes.

15. En opinión de un directivo de la empresa las subvenciones y exenciones fiscales fueron una de las causas más importantes del elevado número de eventuales contratados.

16. Un directivo de la empresa comentaba que

> "La empresa se opuso a esto *familiarismo}* en las contrataciones en la medida de sus posibilidades. Aunque al final siempre se acaba contratando a un número elevado de hijos

de trabajadores. Es inevitable. De todos modos también entraron muchas personas que no eran familiares suyos..."

17. Nótese que ninguna de las secciones se planteó, como en PUBLICA, intentar alterar o suavizar la política de eventualidad.

18. Los propios líderes de CCOO admitían este hecho.

19. Cf. Doeringer y Fiore (1985: 169).

20. En la gran empresa privada la selección de las personas para los cursos de formación depende, esencialmente, de los jefes de sección y otros jefes intermedios, es decir no es una política corregulada -cf. capítulo 8-.

21. Dicho fracaso se produjo, definitivamente, a principios de 1990 y antes de la realización del trabajo de campo de la tesis.

22. La alineación de los distintos delegados en las dos tendencias sólo respondió limitadamente a las alineaciones políticas de los delegados. Si bien es cierto que los tres delegados sindicales del Partido de los Trabajadores de España (del ex-secretario general del PCE, Carrillo) se aliaron con la tendencia *política* junto a una delegada del Movimiento Comunista de España, los delegados del PCE (Izquierda Unida) se dividieron siguiendo a los dos líderes más destacados de la sección (también del PCE) que dirigían las dos tendencias.

23. En realidad la victoria de la tendencia *pragmática* se produjo desde el momento que su líder logró un acuerdo con la dirección de la empresa para transformar en fijos a un pequeño número de eventuales, convenciendo a los delegados indecisos de que era el máximo logro posible y que cualquier insistencia en esa política conduciría a la sección a la derrota electoral.

24. Sobre la tendencia de la negociación colectiva en España a centrarse en los aspectos redistributivos y la general ausencia de negociación de la política de empleo de las empresas véase Ruesga Benito (1991: 391 y ss). Una visión general de la negociación colectiva y su relación con la política económica puede verse también en Ruesga Benito y Sánchez Seseña (1989).

Capítulo 8. *ESOS TÉCNICOS TAN INDIVIDUALISTAS*

Muchos líderes sindicales de base y de niveles superiores de los sindicatos piensan que la afiliación o integración en la vida sindical de los que ellos llaman técnicos, cuadros y profesionales[1] es uno de los problemas más graves a que se enfrenta el sindicalismo en España (López Bulla, 1990 y Martínez Lucio, 1989: 435 y ss.). A menudo, los sindicalistas se debaten entre el mantenimiento del ideal sindical de la *clase obrera* y la necesidad de integrar a los técnicos, integración que, se supone, alteraría el ideal sindical. Muchas veces los partidarios de mantener los ideales sindicales más puros son calificados de *obreristas* por los que intentan sindicar a los técnicos y cuadros. Los defensores a ultranza de la sindicación de los técnicos son, a su vez, acusados de pérdida de las esencias y valores del sindicalismo. Esta contradicción, entre la necesidad de ser fieles al ideal y la necesidad de integrar en los sindicatos a este grupo de trabajadores cuya importancia numérica dentro de la clase es creciente, se reproduce en la mente de muchos líderes. Un líder sindical obrero de CCOO de la gran empresa privada, donde el número de técnicos está creciendo sin cesar y a un fuerte ritmo, manifestaba así su desazón interna:

> "Vamos a la conquista de los técnicos, esos técnicos tan individualistas. Tenemos que hacerlo porque la empresa va por ahí [por la contratación de muchos técnicos]. Para mí esto [de conquistar a los técnicos] es una cuestión de pragmatismo. [¿Eso te crea problemas? Quiero decir si te crea problemas de conciencia. Me has dicho que te hiciste un militante sindical porque creías que tenías que cooperar con los más desfavorecidos socialmente]. Sí, es un tema doloroso, porque si logramos integrar a los técnicos cambiaremos el sindicato. Ellos tienen otra mentalidad, una mentalidad de clase media. Nos cambiarán y uno se encontrará defendiendo cosas [cuya defensa]... era antes un pecado mortal. Y uno puede llegar a plantearse para qué [está en un sindicato]... luchando por gente con esa mentalidad. Por eso yo defiendo que, de acuerdo, vamos a por los técnicos, pero vamos también a reavivar las asambleas y vamos también a hacer que el sindicato se ocupe de temas no sindicales, de temas que preocupan a los más desfavorecidos. Si no logramos despertar la solidaridad entre los técnicos yo estoy de sobra [en el sindicato]".

El fracaso a la hora de organizar a este grupo de trabajadores "pertinaz, egoísta, de mente dura" -como decía una delegada de UGT-, sin embargo, no es sólo un fracaso de los sindicatos de clase. Los profesionales y técnicos pertenecen obligatoriamente a los colegios profesionales, organizaciones corporativistas de vieja raigambre en España (Guillen, 1989: 146-152). Los colegios no son grupos de interés equiparables a los sindicatos. En ellos dominan dos tipos de funciones: la prestación de ciertos servicios profesionales o sociales a los colegiados y, sobre todo, la defensa de la utilidad social y el prestigio de la profesión. Como grupos de interés se oponen esencialmente a los demás colegios, atacan el intrusismo e intentan aumentar las funciones sociales y *los privilegios* de la profesión. Los conflictos de interés entre ingenieros y técnicos de grado medio, entre arquitectos y peritos, o los conflictos internos, entre los profesionales prestigiosos que controlan la mayoría de los colegios y la masa de colegiados relativamente desfavorecidos, son frecuentes. Los colegios representan, pues, los intereses de la profesión frente al Estado y frente a otros colegios, pero no en el sistema de relaciones laborales.

La creación de un sindicato específico de cuadros, técnicos y profesionales ha sido un fracaso hasta el momento. La Confederación de Cuadros, nacida a imagen de su homónima francesa[2], no ha logrado, después de casi una década de existencia salir de la representatividad marginal en algunas grandes empresas (bancos, por ejemplo). La Confederación de Cuadros ha luchado en vano por no ir junto a los administrativos en el mismo colegio electoral en las elecciones industriales, así como por la reducción del porcentaje (10%) a partir del cual un sindicato es considerado legalmente como "más representativo" (LOLS, art. 6°). Los líderes de la Confederación ven en el sistema legal de la representación sindical de los trabajadores una confabulación de los dos grandes sindicatos contra las organizaciones *independientes.* De hecho, un antiguo líder de la Unión de Técnicos y Cuadros de UGT admitía, en una entrevista, que la posibilidad de que la Confederación de Cuadros fuera capaz de llegar a ser más representativa era un asunto estrictamente político que en gran parte estaba en las manos de UGT y CCOO[3].

Los dos grandes *sindicatos de clase,* por su parte, han seguido en la ùltima década dos estrategias distintas para integrar sindicalmente a los técnicos. Las dos estrategias tienen algo en común: están pensadas fundamentalmente para la acción sindical fuera de la empresa o, al menos, no han tenido ningún efecto importante en la organización de las secciones sindicales dentro de la empresa. Y este es, como veremos, el fundamento esencial del relativo fracaso de ambas estrategias. UGT fue más lejos que CCOO en su intento por integrar a este tipo de trabajadores. El secretario de la Secretaría Confederal de Técnicos y Cuadros de CCOO reconocía en UGT una ventaja organizativa respecto a su propio sindicato:

> "han ido mucho más lejos que nosotros porque aquí [en CCOO] tenemos grandes incomprensiones hacia estos trabajadores"[4].

Mientras que CCOO se limitó a crear secretarías de técnicos y cuadros, UGT creó una unión específica para estos grupos de trabajadores. La diferencia esencial entre una secretaría (estrategia de CCOO) y una unión (estrategia de UGT) es que esta última tiene capacidad representativa en los congresos sindicales en tanto que la secretaría carece de tal capacidad al ser un órgano meramente ejecutivo (Martínez Lucio, 1989: 437-438). El sindicato socialista establecía, al crear la Unión de Técnicos y Cuadros, una excepción en su estructura organizativa basada en el sindicalismo industrial y territorial. En cierto modo la Unión de Técnicos venía a ser una especie de *sindicato de oficio.* Los técnicos podían afiliarse, a partir de ese momento, a un sindicato específico independientemente de la rama o sector industrial en el que trabajaran. Las estrategias de UGT y CCOO, en cualquier caso, se han saldado con un relativo fracaso porque ninguno de los dos sindicatos ha logrado una integración eficaz de los técnicos en las secciones sindicales de empresa.

El objeto de este capítulo es explicar no sólo la relación entre técnicos y sindicatos sino, sobre todo, explicar por qué en la mayoría de las empresas los técnicos viven al margen del sindicalismo, mientras que en algunas han sido integrados con éxito. Lo más destacable es que el relativo éxito o fracaso no tiene, según las empresas que he estudiado, ninguna relación ni con las estructuras sindicales para integrar a los técnicos ni con las estructuras de

la propia sección sindical[5]. En ningún caso, ni siquiera en el caso en el que las secciones sindicales han tenido éxito en la integración de estos trabajadores, existía una estructura especial de las secciones sindicales para representar independientemente a los técnicos. En gran parte, la desazón de algunos sindicalistas de base para integrar a este grupo de trabajadores procede de su creencia de que hay que dotarles de órganos autónomos de representación dentro de las secciones, órganos capaces de negociar el reparto de las conquistas materiales de los comités con la representación del resto de trabajadores.

Como se ha mencionado en capítulos anteriores, la menor implicación sindical de los técnicos se debe a varias causas. Algunas no tienen que ver con el hecho de que estos trabajadores sean técnicos. Por ejemplo, vimos que muchos técnicos proceden de familias con una tradición política ajena a la izquierda. En este sentido el fracaso sindical se debe no a que estos trabajadores sean técnicos sino a que la mayoría de las secciones se muestran incapaces de integrar a los trabajadores con esa tradición política -sean técnicos o no-. *Los* técnicos son, también, más jóvenes y como tales tienen menos antigüedad en la empresa y por tanto están menos socializados en la acción sindical. Pero esto, de nuevo, no tiene nada que ver con el hecho de que sean técnicos.

La hipótesis central sobre por qué los técnicos se implican menos en la acción sindical tiene que ver con su posición en los mercados, externo e interno, de trabajo. En el mercado externo la alta demanda de sus cualificaciones hace que puedan defender sus intereses sin necesidad, en muchos casos, de recurrir a la acción colectiva. En el mercado interno, que nos interesa más en esta tesis, los intereses de los técnicos son regulados por las direcciones de las empresas. Sus carreras profesionales, su formación en la empresa, sus salarios o su jornada laboral real caen fuera de las políticas correguladas por empresas y comités. Como expresaba sintéticamente un técnico,

> "no necesito a los sindicatos para nada. Necesito a mi jefe, necesito contactos [en la jerarquía de mandos de la empresa], ellos me dan los ascensos, me pagan más o menos y puedo explicarles por qué no me quedo a trabajar esta tarde [fuera de la jornada laboral]..."

En las páginas siguientes se demostrará que es la extensión del sistema de corregulación en los mercados internos lo que explica, mucho mejor que cualquier supuesta tendencia exacerbada al individualismo, la implicación sindical de este grupo de trabajadores. La creencia en que la causa de la menor implicación sindical del técnico es su "mente dura y egoísta" o, simplemente, su mayor grado de individualismo, es compartida por los protagonistas de las relaciones laborales y por los propios técnicos y, sin embargo, éstos se implican en la acción sindical cuando, como ocurre con el resto de los trabajadores, sus intereses caen bajo el sistema de corregulación.

8.1. La implicación sindical de los técnicos en las distintas empresas

Los técnicos se implican sindicalmente en grados muy diversos en las distintas empresas, En las dos empresas más pequeñas su implicación sindical es prácticamente nula, es baja en la gran empresa privada y alta en la empresa pública. La tabla 8.1 muestra esa implicación sindical (real) al lado de la implicación sindical esperada (a partir de las características individuales) de los técnicos de las distintas empresas.

Tabla 8.1 **Implicación sindical esperada y real de los técnicos de las distintas empresas**

Empresas	Implicación sindical esperada[a]	Implicación sindical real[b]	(Base)
PRIVADA	2.92	2.10	(20)
PUBLICA	3.36	3.88	(37)
FEMENINA	2.36	0.71	(7)
FAMILIAR	2.51	0.44	(9)

Nota: a) $Eta^2 = .29$ (= .31 si unimos las empresas FEMENINA y FAMILIAR). La implicación sindical esperada es la global, basada en los factores socio-demográfico, de posición en el mercado de trabajo, cultura e ideología y entorno social del trabajador.

b) $Eta^2 = .42$ (= .63 si unimos las dos últimas empresas).

Los estadísticos (eta^2) de las dos columnas son significativos con $p < .05$.

Una interpretación cuidadosa de la tabla anterior nos permite afirmar que la implicación sindical de los técnicos de las distintas empresas tiene niveles que se corresponden poco con la implicación sindical esperada a partir de sus características socio-demográficas. Recordemos que la implicación sindical esperada global, que es la que aparece en la tabla anterior, se basa en las características personales, la posición en el mercado de trabajo, la ideología o cultura y el entorno social del trabajador. De acuerdo a estas características los técnicos de las distintas empresas deberían tener unos niveles de implicación sindical mucho más parecidos de lo que son en realidad[6]. En otras palabras, las diferencias entre los técnicos de las diversas empresas según sus características individuales explican poco respecto a sus niveles de implicación sindical real.

En la misma tabla anterior podemos observar que en tres de las empresas, las dos más pequeñas y la gran empresa privada, la implicación sindical real de los técnicos es menor de la que *deberían* tener según sus características individuales. Sólo en aquella empresa, PUBLICA, en la que el comité corregula con la dirección los aspectos esenciales de la vida laboral e intereses del técnico se logran superar los límites *estructurales* a la participación de éste grupo de trabajadores en la acción sindical. De hecho ésta es, prácticamente, la única empresa donde este tipo de trabajadores se afilian (51 %) o votan masivamente a los sindicatos (68%) o asisten a las asambleas (84%) o tienen simpatía por un sindicato concreto (78%) y, además, ese sindicato es, en el 94% de los casos, Comisiones Obreras. Por supuesto, que el que sea CCOO el sindicato al que se afilian, o por el que sienten simpatía, los técnicos de esta empresa es lógico si se tiene en cuenta que apenas existe en la empresa competencia intersindical -UGT está ausente de la mayoría de las áreas de la empresa-. Pero esto no es tan lógico si se considera que la imagen de CCOO entre los trabajadores corresponde, en general, a la de un sindicato más radical que UGT. Lo que intento resaltar es que la imagen social del sindicato tiene poca importancia, al lado de otros aspectos fundamentales, para integrar al técnico en la acción sindical. En las otras tres empresas la afiliación de los

técnicos es prácticamente nula (3%), votan escasamente a los sindicatos (22%), asisten poco a las asambleas (20%) o tienen una escasa simpatía por un sindicato concreto (24%).

El caso de los técnicos en las empresas más pequeñas, FAMILIAR y FEMENINA, es un caso extremo de lo que ocurre también en la gran empresa privada. Debe recordarse que todos los trabajadores de nuestra muestra son trabajadores *reglamentados,* es decir, trabajadores cuyos contratos de trabajo están legal y teóricamente sometidos a las cláusulas de los convenios. Se excluyeron, por tanto, de la muestra a todos aquellos trabajadores pertenecientes a la *alta dirección*[1] y que por ley (ET, art. 1°) están al margen de la regulación colectiva (por convenio) de sus contratos. En realidad, la mayor parte de los intereses y la vida laboral de los técnicos *reglamentados* en estas tres empresas caen fuera de los sistemas de corregulación. Lo que distingue a las dos empresas más pequeñas respecto a la gran empresa privada es que en el primer caso los técnicos son, prácticamente, *hombres de confianza* de la dirección. El caso más extremo de esta situación se produce en FAMILIAR -atribuí este nombre ficticio a esta empresa por los rasgos paternalistas que creía ver en ella-. En FAMILIAR, el mismo fenómeno se reproduce entre los administrativos, incluso entre los de más bajo nivel[8].

Los técnicos de las dos pequeñas empresas tienen una gran identificación con la dirección -entiendo este concepto de forma diferente al de identificación con la empresa, que más adelante veremos- al mismo tiempo que critican muy fuertemente a los comités de empresa, a pesar de que estos comités no son especialmente problemáticos en ninguno de los dos casos[9]. En el cuestionario se pidió a los entrevistados que puntuaran de 1 a 9 diversos aspectos de la empresa como "la capacidad de la dirección para dirigir la empresa", "las relaciones entre la dirección y los trabajadores", "sus relaciones personales -del entrevistado- con el resto de trabajadores, es decir, el sentimiento de lejanía o cercanía respecto a los demás trabajadores" o "la actuación del comité de empresa en los últimos años". Los técnicos de las dos empresas más pequeñas tienen una tipología de valoración de estos cuatro aspectos que podría calificarse de propia de personas fuertemente identificadas con la dirección y que

contrasta con las puntuaciones otorgadas a estos mismos aspectos por los técnicos de las dos grandes empresas, como puede apreciarse en la tabla 8.2.

Tabla 8.2 Tipología de valoración (de 1 a 9) de diversos aspectos de la empresa por los técnicos de las dos pequeñas empresas y los de las dos grandes empresas.

Aspectos de la empresa a valorar	Técnicos de las dos empresas más pequeñas	Técnicos de las dos grandes empresas
1. Capacidad de la dirección para dirigir la empresa	7.30	5.48
2. Relación entre la dirección y los trabajadores	5.90	4.37
3. Relación del trabajador con el resto de la plantilla	5.71	7.78
4. Actuación del comité de empresa	3.36	6.40
(Base)	(16)	(57)

Nota: El recorrido de los valores va de 1 (puntuación mínima) a 9 (puntuación máxima). Todas las diferencias horizontales de las medias son estadísticamente significativas con un nivel de significación menor de .05

Los técnicos de las dos empresas más pequeñas otorgan puntuaciones mucho más favorables a la capacidad de la dirección para dirigir las empresas que los técnicos de las dos grandes empresas. Lo mismo ocurre al valorar las relaciones entre la dirección y los trabajadores[10].

Al revés ocurre en las valoraciones de los técnicos de las pequeñas empresas respecto a las relaciones personales del entrevistado con los compañeros en general (el sentirse a gusto entre ellos o sentirse más bien aislado) y la actuación del comité de empresa. Los técnicos de las dos empresas más pequeñas son mucho más críticos con los comités de empresa, incluso aun cuando los comités de estas empresas son débiles y poco activos, que los técnicos de las dos grandes empresas donde los comités son más fuertes y activos. Al mismo tiempo parecen sentirse menos cómodos entre la plantilla en general que los técnicos de las grandes empresas[11].

En las dos grandes empresas los técnicos no tienen una identificación tan acusada con la dirección. Existen, sin embargo, diferencias esenciales entre estas dos grandes empresas

que afectan decisivamente a la implicación sindical de este grupo de trabajadores en cada una de ellas. En PRIVADA, la vida e intereses laborales del técnico depende, en sus aspectos esenciales, de la regulación unilateral o prerrogativa de la dirección. Esta regulación unilateral afecta a todos los técnicos y se manifiesta también en la política de la empresa para aumentar el numero de técnicos *no reglamentados,* es decir, de técnicos considerados como *altos directivos y* que por ley están al margen del sistema de corregulación. El que sus intereses estén bajo la prerrogativa de la dirección no significa, no obstante, que la vida laboral e intereses de los técnicos dependa de la absoluta discrecionalidad de la dirección de la empresa. La práctica habitual de la dirección en ciertos temas crea costumbres que, en gran parte, la misma dirección debe respetar. Las acciones de la dirección pueden crear reglas de funcionamiento de los mercados internos que originan en la mente de los trabajadores una conciencia de lo que es justo, legítimo y moralmente aceptable en los procedimientos futuros de la dirección. La dirección puede alterar estas normas o costumbres pero debe calcular los riesgos de esa alteración, porque estaría alterando el esquema de funcionamiento, dotado de cierta legitimidad, de los mercados internos. El asunto más importante es que en la regulación unilateral no interviene el comité, ni en la aplicación ni en la alteración de normas. La diferencia entre las dos grandes empresas, por lo que se refiere a las normas que rigen la vida e intereses laborales de los técnicos, es que mientras en la gran empresa privada esas normas pertenecen al sistema de regulación unilateral, en la gran empresa publica son parte del sistema de corregulación. El comité de esta última empresa corregula esas normas del mismo modo que interviene en otro tipo de políticas de la empresa (véase capítulo 9).

8.2. El salario de los técnicos

Los salarios de muchos técnicos, ingenieros y titulados universitarios, en tres de las empresas de este estudio, están unilateralmente regulados por las direcciones de las empresas. Para muchos de estos trabajadores las cláusulas salariales de los convenios o acuerdos de

mejora -en el caso de las dos empresas sin convenio propio- son simplemente mínimos salariales que guardan escasa relación con su salario real. En general, las direcciones de las empresas o jerarquías verticales de mando deciden el salario real de estos trabajadores de forma casi individualizada. En la gran empresa privada una parte importante de los técnicos jóvenes cobran como salario el que se establece para estas categorías de trabajadores en el convenio colectivo pero esto no significa que el comité controle o corregule esos salarios. El hecho de que otra parte de los técnicos cobren *sobres* -fuera de nómina- o, sobre todo, cobren una especie de prima o incentivo -pagos en cualquier caso unilateralmente decididos por la dirección- lleva a los técnicos jóvenes a pensar que deben *negociar* o *conseguir* que la empresa se comporte con ellos como lo hace con los técnicos de más antigüedad o mejor situados en la cadena jerárquica de mandos[12].

La diferencia entre el salario-convenio de los técnicos y su salario final real se establece, pues, en base a dos tipos de prácticas de las empresas:

a) los *sobres* o pagos monetarios al margen de la nómina, como se dijo en el capítulo 3, y

b) el pago discrecional de primas a estos trabajadores (discrecional en cuanto a si se aplica o no algún tipo de prima al técnico y también en cuanto a la cantidad de la prima) por la dirección de la empresa[13].

Para algunos directivos de estas tres empresas, con los que se habló sobre este tema, este tratamiento del salario de los técnicos por las direcciones está provocado por el bajo nivel de sus salarios-convenio, consecuencia del estrechamiento de los abanicos salariales[14]. Conocemos ya el coste relativamente alto que supone para las empresas la sustitución de este tipo de trabajadores y, por tanto, es lógico que las direcciones intenten limitar el número de abandonos voluntarios por parte de los técnicos mediante la elevación discrecional de sus salarios. Un directivo comentaba que

> "los niveles salariales [fijados por los convenios] de los ingenieros, técnicos y de los profesionales en general son bajos. Si las empresas no aumentasen esos salarios [por

> otras vías] tendrían problemas para mantenerlos [en la empresa]. Esto ocurre porque los sindicatos han reducido mucho las diferencias salariales [entre unos y otros trabajadores]. Si yo les digo [a los sindicatos] que un ingeniero tiene que ganar tres veces más que un obrero no cualificado, o que un peón o un especialista, les parece [a los sindicatos] una barbaridad y una injusticia. Así que lo único que podemos hacer es pagarles más salario y hacer como si no pasara nada... "

Lo que finalmente ocurre, pues, es que el salario real de este tipo de trabajadores tiene poco que ver con sus salarios-convenio.

Tabla 8.3 Salarios-Convenio brutos y salarios finales netos mensuales de los técnicos e ingenieros de las cuatro empresas en el año 1990.

Empresas	Salarios-convenio mensuales brutos[a]	Salarios finales mensuales netos[b]
PRIVADA	180.101 Pts	210.000 Pts (8)
PUBLICA	178.719 Pts	236.000 Pts (18)
FEMENINA	155.969 Pts	214.000 Pts (4)
FAMILIAR	146.794 Pts	222.000 Pts (6)

Nota: a) Medias salariales de las categorías de ingenieros y técnicos extraídas de los convenios de empresa (PRIVADA Y PUBLICA) o de los acuerdos de mejora (FEMENINA Y FAMILIAR).

b) Datos extraídos del cuestionario. Entre paréntesis el número de trabajadores sobre el que se basa la media del salario final neto. El cálculo, en miles de pesetas, se ha realizado a partir de los ingresos familiares netos en los casos en los que estos técnicos e ingenieros ni trabajan en la economía sumergida ni tienen otro familiar trabajador.

Aunque los salarios netos finales de los técnicos se basan en datos procedentes de un bajo número de individuos, son indicativos de lo que ocurre en la realidad:

a) que no hay tantas diferencias salariales reales entre los técnicos de las diversas empresas como podríamos deducir de los salarios-convenio y

b) que a medida que el salario-convenio de los técnicos es menor, mayor es el aumento salarial discrecional que realizan unilateralmente las direcciones de las

empresas -aunque en el caso de PUBLICA ese aumento está reglado por el convenio, es decir, está corregulado y por eso esta empresa representa una excepción-.

Las diferencias entre el salario-convenio y el salario final de los técnicos no pueden explicarse por la aplicación, según los convenios, del sistema de primas o incentivos en tres de las empresas, pues ese sistema no les afecta. El sistema de primas sí explica las diferencias entre el salario-convenio y el real de los demás tipos de trabajadores[15]. Lo mismo ocurre en el caso de *todos* los trabajadores, incluidos los técnicos, de la gran empresa pública porque el sistema de incentivos es totalmente diferente al existente en las otras tres empresas (véase más abajo).

8.3. El sistema taylorista de primas

*

Los sistemas de primas que rigen en las tres empresas donde el salario de los técnicos no está corregulado difieren entre sí sólo en detalles y todos ellos son típicos sistemas de la organización taylorista del trabajo. El sistema de incentivos descrito en el Convenio Siderometalúrgico de Madrid (en adelante CSM) se aplica, casi al pie de la letra, en las dos empresas más pequeñas y, por otra parte, es un sistema bastante parecido al vigente en la gran empresa privada[16].

El sistema establecido en el convenio provincial se basa en tres conceptos básicos: el rendimiento mínimo de un trabajador, el rendimiento correcto y el óptimo.

1. El *rendimiento mínimo* es el que

> "debe ser alcanzado por el trabajador tras el necesario periodo de adaptación, entendiéndose por periodo de adaptación el intervalo de tiempo que debe transcurrir normalmente para que el trabajador que se especializa en una tarea determinada pueda alcanzar la actividad mínima" (CSM 90-91: art. 11,4).

Con esta definición tan abstracta no es extraño que el mismo convenio prevea la existencia de múltiples conflictos a la hora de fijar el rendimiento mínimo, base fundamental de todo el sistema. En realidad el convenio deja el establecimiento de este rendimiento a la negociación entre las partes dentro de la empresa, previendo la creación de una Comisión Paritaria interna para solucionar los conflictos individuales en la definición del rendimiento mínimo. Dicha comisión puede recabar el arbitraje de una Comisión Paritaria Provincial[17]. Dado que este arbitraje no es vinculante para las partes dentro de la empresa el recurso final son los tribunales o la intervención de los sindicatos provinciales ante las empresas particulares en las que se plantean problemas de definición de rendimientos.

2. Una vez fijado el rendimiento mínimo, medido "en unidades características de producción" (CSM 90-91: art. 12,6) el *rendimiento correcto* se define como el equivalente a una producción un 12.5% superior al rendimiento mínimo. A este rendimiento correcto le corresponde una prima igual al 25% del salario-convenio del trabajador. Los rendimientos intermedios entre el mínimo (= 100) y el correcto (= 112.5) devengan primas estrictamente proporcionales, es decir un 2% del salario-convenio por cada punto porcentual en que el rendimiento del trabajador exceda el mínimo de 100. Así, por ejemplo, para un rendimiento de 107 la prima correspondiente es igual a 7 * 2 = 14% del salario-convenio.

3. Finalmente, el tercer concepto clave del sistema es el de *rendimiento óptimo,* igual a un rendimiento un 33% superior al mínimo. El rendimiento óptimo se entiende también como *rendimiento máximo y* supone, para el trabajador que lo alcanza, la realización total de la prima máxima. El convenio deja al criterio de las partes dentro de la empresa el diseño de la curva de incentivos a partir del rendimiento correcto (igual a 112.5). En FAMILIAR y PRIVADA la curva tiene una forma ligeramente ascendente, de manera que cada rendimiento marginal a partir de un punto produce

una prima mayor. En FEMENINA el sistema es totalmente proporcional -cada rendimiento marginal extra produce la misma prima-.

El sistema se aplica individualmente y su particularidad más importante es que sólo puede aplicarse *directamente* a los obreros manuales cuyo rendimiento puede medirse en *unidades características* de producción. Este tipo de trabajadores se denominan *mano de obra directa.* A los obreros a los que no se puede aplicar el sistema individualmente, porque sus rendimientos son difícilmente medibles con los criterios aceptados en los sistemas tayloristas de organización del trabajo, se les aplica una prima conocida *como prima indirecta.* Este tipo de trabajadores -también obreros- se califican como *mano de obra indirecta.* La prima indirecta es un porcentaje de la prima media alcanzada por la *mano de obra directa* en el departamento o sección productiva a los que pertenezca un determinado *obrero indirecto.* En la gran empresa privada, por ejemplo, la prima indirecta equivale al 80% de la prima media, en FEMENINA al 70% y en FAMILIAR al 65%. El hecho de que *Imprima indirecta* no sea igual al 100% de la prima media de la *mano de obra directa* ha provocado serios problemas a la dirección y al comité de PRIVADA. Los *obreros indirectos* se quejaban muy frecuentemente de ésto. Muchas secciones sometidas a la *prima indirecta* presionaban al comité para elevar su prima de una u otra manera -por ejemplo mediante el establecimiento de algún complemento salarial-. Por otra parte las dos secciones sindicales más importantes de la empresa (UGT y CCOO) utilizaban estos problemas para *especializarse* en la defensa de determinadas secciones de la empresa con finalidades muy electoralistas.

Los administrativos y del resto de personal no obrero -sobre todo si no está asignado a departamentos o secciones productivas- no están incluidos en los sistemas de prima. En la gran empresa privada el personal excluido del sistema de primas -que es un sistema para obreros manuales- es compensado con un complemento llamado *plus de carencia de incentivo* que es fijado en cada convenio e igual para cualquier categoría de trabajadores no incluidos en el sistema. Este plus era en 1990 de 5.666 pesetas mensuales, apenas un 5% del salario-convenio de los administrativos de menor categoría, frente a una prima media habitual de

alrededor del 30% del salario-convenio para los obreros -según información de la dirección de la empresa-. En las dos empresas más pequeñas no existe este tipo de complemento por carencia de incentivos.

Los técnicos no están incluidos en el sistema de primas a no ser que trabajen en una sección productiva y se les aplique la prima indirecta. Pero esto no suele ocurrir. El que a un técnico se le pague o no prima o comisión depende del criterio de la dirección y, en definitiva, el técnico puede prestar *servicios* a una sección productiva pero pertenecer a una sección técnica sin prima. Quizá en esa sección técnica se cobre una prima, comisión o complemento -siempre al margen del sistema regulado por el convenio-, pero ello depende de nuevo de la dirección, no sólo respecto a si en esa sección se cobrará prima o no, sino también respecto a su cuantía. En las pequeñas empresas el tratamiento de las primas de este tipo de trabajadores es absolutamente individualizado, como tiende a serlo, en muchos casos, en la gran empresa privada en la que el técnico *negocia* la prima o ésta se le ofrece como incentivo para que acepte un determinado puesto, para que permanezca en él o no abandone la empresa o, simplemente, porque el trabajador la ha conseguido mediante sus negociaciones a través de la cadena jerárquica de mandos. El pago de estas primas puede crear, y de hecho crea con cierta frecuencia, agravios comparativos. Si la dirección quiere evitarlos el sistema de sobres es mucho más apropiado porque en ese caso la *prima* permanece oculta[18].

El sistema de primas de la gran empresa privada ha adquirido con el tiempo tal complejidad, ha creado tantos agravios comparativos y hay tanto personal técnico excluido, que la dirección y las secciones sindicales consideraban que el sistema debía reformarse urgentemente. De hecho tal reforma se produjo un año después de la realización del trabajo de campo de la tesis sin que el nuevo sistema supusiera un cambio radical respecto del antiguo, sino una mera racionalización del mismo. En palabras de un sindicalista de UGT refiriéndose al sistema vigente en 1990,

> "es un sistema que se presta a todo tipo... de influencias. Crea muchos problemas a la empresa y al comité. La empresa lo usa para premiar a los [trabajadores] que

quiere. ¡Y los técnicos...! No sabemos nada de lo que cobran o dejan de cobrar. Hay que cambiarlo como sea... "

8.4. El sistema de incentivos en la gran empresa publica

En el V Convenio, firmado en 1982, de la gran empresa publica[19] se establece un sistema de incentivos que sería una de las causas fundamentales del específico sistema de relaciones laborales de esta empresa. El sistema de incentivos, en su mecánica, no deja de ser taylorista y su única originalidad respecto a los tradicionales, anteriormente descritos, es el haber dado con un método para medir la productividad en una empresa de servicios donde tal medición es muy compleja y difícilmente se logra un sistema legítimo o aceptable. Una de las características más importantes del sistema establecido en PUBLICA es que es aplicable, prácticamente, a la totalidad de trabajadores de forma directa. El sistema deja de ser taylorista por sus principios de aplicación. Aunque trataremos con cierto detalle, en el siguiente capítulo, sobre las causas de la instauración de este sistema, hay que decir aquí que las características estructurales de la empresa hacían muy difícil el funcionamiento mínimamente satisfactorio de los típicos sistemas tayloristas de primas. Con anterioridad al año 82 el fundamento de la productividad en la empresa era una estructura jerárquica dura -*sistema de capataces,* por calificarlo de alguna forma-. La fuerte descentralización geográfica de la empresa, el hecho de que se trate de una empresa de servicios en las que los sistemas tayloristas típicos son más difíciles de aplicar y el que la mayoría de los trabajadores realicen su trabajo *fuera* de planta eran serios obstáculos para controlar la productividad de los trabajadores. Estas dificultades sólo podían corregirse, en parte, mediante un sistema jerárquico de mandos duro -*sistema de capataces*^{2}®-.

Como sabemos, la empresa es propiedad -al 100%- de una gran empresa publica -a la que denominaremos empresa matriz- que es, a su vez, el cliente mayoritario de PUBLICA. La empresa matriz valora las tareas que se realizan para ella, por otras empresas subsidiarias sean o no de su propiedad, mediante el concepto del *punto.* El punto es un precio fijado y

establecido por la empresa matriz. Los servicios concretos que le prestan otras empresas están valorados en una determinada cantidad de puntos. La multiplicación, pues, del número de puntos a que equivale un servicio por el precio del punto es el precio que paga la empresa matriz a las empresas subsidiarias por ese servicio. Si PUBLICA, por ejemplo, realiza una tarea X valorada en 20 puntos, el pago de la empresa matriz a PUBLICA por dicho servicio será igual al resultado de multiplicar 20 por el precio del punto. Con el paso del tiempo no se altera, normalmente, el número de puntos de una misma tarea sino el precio del mismo. La mayor parte, pues, de los servicios o tareas que realiza PUBLICA para la empresa matriz están valoradas en puntos. Nótese que incluso cualquier servicio prestado por PUBLICA a otras empresas puede ser valorado, internamente, en puntos dividiendo el presupuesto de ese servicio entre el precio del punto. De esta manera la forma más fácil de saber, en PUBLICA, cuál es la productividad total de la empresa o de cada sección o trabajador es medirla en puntos. Esto puede hacerse incluso con el trabajo de los departamentos o secciones de ingeniería, los planos de los delineantes, etc...

Dada la baja productividad de la empresa con anterioridad a 1982 el número de puntos considerado como *rendimiento mínimo* -al que corresponde el salario-convenio- fue, en el momento de la instauración del sistema de incentivos, la producción histórica de la empresa o de las distintas unidades o trabajadores de la misma. La unidad de tiempo de dicho rendimiento base es mensual y se define para un tiempo de trabajo igual al número de días laborales del mes multiplicado por la jornada laboral normal y pactada en convenio[21]. Esto significaba que el comité estaba, en realidad, firmando un *pacto de productividad* que en aquellos momentos era considerado anatema por parte del sindicato nacional -CCOO-. Un líder sindical comentaba a propósito del *pacto de productividad.*

> "Nosotros queríamos hablar, y hablamos, de productividad con la empresa. El sindicato [nacional o las estructuras superiores del sindicato] clamaban al cielo. Nos llamaban de todo, amarillos y qué se yo cuántas cosas más. Queríamos hablar de productividad porque esta empresa [se] había creado para esconder [las] pérdidas de [la empresa propietaria] y para manejar su contabilidad cuando le interesara. Algún día, nosotros lo sabíamos, nos dirían que la empresa era improductiva y que había que cerrar o despedir a gente o lo que sea. Y a muchos directivos [de PUBLICA], aunque

> no podemos decir que a todos, esto les traía sin cuidado porque para ellos la empresa es un escalón político o un departamento de la administración pública perdido en la selva. Pero para los trabajadores [la empresa] era lo único que tenían. Hablar de la productividad significa para nosotros hacer a la empresa rentable y no dejar que se maneje nuestra contabilidad, luchar por los precios de los puntos y la baremación [número de puntos de los encargos], y reducir el porcentaje de encargos directos [obligados] de [la empresa matriz] que te los valoran como quieren y a precios de saldo. Lo que queremos y estamos logrando es que [la empresa matriz] no venga a nosotros cada vez que nadie [ninguna otra empresa] quiere un contrato suyo porque lo paga barato, que es la forma como nos cuelan sus propias pérdidas. Eso se acabó. Y nosotros estábamos dispuestos a reconocer que había que mejorar la productividad y a reconocer como rendimientos mínimos los rendimientos históricos y, más que eso, a hablar del crecimiento vegetativo *[sic]* de la productividad [aprendizaje o adquisición de maña por los trabajadores en la realización de tareas]".

Para cada unidad productiva se establecieron, pues, los rendimientos mínimos -históricos- medidos en *puntos.* Por convenio se pacta también el precio que se pagaría al trabajador o equipo por cada uno de los puntos en que su producción excediera al mínimo[22]. Una vez establecidos los rendimientos mínimos, en el V Convenio, se retocaron ligeramente al alza en posteriores convenios[23] aunque el principio general seguido por el comité, a partir de ese momento, es que todo aumento sustancial de la productividad debe provenir de mejoras tecnológicas y de organización del trabajo -y del organigrama de la empresa[24]- y no del aumento de los ritmos o cargas de trabajo. El sistema de incentivos deja de ser taylorista por los principios que rigen su aplicación y no, como he dicho, por la original mecánica del cálculo del incentivo en cada departamento y sección de la empresa[25]. El primer elemento importante del sistema es que la tradicional clasificación de los trabajadores según su posición respecto al sistema de primas *(mano de obra directa, mano de obra indirecta y personal al margen del sistema)* desaparece y, podríamos decir, que casi todos los trabajadores pasan a ser *mano de obra directa,* incluso trabajadores como los porteros, conductores, etc... Sobre todo, y por lo que aquí nos interesa, la mayoría de los ingenieros y técnicos son considerados por el sistema como *mano de obra directa* y su productividad tan perfectamente medible como la de un obrero típicamente *productivo* en cualquier sistema taylorista tradicional. Pero lo que hace que el sistema pueda ser difícilmente comprensible como un sistema taylorista

son los siguientes principios generales de aplicación tal y como aparecen en el IX Convenio (90-91) de la empresa:

1. El sistema en general va ligado a la buena marcha económica de la empresa porque si en algún momento falta trabajo -para lo que se fijan criterios muy concretos- se produce la paralización inmediata del sistema de incentivos para evitar en lo posible la aparición de horas de trabajo perdidas. Naturalmente la falta de trabajo puede producirse por pérdida de competitividad de la empresa o por una crisis de demanda en el subsector económico al que pertenece la misma. En cualquier caso el sistema de incentivos se paralizaría automáticamente.

2. El aumento de trabajo mal hecho -pérdida de calidad medida en la cantidad de reparaciones necesarias para reponer el producto- en cualquier sección o por cualquier trabajador produce la automática paralización del sistema en esa sección o para ese trabajador. Los puntos en que se valoran las reparaciones se descuentan de los puntos en que se valoró la tarea inicial. Además, el incentivo sólo se devenga una vez que el cliente de la empresa acepta el producto o servicio (podría decirse que el departamento de calidad de la empresa son los clientes).

3. Los trabajadores son libres tanto para someterse al sistema de incentivos como para optar por una aplicación individual o colectiva del mismo. De hecho, la aplicación individual del incentivo es prácticamente imposible en muchas áreas o secciones de la empresa -esta es una de las razones por las que un sistema taylorista típico resultaba difícil de aplicar-. Este asunto es fundamental para entender por qué el sistema deja de ser taylorista. La aplicación colectiva del sistema da origen a grupos autónomos de trabajo con la particularidad de que en esos equipos el liderazgo natural coincide, prácticamente, con el liderazgo sindical[26].

4. Se establece un incentivo máximo (de aproximadamente el 40% del salario-convenio para el personal técnico y del 60% para el resto del personal) que se puede sobrepasar pero, en

ese caso, no se cobra ningún tipo de incentivo más allá del 40 o 60% del salario-convenio. La cantidad de puntos en que se sobrepase el máximo rendimiento se acumula en una bolsa de puntos que se irán detrayendo en meses en los que sobrepasándose el rendimiento mínimo no se alcance el máximo. En el caso de que ni siquiera se alcance el rendimiento mínimo, los puntos que falten para alcanzarlo se restan de los acumulados en la bolsa -perdiéndose, pues, puntos acumulados- a no ser que en toda la empresa se alcance en el año la producción óptima establecida en el convenio (objetivo global de producción) en cuyo caso los puntos negativos no se detraerán para ninguna unidad ni trabajador. Contrariamente a los típicos sistemas tayloristas, el no alcanzar el rendimiento mínimo puede producir una penalization salarial salvo en el caso de que toda la empresa alcance en el año los fines productivos acordados.

5. El Comité Intercentros, por su parte, tiene acceso a todo tipo de documentación sobre la aplicación del sistema y no pueden realizarse alteraciones a las que se oponga, es decir, el sistema está enteramente corregulado.

6. El control día a día del sistema es realizado por comisiones paritarias creadas en todas las áreas de la empresa para:

. evaluar la consecución de objetivos de producción fijados en los convenios,

. evaluar la evolución de los incentivos cobrados y su repersusión económica sobre la empresa,

. examinar el funcionamiento del sistema, corregir anomalías alterando los rendimientos básicos si fuera preciso y repartir los puntos cuando en una tarea intervienen varias unidades de trabajo -colectivas o individuales-,

. examinar la calidad de la producción y paralizar el sistema de incentivos si es baja o, en todo caso, la repercusión de las reparaciones de los productos sobre el sistema,

. estudiar y establecer rendimientos mínimos para las nuevas tareas o trabajos,

> . controlar y examinar toda la documentación que se origina -quizá sea este el aspecto más negativo del sistema porque se produce una gran cantidad de trabajo administrativo que origina retrasos en los pagos de los incentivos, lo que muchos trabajadores atribuyen a la mala organización de la empresa- y . corregir los posibles abusos de los trabajadores.

El sistema se ha ido extendiendo y modificando a lo largo de los convenios posteriores al de 1982, en el que se introdujo. Este convenio excluía del cobro de incentivos a los delineantes, administrativos, técnicos y auxiliares de organización y subalternos. A este tipo de personal se le aplicó, en aquel convenio, un plus de carencia de incentivos muy bajo en comparación con el incentivo medio pagado por la empresa[27]. En el VIII Convenio, firmado para 1988-89, se modificó esta situación estableciéndose una prima indirecta equivalente al 100% de la prima media -situación que se alcanzaría en un plazo de 2 años-. Pero la modificación más importante en este convenio tiene lugar al introducir en el sistema al personal, que podría llamarse, *estructural.* La cláusula 15,2 del convenio establece que:

> "Antes del 31 de diciembre de 1988, los criterios para establecer los incentivos del personal no incluido en otros sistemas de prima directa o media y que no desempeñe funciones directivas o de mando superior [altos directivos] se negociarán con el Comité de Empresa. Estos sistemas, que en todo caso se vincularán a los resultados [económicos] de la empresa, podrán modificarse en años sucesivos y formarán parte del Convenio Colectivo". (VIII Convenio, art. 15,2)[28]

Con esta cláusula, y según un líder sindical de la empresa,

> "Todos los salarios están bajo nuestro control, claro, menos los de la alta dirección. Este tipo de personal [estructural incluido en el sistema de incentivos en 1988] de alta cualificación y dedicado sobre todo a tareas de organización o, como yo digo, estructurales, tiene unos incentivos ligados a los resultados económicos de la empresa. Así que ya pueden dedicarse a mejorar el organigrama y la organización [de la empresa]. Hasta que fueron incluidos en el sistema cobraban sobres, ahora no. Y creo que ahora ganan más que antes".

349 La fórmula de aplicación del incentivo del *personal estructural* es la siguiente:

Incentivo = PM * lq * k_2

donde:

PM = Prima media de la empresa

k, es un coeficiente que depende del resultado económico de la empresa y que puede tener 4 valores según los beneficios anuales de la misma. Si el beneficio anual no llega a los 1300 millones el coeficiente es igual a O, de forma que este personal no cobraría ningún tipo de incentivo. Si los beneficios están entre 1300 y 1644 millones el coeficiente es igual a 0.8. Los resultados intermedios tendrían un coeficiente proporcinalmente inferior[29]. Si los resultados económicos fueran de unos beneficios de entre 1644 y 2302 millones el coeficiente se situaría entre 0.8 y 1 de forma que sólo si se alcanzan los 2302 millones el personal afectado cobraría en incentivos la misma cantidad que el resto de trabajadores (naturalmente, esto también depende del coeficiente k_2). Por encima de 2302 millones de beneficios el coeficiente sería igual 1.2.

k_2 es un coeficiente que depende de la valoración que hagan los superiores jerárquicos de estos trabajadores estructurales sobre su gestión individual. Este coeficiente, en cualquier caso, sólo puede tomar cuatro valores: 0.9, 1, 1.1 y 1.2.

El incentivo del personal estructural se devenga trimestralmente, dividiendo entre cuatro los montantes de beneficios anuales que dan derecho al incentivo.

Por lo que ahora nos interesa, este sistema de incentivos introduce todos los salarios, excepto los de unos pocos altos directivos, bajo el sistema de corregulación salarial. El ingeniero y el técnico no pueden obviar la autoridad del comité de empresa sobre el sistema. Estos trabajadores deben participar en la negociación de las magnitudes del sistema o *sufrir*

las consecuencias de las decisiones de las comisiones paritarias en las que el comité tiene tanto peso como la dirección de la empresa[30]. En esta situación, afiliarse y, en general, interesarse por las actividades del comité, es una gran ventaja. Como decía un subdirector -jefe de uno de los dos grandes departamentos de la empresa en Madrid- acerca de por qué la sección de CCOO había adquirido tanto poder en la empresa,

> "La fuente del poder de CCOO en esta empresa, una cosa que me han preguntado muchas veces, está en el enorme prestigio y experiencia de sus hombres más importantes, en su capacidad para idear un sistema de incentivos que trae beneficios a la empresa. Para destruir ese poder habría que liquidar el sistema de incentivos y eso supondría meter a la empresa en una aventura desconocida. Hay gente que dice que el sistema de incentivos arruinará a la empresa. Yo creo que la empresa y el comité han llegado a respetarse y a reconocer que nadie está interesado en que la empresa vaya mal".

8.5. La formación

En el capítulo 3 pudimos constatar que las políticas de formación o recualificación por parte de las empresas se orientan casi exclusivamente hacia los trabajadores con altas cualificaciones[31]. Las asociaciones patronales españolas han considerado hasta ahora la formación dentro de la empresa como una prerrogativa empresarial. Sólo recientemente parece que algunas de dichas asociaciones están dispuestas a firmar acuerdos nacionales sobre este tema. Lo cierto es que, hasta el momento, los sindicatos sólo han logrado una cierta participación en las estructuras de formación fuera de la empresa[32] a partir de los grandes acuerdos corporatistas de los años anteriores a 1986. La formación dentro de la empresa cae, pues, fuera de los sistemas de corregulación.

La formación que reciben los trabajadores menos cualificados en las empresas se reduce, prácticamente, al aprendizaje y entrenamiento proporcionado por la experiencia en el puesto de trabajo -aprendizaje informal-. Las empresas, por otra parte, carecen en general de un *sistema de rotaciones de puestos* de manera que los trabajadores adquieran, a través

de su experiencia en la realización de diversas tareas, una cierta polivalencia. La atención formadora está dirigida, casi exclusivamente, al personal técnico o de alta cualificación, a los mandos jerárquicos de cierta entidad y, en menor medida, a los administrativos. Dado el actual sistema de contrataciones, las empresas no necesitan implementar planes de formación para el personal menos cualificado porque pueden recurrir a la sustitución barata y fácil de este personal por trabajadores con cualifícaciones más adecuadas a las exigencias de las renovaciones tecnológicas o a la movilidad funcional. Las contrataciones temporales proporcionan a los trabajadores una experiencia de trabajo importante pero ni siquiera los contratos de formación implican que el trabajador recibirá aprendizaje formal (Segura et al., 1991: 126).

La formación que pueden proporcionar las empresas es esencialmente de tres tipos:

a) *Formación genérica básica* que sólo trata de mejorar los conocimientos básicos, y muchas veces elementales, de los trabajadores. La gran empresa privada, por ejemplo, proporciona cierta cantidad de cursos de este tipo de formación, como es el caso de los cursos de inglés. Salvo en el caso de algunos técnicos, cuadros o personal de ventas, esta enseñanza de idiomas debe entenderse como parte de la política social de la empresa y así lo entendía, de hecho, la dirección, el departamento de acción social (política social) y muchos de los trabajadores no altamente cualificados que recibían esos cursos elementales.

b) *Formación genérica ligada a las necesidades presentes o futuras de la empresa.* Se trata de cursos de tipo estándar orientados a aumentar la adaptabilidad de los trabajadores a cambios tecnológicos o para la rotación de puestos de trabajo. Un ejemplo podrían ser los cursos de idiomas para el personal de ventas o los cursos informáticos genéricos para los administrativos. Normalmente esta formación no está en relación directa con los puestos de trabajo a los que un trabajador puede acceder de forma inmediata sino que su objeto es, para la empresa, disponer de personal

adaptable a nuevos puestos. Otro ejemplo son los cursos programados en la gran empresa pública para la transformación de algunos administrativos en *técnicos* como consecuencia de la reducción de los departamentos de administración a consecuencia de su tecnifícación.

c) *Formación específica para puestos concretos de trabajo.* Un ejemplo podría ser la enseñanza de un programa informático específico propio del *software* que utiliza la empresa u, otro ejemplo, la enseñanza formal para el manejo o control de una nueva máquina.

La formación a la que nos referimos a continuación sólo incluye los dos últimos tipos: la genérica ligada a necesidades presentes o previsibles de la empresa y la específica para puestos de trabajo concretos.

PUBLICA tiene unas necesidades de formación más elevadas que las otras tres empresas porque es una empresa de servicios cuyo personal instala productos originarios de otras empresas fabricantes y que incorporan tecnologías diversas. Sus trabajadores deben ser capaces de adaptarse, pues, a diferentes tecnologías. PUBLICA tiene convenios con dichas empresas, de las que depende tecnológicamente, para que su personal adquiera los conocimientos necesarios para manejar sus productos, convenios en que ambas partes -PUBLICA y las empresas fabricantes- están muy interesadas. Las renovaciones tecnológicas permanentes en los productos que maneja PUBLICA, por otra parte, hacen que ese tipo de convenios de formación sean relativamente frecuentes. No es pues extraño que sea la gran empresa pública la que desarrolle una política más extensiva de formación. Por otro lado, en algunas ocasiones el propósito de PUBLICA al diseñar ambiciosos proyectos de formación es la regulación de los costes de mano de obra para la empresa propietaria de PUBLICA. Este propósito es visible en el comentario de un alto directivo:

"En los últimos años hemos formado a más de 2000 trabajadores [que instalan un cierto tipo de productos] de los que sólo unos 600 eran trabajadores de la empresa.

> Se trataba de abaratar el coste de este tipo de mano de obra en el mercado. Esta es una política de regulación del mercado [externo] que a nosotros no nos beneficia directamente pero sí a 'X' [la empresa propietaria] de manera que su gasto al contratar [a] este tipo de trabajadores se reduzca...".

El comité de empresa, por su parte, presiona constantemente a la dirección para incrementar sus gastos en formación y en los últimos convenios la atención concedida a este tema crece sin cesar. Esto no ocurre en ninguna de las otras empresas donde el tema de la formación está completamente ausente de la negociación colectiva.

Tabla 8.4 **Porcentajes de trabajadores técnicos y no técnicos que han recibido formación organizada o costeada por la empresa.**

Cursos de formación recibidos	PRIVADA		PUBLICA		FEMENINA		FAMILIAR	
	Técnicos	Resto	Técnicos	Resto	Técnicos	Resto	Técnicos	Resto
- % que no han recibido ningún curso	15%	51%	27%	35%	14%	56%	22%	49%
- % que han recibido 1 curso	15%	36%	24%	23%	43%	37%	34%	34%
- % que, como mínimo, han recibido 2 cursos	70%	13%	49%	42%	43%	7%	44%	17%
(Base)	(20)	(78)	(37)	(62)	(7)	(54)	(9)	(41)

De acuerdo a la tabla 8.4 existen dos modelos esenciales de formación:

a) el modelo centrado en los técnicos (PRIVADA, FEMENINA y FAMILIAR) y

b) el modelo igualitario (PUBLICA).

En el modelo centrado en los técnicos la mitad o más de los trabajadores no técnicos no han recibido ningún tipo de curso de formación a cargo de la empresa y sólo una pequeña parte de ellos, que en ningún caso supera el 20%, han recibido dos o más cursos de formación. En el modelo igualitario de la gran empresa pública los cursos de formación se reparten casi por igual entre los trabajadores técnicos y los no técnicos. Esto, sin duda, tiene que ver con las mayores necesidades de formación en la gran empresa pública, pero también con el hecho de que los comités de PUBLICA intervienen más activamente que los comités de las otras

empresas en la programación de cursos y selección del personal a formar. En los otros tres casos los comités no intervienen en ninguna de estas actividades -programación de cursos y selección del personal- sino que manejan este tema individualmente (solucionando las quejas que les plantean algunos trabajadores que se sienten discriminados en los procesos de selección del personal a formar). La formación, en cambio, en la gran empresa pública es un área que entra dentro -o está entrando dentro- del sistema de corregulación. En una ocasión el comité intercentros presentó al Instituto Nacional de Empleo (INEM)[33] una propuesta de formación que no contaba con el apoyo de la dirección:

> "Se sorprendieron mucho [en el INEM] porque era la primera vez que se les presentaba un comité de empresa a decirles que querían un curso [de formación] en tal y tal cosa. Nos dijeron que no sabían qué hacer porque se supone que el INEM organiza cursos a propuesta de las empresas. Vamos, que no tenían ni idea de qué hacer porque aquello rozaba la ilegalidad. Dijeron que lo mejor era que convenciéramos a la empresa y que ella hiciera la propuesta, al fin y al cabo el costo [del curso] sería subvencionado, no se si todo o en su gran parte... Y lo tuvimos que hacer así. Andamos siempre haciendo propuestas a la dirección y siempre tenemos que pelearnos [con ella]. [En esta empresa] hay cursos de formación, y seguramente más que en la mayoría de las empresas, pero lo que nosotros [el comité] queremos es que la empresa [tenga o acepte] un plan concreto y claro de formación acordado con nosotros [el comité]. [La empresa] siempre habla de los costos... Pero la mayoría del costo podría recaer fuera [subvenciones] si lo planteamos bien. [¿Hasta qué punto participa el comité en la programación de cursos y en la selección de las personas que van a asistir a esos cursos?] La programación de cursos ya aceptados por la empresa [sobre un tema concreto] es algo que es objetivo [y no hay mucho que discutir]. La cosa es decidir qué cursos hay que hacer porque el contenido [de los cursos] es algo objetivo. En eso siempre andamos en peleas porque la dirección dice que para qué queremos tal o cual curso. Eso sí, en la selección de personal [a formar] participamos con la dirección. En eso no hay problemas. Acordar un plan [de formación entre comité y empresa] sería muy bueno para ellos y para nosotros. Para ellos porque no andarían a bandazos que si este año me gasto 30 millones que si el que viene 300, y para nosotros porque nos evitaría andar de riñas todo el día. Ya te he dicho antes que, además, esto saldría casi gratis porque hay [muchas] subvenciones. La cosa sería hacerlo bien y aprovecharlas. ¡Si es que en esto sólo hace falta buena voluntad! Pero [te tengo que decir] que hemos conseguido cosas. Por ejemplo, ahora está sobrando personal administrativo. Ya hemos acordado un plan para transformar en técnicos a una parte de los administrativos. A la vez hemos diseñado un plan de recualificación especial para las mujeres [que seguirán de administrativas]...". (Delegado sindical de la gran empresa pública).

Esta preocupación *real*[34] del comité por la formación y la cantidad de corregulación que ha conseguido en este tema es percibido perfectamente por los trabajadores, tanto técnicos como no técnicos. En las otras empresas el ambiente y la creencia general -acertada- es que la formación depende de la voluntad y planes unilaterales de la empresa. En PUBLICA, por el contrario, no sólo los técnicos, sino todos los trabajadores saben que pueden presionar a la empresa a través del comité para que se organice un curso de formación porque el comité ha demostrado tener cierta fuerza y capacidad en este tema. Esta presión sobre la empresa puede producirse también en las otras empresas, especialmente en el PRIVADA, pero no a través del comité, sino a través de la cadena jerárquica de mandos. Lo normal es que tal presión no se produzca sino que los trabajadores *consuman* la formación que la empresa les proporcione. El siguiente comentario de un trabajador de la gran empresa privada revela claramente en qué consiste el sistema de formación unilateralmente regulado por la dirección de esta empresa:

> "Ya me ves [decía el trabajador cuya tarea consistía en el control de dos robots], nunca me había imaginado que yo fuera capaz de controlar a estos bichos que parecen tan complicados. f¿En qué trabajabas antes?] Trabajaba en una sección sin futuro ahí, en [fabricación primaria de productos]. Sabía que mi futuro estaba en los almacenes [el pozo del personal descualificado] porque [el departamento en que yo trabajaba antes] es una cosa que va a desaparecer. Pero tenía un jefe, al que debo mucho, y un día me dijo que iba a haber un curso para manejar esto [los robots]. Me dijo si estaba interesado y le dije que [sí]. Fui al curso y aquí estoy. [O sea que tu jefe se preocupó de tí]. Sí. Tengo mucho que agradecerle. No todos los jefes son así. [¿Cómo?] No todos los jefes se preocupan de uno. Yo, de hecho, antes de hacer el curso, me busqué la forma de que me trasladaran a la sección de éste [J^{e}fe] <l$^{ue\ te}$ digo porque lo conocía y sabía que se preocupaba de su gente. El quiere que su gente progrese dentro de la empresa y la apoya. A veces no todo le sale bien, pero te lo dice: *Oye, que esto no puede ser porque nos la han armado por ahí.* Eso es de agradecer. Tú sabes que se ha preocupado y que no le ha salido bien, pero él siempre va a hablar con otros de la empresa [en la jerarquía de mandos] para ver si consigue algo. [O sea, que para estas cosas de ir a cursos de formación o. a lo mejor, también para los ascensos, lo mejor es tener un buen jefe como éste que me comentas. Tu estás afiliado... ¿no se puede conseguir lo mismo a través de los delegados o del comité?] Hombre, si alguien [de la jerarquía de mandos] abusa porque... tú tienes más derechos que otro [para asistir a un curso o para ascender] pues vas al comité y te ayudan si pueden, pero... mira lo mejor es tener un buen jefe. El comité sólo puede hacer algo si la... [injusticia] es clara porque si no la empresa te dice que este curso es para los

> que saben esto o lo otro, o para los que tienen una antigüedad de tal y cual o para los que trabajan aquí o allá... ¿Me entiendes? Ellos siempre saben lo que tienen que contestar y siempre tienen excusas para decirte que no tienes razón...".

En contraste con la situación descrita por este trabajador, en la gran empresa pública el comité interviene en los criterios de selección de los trabajadores con derecho a asistir a los cursos programados de formación y, lo que es más, a menudo controla la elaboración de listas de candidatos y las presenta a la dirección para tomar decisiones, en las que los delegados tienen capacidad de presión y criterios claros sobre cómo seleccionar al personal.

8.6. Los ascensos

En todas las empresas rige el *sistema dos a uno* para las promociones o ascensos de categoría. Ya vimos en un capítulo anterior que, en general, los trabajadores con cualificaciones de alta demanda en el mercado de trabajo eran ascendidos de categoría con más rapidez que los menos cualificados y que aquéllos ascendían por el sistema de méritos. Los trabajadores menos cualificados, en cambio, tenían carreras más lentas y ascendían por el sistema de antigüedad. Todas las empresas de la muestra siguen este esquema. El *sistema dos a uno* no debe entenderse como un doble sistema en el que se respeta estrictamente la proporcionalidad de que de cada tres ascensos dos son meritocráticos y uno por antigüedad. A veces, por ejemplo, se forman bolsas de *discriminación* contra determinados grupos de trabajadores y los comités negocian con las direcciones de las empresas ascensos automáticos *extraordinarios* para los *olvidados* por el sistema. Este fue, por ejemplo, el caso de un número importante de especialistas en la gran empresa privada cuando se firmó un acuerdo entre comité y dirección para proceder al ascenso automático de estos trabajadores *olvidados* por el sistema de promociones[35].

La cuestión más importante es, sin embargo, si el sistema de méritos está corregulado o depende de la regulación unilateral por la dirección de la empresa. La mayor parte de los

sindicalistas se quejan del poder discrecional de las empresas en los ascensos gracias al uso del sistema meritocrático y proponen una reestructuración del *sistema dos a uno* para que acabe siendo un *sistema uno a dos.* La propuesta consiste simplemente, pues, en aumentar el número proporcional de trabajadores ascendidos por antigüedad frente a los ascendidos por méritos. Esta propuesta choca contra las ideas de muchos directivos de las empresas que piensan que sólo a través del sistema de méritos se puede garantizar el ascenso más rápido de las personas más capacitadas y eficaces. En una palabra, el sacrificio del sistema de méritos en favor del sistema de antigüedad supondría una *burocratización* de los ascensos hasta el punto de amenazar la productividad. Un sindicalista se quejaba de que la meritocracia más que premiar la eficacia y preparación "premiaba el servilismo y el nepotismo". Incluso algunos directivos admiten que la meritocracia permite a la dirección premiar *algo más* que los conocimientos y las cualificaciones. Un directivo llamaba a ese *algo más* "integración en la cultura de la empresa". En el capítulo 3, por otra parte, vimos que el sistema de méritos se usa también para *retener* en la empresa al personal más cualificado cuya sustitución es económicamente más costosa para las empresas. La meritocracia parece que cumple, pues, tres funciones:

a) permitir el ascenso de las personas más eficaces y preparadas a puestos más altos,

b) retener en la empresa al personal mejor cualificado y

c) premiar lo que unos llaman *integración en la cultura de la empresa y* otros *servilismo.*

Lo cierto es que la suspensión o reducción del sistema de méritos en los ascensos entrañaría riesgos para la competitividad de la empresa. Un sistema de méritos debe, pues, existir y ni siquiera los sindicalistas más *obreristas* apuestan por su desaparición. El asunto fundamental es si la meritocracia entra dentro del sistema de corregulación o no. Si el sistema entrara dentro de la corregulación algunos directivos podrían razonar que perdería su virtualidad para premiar la *integración de los trabajadores en la cultura de la empresa.* La corrección de ese razonamiento depende de a qué llamemos *integración y* a qué llamemos

cultura de la empresa. Los trabajadores, incluidos los técnicos que son los beneficiarios del sistema, critican la meritocracia no corregulada como fuente de nepotismo y servilismo viendo en él la causa de numerosas injusticias y agravios comparativos. Nadie en la dirección de las empresas admitiría de viva voz que el servilismo debe formar parte del concepto *integración en la cultura de la empresa,* a no ser que reduzcamos esa cultura a la obediencia ciega tan, al parecer, poco adecuada para despertar la participación activa de los trabajadores en los nuevos métodos productivos basados en grados crecientes de confianza entre dirección y trabajadores (Pérez Diaz, 1991: 1-4). El servilismo y nepotismo se cuelan en el sistema, sin embargo, gracias a la tolerancia de la dirección y al uso que hacen de sus poderes sobre el sistema de méritos los mandos intermedios y altos, que lo utilizan para aumentar sus parcelas de poder dentro de la organización.

La corregulación del sistema no supone ningún problema respecto a su función para premiar la *integración en la cultura de la empresa* si entendemos ésta como identidad afectiva con la empresa o como preocupación por la eficacia, la competitividad y la buena marcha de la misma. Esta identificación se produce mucho más fácilmente si el trabajador ve que las políticas de la empresa, en el sistema de ascensos como en otros aspectos, son justas o legítimas[36]. Cuando el sistema de ascensos está corregulado, los trabajadores lo aprecian como más justo y legítimo y esta apreciación de justicia y legitimidad se traspone a la empresa. Probablemente la empresa con la que entonces se identifican los trabajadores es un concepto amplio que incluye no sólo a la dirección sino también al sistema de corregulación, al comité, a los sindicatos, a los trabajadores y, en general, a la normativa que regula los mercados internos.

Los perjudicados, en el caso de incluir la meritocracia dentro del sistema de corregulación no son los técnicos sino, sobre todo, los mandos intermedios que lo manejan como fuente de su poder. En el siguiente capítulo veremos que los mandos intermedios poco cualificados (cuya autoridad no se basaba en sus conocimientos técnicos) son, en PUBLICA, el núcleo de oposición fundamental al comité de empresa que ha logrado corregular todo el sistema de ascensos. El personal cualificado es, por comparación con el personal menos

cualificado, el gran beneficiado por cualquier sistema meritocrático sea o no corregulado. Pero si la meritocracia no está corregulada crea fácilmente agravios comparativos y multitud de problemas al comité y a la propia dirección de la empresa. Como muestra el siguiente comentario de un directivo de la gran empresa privada, algunos altos directivos aprecian la disfuncionalidad del sistema meritocrático tal y como es practicado:

> "El sistema [de ascensos] es injusto. Si los trabajadores se quejan yo también. No sólo es machista, [como decíamos antes], sino que también es injusto. Todo el mundo lo utiliza para poner a sus amigos en posiciones de poder porque eso me da poder a mí. Todo el mundo [con autoridad en la empresa] hace lo mismo. Yo asciendo a mis amiguetes. Esto es lo que realmente pasa. [¿Cuál es la actitud del comité de empresa ante esto?] Ninguna. Bueno, me imagino que les gustaría cambiar algo las cosas. Pero el sistema [de dos a uno] está pactado y ellos lo aceptan. Si hay problemas es por la cuestión de si este año ascenderán tantos por antigüedad... En fin, lo que domina [en el sistema de méritos] es la política de pasillos, el dedismo... ¿Qué es lo ideal? Lo ideal es que se acabe con esto y se cree un sistema en el que, por ejemplo, la autoridad para ascender [por méritos] la tenga un comité mixto compuesto por dos partes de expertos de fuera de la empresa y una parte [procedente] de la empresa... "

Si por integración en la cultura de la empresa entendemos identificarse con las políticas de la empresa, entonces, al parecer, es difícil que muchos trabajadores se identifiquen con el sistema de méritos que describe este directivo. La solución que él propone puede dar al sistema una mayor legitimidad pero no es seguro que con ese "comité mixto" -compuesto por dos partes de expertos ajenos a la empresa y otra parte de personas de la empresa- para evaluar los méritos de los trabajadores se controlara eficazmente el *dedismo* y, por otra parte, la empresa podría siempre desvincularse de las decisiones de ese comité o suprimirlo. La corregulación significa, en cambio, poner el sistema bajo la autoridad común de los líderes electos de los trabajadores y de la dirección y no tiene que ir reñida con el necesario papel del sistema de méritos para colocar en los puestos más altos a las personas más eficaces o preparadas.

La siguiente tabla muestra el grado de satisfacción con la propia categoría profesional entre los técnicos, obreros y administrativos de las diversas empresas.

Tabla 8.5 Porcentajes de trabajadores que afirman que por sus capacidades y conocimientos deberían haber ascendido a otra categoría más elevada.

Empresas	Técnicos	Obreros	Administrativos
PRIVADA	5% (20)	54% (64)	17% (12)
PUBLICA	22% (37)	17% (41)	23% (21)
FEMENINA + FAMILIAR	15% (13)	27% (70)	27% (11)

Nota: Los números entre paréntesis indican la base sobre la que está calculado el porcentaje.

La pregunta exacta del cuestionario era la siguiente: "¿Cree usted que por los títulos o conocimientos que tiene debería estar usted en un puesto de más categoría?".

Los datos de la tabla parecen mostrar que los sistemas de ascensos funcionan correctamente para todos los casos y en todas las empresas excepto para los obreros de la gran empresa privada. En las dos empresas más pequeñas los trabajadores de todos los grupos piensan, como en la gran empresa pública, que están en la categoría que les corresponde según su nivel de estudios y conocimientos. En las dos empresas más pequeñas, sin embargo, el sistema de ascensos por méritos está fuertemente regulado unilateralmente por las direcciones, como ocurre en la gran empresa privada en la que el descontento de los obreros con su categoría profesional es manifiesto. Lo que explica el diferente grado de satisfacción entre las dos empresas más pequeñas por un lado y la gran empresa privada por otro -los tres casos de regulación unilateral- es el diferente nivel educativo de los obreros. En FEMENINA y FAMILIAR los obreros tienen un nivel educativo claramente inferior a los de las dos grandes empresas. En la pequeña empresa familiar los obreros tienen una edad media 7 años superior a los de las demás empresas y, en su inmensa mayoría, sólo tienen estudios primarios y muchas veces no completos. Los trabajadores con un menor nivel educativo tienden a sentirse satisfechos cuando alcanzan una categoría baja de oficiales (2ª o incluso 3ª). En FEMENINA los obreros, en su mayoría mujeres, también tienen un nivel bajo de estudios y, además, no tienen grandes perspectivas de permanecer mucho tiempo en la empresa por lo que no tienen

objetivos bien definidos respecto a lo que podría ser su *carrera profesional dentro de la empresa.*

A pesar de que en la tabla 8.5 encontramos una relativa satisfacción de todo tipo de trabajadores respecto a su categoría profesional -excepto entre los obreros de PRIVADA-, la siguiente tabla mostrará con más claridad el juicio que merece a los trabajadores el sistema de ascensos de su empresa. En la pregunta respecto al peso que en opinión de los trabajadores tienen *los enchufes* en su empresa, pregunta a la que ya me referí en el capítulo 3, los obreros y, en general, el personal no técnico de las empresas donde el sistema de méritos no está corregulado critican más ese sistema que sus homólogos de la gran empresa pública donde el sistema está corregulado. El grado de crítica aumenta en el caso de PRIVADA donde la meritocracia recibe críticas muy fuertes.

Tabla 8.6 Grado de enchufismo, que en opinión de los trabajadores, existe en los sistemas de ascensos de sus empresas.

	Técnicos	Resto de trabajadores
PRIVADA	4.89 (19)	6.45 (75)
PUBLICA	3.37 (33)	3.70 (59)
EMPRESAS PEQUEÑAS	2.73 (16)	4.61 (93)

Nota: El recorrido de la valoración va de 1 (inexistencia de enchufismo) a 9 (máximo uso del enchufismo). Los números entre paréntesis son la base sobre la que se ha calculado la media.

Las medias son estadísticamente diferentes tanto vertical como horizontalmente, aunque en este caso hay una excepción, las medias no son estadísticamente diferentes entre los técnicos y el resto de trabajadores de la gran empresa pública, siempre con un nivel de significación menor de .05.

En la tabla 8.6 puede apreciarse que los técnicos critican menos, en general, los sistemas de ascensos que los trabajadores menos cualificados, lo que es perfectamente congruente con el hecho de que los técnicos son los favorecidos por el sistema de méritos tanto si está unilateralmente regulado como si entra dentro de las políticas correguladas. En la gran empresa pública, no obstante, la diferencia entre las medias de valoración de los sistemas de

ascensos entre los técnicos y el resto de trabajadores no es estadísticamente significativa[37]. Los técnicos de las dos empresas más pequeñas piensan que el sistema de ascensos es justo y sus críticas son mínimas. Como dijimos anteriormente estos técnicos se sienten parte de la dirección de las empresas. Si comparamos a los técnicos de PRIVADA con los de PUBLICA, empresas donde estos trabajadores no se sienten como parte de la dirección, comprobamos que las críticas a los sistemas de ascenso son mayores en la empresa donde el sistema está unilateralmente regulado por la dirección. Así pues, si los técnicos no se identifican a sí mismos como parte de la dirección critican más los sistemas de ascenso unilateralmente regulador que los sistemas corregulados, a pesar de que, tanto en un caso como en otro, son los grandes beneficiados por los sistemas meritocráticos de ascenso.

¿Cómo se produce la corregulación del sistema de ascensos en la gran empresa pública? En primer lugar, los convenios establecen el número y tipo de trabajadores con derecho a ascender en base a los méritos o conocimientos y, en segundo lugar, el comité participa en la elaboración de los criterios para decidir las variables que se considerarán como méritos. El artículo 5 del IX Convenio (1990-1991) establece, por ejemplo, que:

"Durante el periodo de vigencia del presente Convenio, ascenderá a la categoría o nivel salarial, y en las fechas que a continuación se indican, el siguiente número de personas [por el sistema de méritos]:

	1.7.90	1.7.91
Titulados de grado medio		
- Ingenieros técnicos nivel A	**9**	**9**
- Ingenieros técnicos nivel B	**5**	**5**
[Sigue una larga relación]		

Dichos ascensos se llevarán a cabo del modo que se acuerde en la correspondiente convocatoria...

[Luego se establecen unos ascensos excepcionales para determinado tipo de trabajadores por el sistema de antigüedad sin que...]

> dicha situación excepcional suponga alteración o renuncia alguna al sistema de promociones por concurso-oposición pactado por ambas partes que continuará vigente a todos los efectos.
>
> [A continuación se enumeran los tipos de trabajadores con derecho a los ascensos automáticos por antigüedad]"[38].

Este tipo de cláusula no existe en el convenio de PRIVADA ni, por supuesto, en el convenio provincial -donde sería ilógico- o en los acuerdos de mejora de las dos empresas más pequeñas. La cláusula 5ª de los convenios de PUBLICA se complementa con una corregulación -a la que se refiere el Convenio- de las convocatorias y exámenes de ascenso por el sistema meritocrático (concurso-oposición en el que se tienen en cuenta los resultados de un examen, la experiencia, títulos u otras variables acordadas por las dos partes). El siguiente comentario del presidente del Comité Intercentros, resume el significado de este sistema:

> "Al principio la dirección hacía lo que quería con los ascensos y nombraba a la gente a dedo. Nosotros pensamos que ésto debe limitarse a la gente de la alta dirección [los que están fuera de convenio]. Logramos introducir la cláusula sobre ascensos en el convenio, estableciendo qué cantidad y qué tipo de gente va a ascender y cuándo. [¿Cómo se hacen las convocatorias?] Hay una doble proposición [sobre los criterios para los ascensos por el sistema de méritos]: la nuestra [del comité] y la de ellos [de la dirección de la empresa]. Se llega a un acuerdo sobre los criterios, se hace el examen... Bueno, el examen vale unos puntos a los que hay que sumar otras cosas como los títulos o la experiencia o cualquier otra cosa. Si hay acuerdo [entre las partes] sobre quién tiene que ascender se le asciende y punto. Si no hay acuerdo se hace una ronda de discusión con la dirección y llegamos fácilmente a ese acuerdo. Hasta ahora no hemos tenido ningún problema importante por esto. Antes de que nosotros entráramos en este tema [de los ascensos] teníamos muchos problemas en el comité porque venían unos y otros [trabajadores] a quejarse continuamente de que si éste o aquel ha ascendido y yo no... Perdíamos mucho tiempo discutiendo con la dirección casos particulares. El dedismo ha terminado. Te diré incluso que hay gente que no quiere ascender porque entonces entraría en el sistema de primas medias [en lugar de aplicársele directamente el sistema de incentivos y ganarían menos]..."[39].

8.7. Jornada laboral

La jornada laboral está formalmente corregulada en todas las empresas y es uno de los objetos esenciales, y con el salario el más extendido, de la negociación colectiva en España tanto en los convenios de empresa (Ministerio de Economía y Hacienda, 1989: 211-217) como en los de ámbito superior. Pero la jornada laboral real debe tener en cuenta no sólo *la. jornada normal* establecida por los convenios sino, también, las horas extraordinarias. En un capítulo anterior vimos las dificultades de las secciones sindicales para reducir el número de horas extraordinarias que se hacen en una empresa a su mínima expresión: las horas estructurales (véase el capítulo 3). La corregulación de la jornada laboral de los técnicos presenta mayores grados de dificultad para las secciones sindicales porque este tipo de trabajadores extienden su horario de trabajo más allá de la que por convenio está establecida y muchas veces esa extensión de la jornada no tiene el carácter de *horas extraordinarias.*

En muchas empresas, como ocurre en tres de las que han sido objeto de estudio para esta tesis, se espera del personal técnico -o que ocupa cargos de cierta responsabilidad- que demuestre su interés e identificación con la empresa y el trabajo. Uno de los indicios que se toma como signo de esa identificación, probablemente el signo más importante, por parte de las direcciones de las empresas es el alargamiento de la jornada laboral. En muchos casos dicho alargamiento se entiende como una obligación moral e incluso contractual de muchos técnicos[40]. Aunque a muy pocos de ellos se les *exige* formalmente la extensión de la jornada, tal exigencia se produce de hecho a través de la experiencia de que aquellos que la extienden ascienden más rápidamente o, quizá, cobran primas o sobres más generosos. En otras palabras, la regulación unilateral de los sistemas de ascenso por méritos y del salario de este tipo de personal es la fuente de esa obligación moral para alargar la jornada. Este fenómeno se ha convertido en una costumbre tan frecuente, y a veces tan rutinaria, que algunos técnicos se comportan con un elevado grado de cinismo. El siguiente comentario procede de una trabajadora de la gran empresa privada en la que el alargamiento de la jornada se está extendiendo en los últimos años a las categorías medias de mandos y a gran parte de los técnicos. Su caso es atipico porque esta trabajadora disponía de una gran libertad de

movimiento para salir y entrar de la empresa, pero su actitud puede reproducirse entre otros técnicos.

> "Aquí se queda mucha gente [al final de la jornada] porque parece que eso es un mérito. Si hay que quedarse pues me quedo pero no tengo nada que hacer. Muchas veces salgo de la empresa [cuando me quedo] y voy a comprar algo por ahí o a hacer otras cosas [fuera de la empresa] y luego vuelvo a fichar [la hora de salida], porque lo que realmente te exigen es que fiches a las seis o a las siete. [Pero la dirección tiene que saber eso...] ¡Claro que lo sabe! Digo yo que lo sabe, pero la cosa es que tú estés pendiente de la empresa 12 horas al día, que salgas, que entres o lo que hagas eso es cosa tuya... [Este tiempo extra de trabajo] se cobra a largo plazo en especie, como digo yo... A veces sí hay gente que cobra dinero pero no se puede decir que sea por esto o por otra cosa. A mí nunca me han pagado [en dinero]...".

Hay otros técnicos o mandos que entienden la extensión del horario laboral como un símbolo de su fuerte implicación e interés en el trabajo y la empresa o de su responsabilidad profesional, como aquel técnico de grado medio que afirmaba que

> "yo no soy un ejecutivo de esos que van por ahí en motos de millones, pero siento una gran responsabilidad por lo que hago y no me importa quedarme si es necesario hasta las 12 de la noche, lo que haga falta... No importa si esto se reconoce [por la dirección] ahora o más adelante. Al final todo el mundo tiene que reconocer que uno es un profesional."

En la gran empresa pública la obligación moral de alargar la jornada no existe sino para el personal de la alta dirección -personal no reglamentado-. La razón es que el sistema meritocrático de ascensos y el salario del técnico están corregulados y por tanto no se puede premiar dicha práctica. Si el alargamiento se produce es siempre en la forma de horas extraordinarias pagadas por la empresa según la regulación establecida en el convenio.

Allí donde la jornada laboral está unilateralmente regulada por la dirección, la extensión del horario de trabajo por parte de los técnicos es general y, al mismo tiempo, los técnicos se muestran contrarios a la política sindical en materia de horas extraordinarias que les impediría poder demostrar su profesionalidad. Sin la posibilidad de alargar la jornada los

técnicos no sólo verían amenazada su carrera profesional sino también, en muchos casos, su nivel salarial pues en los sistemas de regulación unilateral la carrera y el salario se liga al mérito y ésta al *trabajo extra* como indicador más perfecto de *aprofesionalidad* del técnico. La crítica de los técnicos a la política de las secciones sindicales en esta materia está muy extendida en las empresas más pequeñas pero también en la gran empresa privada y se reduce al mínimo en la gran empresa pública -donde los intereses de los técnicos están corregulados-.

Tabla 8.7 **Realización de horas extraordinarias y opinión sobre la política sindical en esta materia por parte de los técnicos de las distintas empresas.**

	PRIVADA	PUBLICA	FEMENINA	FAMILIAR
. No alargan la jornada y están de acuerdo con los sindicatos	24%	64%	-	-
. Alargan la jornada pero están de acuerdo con los sindicatos	24%	18%	-	-
. Alargan la jornada y están en desacuerdo con los sindicatos	47%	-	80%	75%
. No alargan la jornada pero están en desacuerdo con los sindicatos	6%	18%	20%	25%
(Base)	(17)	(33)	(5)	(8)
. ALARGAN LA JORNADA	71%	18%	80%	75%
. ESTAN EN DESACUERDO CON LOS SINDICATOS	53%	18%	100%	100%

Nota: Los porcentajes están calculados verticamente y suman cien antes de la línea horizontal.

Ninguno de los técnicos que alargan la jornada en las dos empresas más pequeñas cobran en concepto de horas extraordinarias, aunque reciben otro tipo de pagos -*sobres*-. En la gran empresa privada algunos técnicos cobran el alargamiento de jornada pero otros no. En PUBLICA todos los técnicos que trabajan más allá del horario normal cobran horas extraordinarias. En las empresas donde el horario laboral de los técnicos no está corregulado el desacuerdo -por la razón expuesta en el párrafo anterior- con la política sindical es mayor (53% en PRIVADA y 100% en las dos empresas más pequeñas) que en la empresa donde el horario está corregulado (18%). Al mismo tiempo, el porcentaje de técnicos que alargan la jornada es también mayor en las tres empresas donde la regulación es unilateral (más del 70%

en los tres casos) que donde está corregulada (18%). La corregulación parece tener, en este caso, dos efectos: reducción del número de técnicos que realizan trabajo extra[41] y aumento del acuerdo de los técnicos con la política sindical en esta materia. No cabe duda que este grado de acuerdo tiene una fuerte relación con la inclusión de los técnicos en el sistema de incentivos que aumenta notablemente su salario. Un sindicalista de PUBLICA comentaba que entre los efectos "beneficiosos" del sistema de incentivos estaba el respeto, por parte de los técnicos, de la jornada laboral establecida en los convenios y que eso podía deberse a su inclusión en el sistema de incentivos que aumentaba muy sustancialmente su salario (a pesar de que los incentivos de esta empresa, como en los demás casos, reducen el abanico salarial). Nótese finalmente que en la gran empresa privada, donde a diferencia de las dos empresas más pequeñas los técnicos no se sienten *altos directivos,* un grupo notable de estos trabajadores están de acuerdo con la política sindical en esta materia. Un 24%, por ejemplo, no alargan la jornada y se muestran de acuerdo con la política sindical, es decir con la reducción de las horas extraordinarias a su mínima expresión (horas estructurales). Incluso un tercio de los que alargan la jornada lo hacen a pesar de estar de acuerdo con los sindicatos. Anteriormente recogimos el testimonio de una titulada universitaria que estaría en este grupo y que manifestaba un alto grado de cinismo.

8.8. La implicación sindical de los técnicos y su visión de la empresa

En las secciones anteriores se ha mostrado que en tres de las empresas de nuestra muestra (PRIVADA, FEMENINA y FAMILIAR) la vida laboral y los intereses de los técnicos dependen de la regulación unilateral o prerrogativa de la dirección de las empresas. Asuntos tan importantes como el salario, la formación, la carrera profesional o la jornada laboral pertenecen, por lo que afecta a este tipo de trabajadores, al sistema de regulación unilateral. En la gran empresa pública, por el contrario, todos estos aspectos caen bajo el sistema de corregulación entre la dirección y el comité de empresa y, en este sentido, los

técnicos de esta empresa se parecen mucho más al resto de los trabajadores que en los otros tres casos. El hecho de que el comité intervenga en todas estas políticas que afectan a los intereses de los técnicos hace que la implicación sindical de éstos sea una necesidad práctica si quieren influir, de alguna forma, en la toma de decisiones del comité cuyas políticas les afectan directamente al igual que al resto de los trabajadores.

En las empresas donde estas políticas caen bajo la regulación unilateral de la dirección, los técnicos no tienen necesidad de afiliarse o implicarse en la acción sindical porque pueden defender sus intereses de forma individual a través de la cadena jerárquica de mandos. No obstante, conviene distinguir entre dos situaciones -o identidades- típicas de los técnicos en las tres empresas donde sus intereses son de regulación unilateral:

a) En las dos empresas más pequeñas los técnicos se sienten, y de hecho son, parte de la dirección de la empresa y disponen de un gran poder sobre otros trabajadores.

b) En la gran empresa privada, donde el colectivo de técnicos es muy grande, la mayoría de los técnicos *reglamentados y* muchos, incluso, de los *no reglamentados* pueden sentirse privilegiados o responsables por una pequeña parcela de poder dentro de la organización, pero no se sienten parte de la dirección de la empresa.

La tabla 8.8 ofrece la puntuación otorgada por los técnicos, administrativos y obreros a la capacidad de la dirección para dirigir la empresa. En realidad, esta tabla presenta la misma evidencia que la tabla 8.2 acerca de la identidad de los técnicos aunque con algunas cualificaciones importantes. En aquella ocasión ofrecimos dos esquemas valorativos de los técnicos sobre diferentes aspectos de la empresa entre los que se incluía el juicio sobre la capacidad de la dirección. Los dos esquemas correspondían, respectivamente, a los técnicos de las dos grandes empresas y a los de las dos empresas más pequeñas. Dijimos que el esquema valorativo de los técnicos de las dos empresas más pequeñas correspondía a un tipo de personal fuertemente identificado con la dirección, en tanto que el esquema valorativo de

los técnicos de las dos grandes empresas suponía una mayor crítica a la dirección de las empresas y una mayor cercanía a los demás trabajadores y a los sindicatos y comités.

Tabla 8.8 Puntuación otorgada a la capacidad de la dirección para dirigir la empresa por los técnicos, obreros y administrativos de las cuatro empresas.

Empresa	Técnicos	Obreros	Administrativos
PRIVADA	6.05 (20)	5.48 (60)	6.45 (11)
PUBLICA	4.71 (34)	5.24 (33)	5.19 (21)
FEMENINA	7.29 (7)	6.51 (41)	6.44 (9)
FAMILIAR	7.31 (9)	5.83 (30)	7.85 (4)

Nota: Los números entre paréntesis indican las bases sobre las que se han calculado las medias.

Las diferencias de la media de valoración de los técnicos de PUBLICA, la de los técnicos de PRIVADA y la de los técnicos de las dos empresas pequeñas considerados conjuntamente son estadísticamente significativas con un nivel inferior a .05.

La tabla 8.8 ofrece el mismo resultado por lo que se refiere al juicio de los técnicos sobre la capacidad de la dirección para dirigir la empresa. Los técnicos de las dos empresas más pequeñas conceden puntuaciones muy altas a la dirección (7.29 y 7.30 sobre un máximo de 9) en tanto que las puntuaciones otorgadas por los técnicos de PRIVADA no son tan favorables (6.05) o son claramente críticas en PUBLICA (4.61). En las tres empresas con regulación unilateral de los intereses de los técnicos éstos conceden a la dirección una puntuación más favorable que los obreros, aunque menor que los administrativos en dos de los casos, la gran empresa privada y la pequeña empresa familiar[42]. La única empresa en la que las críticas de los técnicos a la dirección son mayores que las críticas de los obreros es en la empresa en la que los intereses de aquéllos están corregulados[43]. En general la dirección de la gran empresa publica es la que recibe una valoración menor por parte de sus trabajadores y podría sospecharse que eso se debe a que *realmente* la dirección de esta empresa *lo hace peor*[44]. Salvo en el tema del organigrama de la empresa, que es ciertamente criticado por un grupo importante de trabajadores -como por muchos directivos-, no hay

ningún otro dato objetivo que permita afirmar que la dirección de PUBLICA lo *haga peor* que las direcciones de las otras empresas. Su organización u organigrama es muy compleja a causa de su descentralización geográfica. Pero tanto en políticas como la renovación técnica, la formación, los salarios, la creación de empleo, las ventas o los resultados económicos no parece que pueda decirse que la política de la dirección sea especialmente criticable. Me inclino más a pensar que en las empresas donde los sistemas de corregulación abarcan más tipos de políticas de la empresa, la dirección recibe más críticas porque sus políticas son mucho más transparentes para los trabajadores y porque permanentemente la dirección debe enfrentarse a criterios diferentes por parte del comité de empresa que, de hecho, debate o interviene en la toma de determinadas decisiones y explica su postura a los trabajadores. Lo mismo ocurre con las críticas al comité. En PUBLICA, donde los trabajadores se implican mucho más en la acción sindical que en las otras empresas, el comité es criticado por los trabajadores casi al mismo nivel que en PRIVADA. El debate sobre las políticas de la empresa es mayor y esto es lo que, en mi opinión, eleva el nivel general de críticas. La dirección de la empresa no sólo tiene sus propios criterios sino que debe oponerse -esa es su función- a las ambiciones del comité que en algunos casos podrían ser desmesuradas o, al menos, precipitadas -por ejemplo en el tema de la creación de empleo o los ascensos de categorías-. Al mismo tiempo la dirección, a pesar de lo dicho en la última nota, sufre las presiones de su empresa propietaria que condiciona, en cierto modo, las políticas posibles en la empresa y, en consecuencia, puede ser criticada porque tales presiones implican políticas que no responden estrictamente a los intereses de la empresa. Así ocurre, por ejemplo, en el caso de los encargos directos de tareas a PUBLICA que se hacen, precisamente, para abaratar los costes de la empresa propietaria. Muchos técnicos critican a la dirección de PUBLICA por no oponerse con suficiente fuerza a esos encargos directos de tareas. En opinión de estos técnicos la dirección debería presionar a la empresa propietaria para que esas tareas sean sacadas a concuso público de manera que PUBLICA opte a ellas en igualdad de condiciones que otras empresas privadas -lo que supondría, en general, que los pagos de la empresa

propietaria por esas tareas serían mayores, pues si se encargan de forma directa a PUBLICA no es sino porque se pagan a precios inferiores a los del mercado-.

Por lo que ahora nos interesa debemos extraer dos concluciones claras de la tabla 8.8.

a) En primer lugar, que los técnicos de la gran empresa pública son muy críticos con la dirección. No sólo son más críticos que los técnicos de las otras empresas sino que también son más críticos que los demás trabajadores de su misma empresa.

b) En segundo lugar, que los técnicos de la gran empresa privada critican a la dirección más que los técnicos, muy identificados con la dirección, de las dos empresas más pequeñas.

Pero el hecho de que la implicación sindical y las críticas a la dirección por parte de los técnicos de la gran empresa pública sean más altas que en las otras empresas no significa que estos técnicos, cuyos intereses están corregulados, sientan una mayor indiferencia o desapego hacia su empresa. Del hecho, por ejemplo, de que más de la mitad de los técnicos de PUBLICA estén afiliados a los sindicatos podría deducirse, prematuramente, que se identifican menos o sienten una menor preocupación por su empresa que en los otros casos donde la afiliación es prácticamente nula. Ya vimos, en el caso de los trabajadores eventuales, que una mayor implicación sindical no significa una mayor indiferencia hacia la empresa sino, en aquel caso, todo lo contrario. El sentimiento de ser tratados con una *mayor justicia* provocaba en los eventuales una mayor identificación con la empresa aunque también se implicaran más en la acción sindical.

Para comprobar que la implicación sindical o las críticas a la dirección no suponen una mayor indiferencia hacia la empresa debemos limitarnos a analizar el caso de los técnicos de las dos grandes empresas -en las dos más pequeñas los técnicos se sienten parte de la dirección-. Para este propósito se ha utilizado el indicador *grado de integración en la empresa* construido en el capítulo 4 y que, como sabemos, es un indicador que se basa en dos

preguntas del cuestionario. La primera de ellas se refiere a la opinión de los trabajadores acerca de si su empresa es lugar de colaboración o enfrentamiento[45]. La segunda se refiere al grado de identidad con la empresa: *identificación, alienación* e *instrwnentalismo.*

Tabla 8.9 **Grado de integración en la empresa por parte de los técnicos.**

Grado de integración en la empresa	PRIVADA	PUBLICA	FEMENINA	FAMILIAR
- No integrados	10%	5%	-	-
- Semi-integrados	30%	23%	-	-
- Integrados	60%	72%	100%	100%
(Base)	(20)	(37)	(7)	(9)

Nota: Si unimos el grupo de trabajadores no integrados al grupo de trabajadores semi-integrados, la diferencia de porcentajes entre las dos grandes empresas es estadísticamente significativa con un un nivel de significación de .1, aunque no con uno de .05.

Las tres categorías del grado de integración en la empresa por parte de los trabajadores se basan en el indicador utilizado en el capítulo 4.

En las dos pequeñas empresas todos los técnicos se sienten integrados en su empresa, lo que es lógico dada su autoidentificación como parte de la dirección y su tendencia a destacar los aspectos cooperativos entre los trabajadores y la dirección. Lo que más nos interesa, no obstante, es la comparación entre las opiniones de los técnicos de las dos grandes empresas. Las diferencias entre los porcentajes de técnicos integrados en su empresa no son grandes (60% en PRIVADA y 72% en PUBLICA)[46] pero lo que indican es que, desde luego, no son los técnicos que más se implican en la acción sindical ni los que más critican a la dirección los que ven a su empresa como algo ajeno o como un área fundamentalmente de enfrentamiento. Incluso, con alguna cautela estadística, podríamos decir que los técnicos de PUBLICA ven a su empresa como un área de colaboración en mayor medida que los de la gran empresa privada donde estos trabajadores se implican menos en la acción sindical y no critican tanto a la dirección de la empresa. Lo que ocurre, probablemente, es que la corregulación obliga a ambas partes, comité y dirección, a negociar con mucha mayor frecuencia, y de forma permanente, sobre muchos aspectos que en las otras empresas

pertenecen a la prerrogativa de la dirección y que provocan problemas más agrios con el comité. La corregulación otorga legitimidad a muchas decisiones y políticas de la empresa y esa legitimidad conlleva un sentimiento de que la empresa actúa *correctamente* o que, en palabras de nuestro cuestionario, es un equipo o lugar en el que los trabajadores se sienten a gusto.

¿Por qué y cómo ha sido posible crear tal sistema de corregulación en la gran empresa pública? ¿Por qué esto no ha sido posible en las otras empresas? Aunque ya hemos venido dando algunas pistas para responder a estas preguntas esas respuestas eran parciales y están dispersas a lo largo de los capítulos anteriores. En una parte del siguiente y último capítulo se intentará desarrollar una respuesta más coherente y sistemática.

NOTAS

1. A lo largo de este capítulo, como por lo demás se ha hecho en toda esta tesis, el concepto de *técnico* se atribuye a todos los trabajadores con estudios universitarios medios (3 años) o superiores (5 años).

2. Un excelente estudio sobre el nacimiento de los ingenieros y, en general, de los técnicos franceses como grupo social, y del nacimiento de la Confederación de Cuadros, puede verse en Boltanski (1982).

3. Estos párrafos están basados, en gran parte, sobre los resultados de varias entrevistas con el secretario general de la Unión de Técnicos y Cuadros de UGT, el secretario de la Secretaría Confederal de Técnicos y Cuadros de CCOO y el secretario general de la Confederación de Cuadros en 1986-1987.

4. Entrevista con el Secretario Confederal de Técnicos y Cuadros de CCOO en el año 1987. La *imcomprensión* de la problemática de los técnicos sería también, sin embargo, el motivo de la dimisión del sectretario general de la Unión de Técnicos y Cuadros de UGT, probablemente la persona que más había luchado para la constitución de dicha unión, en 1986 (Martínez Lucio, 1989: 438).

5. Esta afirmación no supone una negación absoluta de la importancia de las estructuras organizativas, sino una relativización de esa importancia y una consideración del papel fundamental de otros aspectos que no tienen que ver con la estructura organizativa de los sindicatos.

6. Como puede verse en las notas de la tabla 8.1, et$\grave{a}^2$ es mayor en el caso de la implicación sindical real -mucho mayor si se unen en un solo grupo las dos empresas más pequeñas, que es en gran parte lo que nos interesa- que et$\grave{a}^2$ en el caso de la implicación sindical esperada. Si habláramos de la implicación sindical esperada a partir de los factores *socio-demográfico,* de *posición en el mercado de trabajo y del entorno social* (sin considerar *el factor ideológico-cultural)* no encontraríamos, en ningún caso una Et$\grave{a}^2$ superior a .15 (frente a .63 en la implicación sindical real). Sólo en el caso del factor cultural-ideológico se eleva algo et$\grave{a}^2$, lo que en mi opinión es consecuencia de las relaciones causales bidireccionales entre este factor ideolológico y la implicación sindical, como se mencionó en el capítulo 4.

7. El concepto de *alta dirección* no es un concepto claro a pesar de sus definiciones legales. En la práctica hay empresas en las que el número de *altos directivos* es muy bajo mientras que en otros casos ese número es muy alto. Así, por ejemplo, en las dos grandes empresas estudiadas, que tienen un tamaño similar, ese número es de entre 35 y 45 personas en PUBLICA y de entre 275 y 300 en PRIVADA.

8. Los administrativos y el propietario tienen interrelaciones muy frecuentes a lo largo de la jornada laboral y pude detectar que el ambiente general era de una gran confianza mutua mezclada con un

cierto respeto por el propietario. Esto puede apreciarse incluso en la estructura física del departamento administrativo de la empresa. El gerente-propietario dispone de un despacho que da directamente al pequeño departamento administrativo donde trabajan unas 12 o 15 personas separadas por biombos acristalados.

9. El director-gerente de FAMILIAR comentaba, por ejemplo, acerca del comité de empresa:

> "¿El comité? Bueno, son personas totalmente normales, yo les respeto y ellos me respetan, no hemos tenido problemas de los que merezca la pena hablar. Tienen su pequeño local, sus horas para salir a la calle si quieren o para reunirse. A veces me preguntan cosas y yo les explico... No tengo ninguna queja y no creo que ellos la tengan de mí. A veces me piden permiso para que venga alguno [sindicalista] de fuera y saben que salvo que haya causa mayor, lo tienen [el permiso].[11]

10. Hay que aclarar que, en este caso, la redacción exacta en el cuestionario, respecto a la valoración por los entrevistados de las relaciones entre la dirección de la empresa y los trabajadores, era la siguiente:

> Valorar... "las relaciones entre la dirección y los trabajadores, es decir, si esas relaciones no existen o son muy difíciles (= 1) o, por el contrario, el nivel de confianza y respecto mutuo entre la dirección de la empresa y los trabajadores en general es muy alto (= 9)".

11. Por supuesto, las grandes empresas ofrecen mayores oportunidades para encontrar *amigos* o personas afines (Lipset et al.. 1977: 150-163) y puede ocurrir que los técnicos de las pequeñas empresas se sientan más aislados simplemente porque apenas encuentran en ellas personas afines. Pero esto no debe ocultar la valoración que estos trabajadores hacen a otros aspectos de la empresa, valoración que presenta los rasgos propios del personal de la *alta dirección.*

12. Un técnico joven, por ejemplo, me comentaba en una entrevista cerrada que no cobraba prima o *sobre* de ningún tipo pero que esperaba conseguirla gracias a los buenos oficios de su jefe inmediato.

13. Aunque llamamos *primas* a estos pagos no se trata de primas en el sentido más propio de la palabra pues los técnicos, en general, no están sometidos al sistema de incentivos. Sus *primas,* en cualquier caso, no están correguladas. Estos pagos podrían también denominarse quizá, *comisiones,* pero tampoco ese nombre es del todo apropiado porque son pagos variables y pocas veces guardan una relación sistemática con la *productividad* del técnico.

14. El estrechamiento de los abanicos salariales se produjo en los inicios de la transición democrática cuando los comités y los sindicatos tendían a deprimir el salario de los técnicos, administrativos y cuadros (Zufiaur, 1985: 217). En las cuatro empresas de este estudio el abanico apenas se ha movido en toda la década de los 80.

15. Los administrativos de la pequeña empresa familiar, entre los que existe una cierta extensión del cobro de *sobres,* representan una pequeña excepción que tiene que ver con el especial trato de confianza que se otorga a los administrativos de esta empresa.

16. Muy probablemente es un sistema muy extendido en las empresas productivas españolas.

17. Compuesta por 6 representantes de las asociaciones empresariales provinciales del sector y otros 6 representantes de UGT y CCOO. Esta Comisión Paritaria Provincial ni siquiera se ha constituido, cuando el periodo de vigencia del convenio ya está a punto de expirar, por dejadez de las partes.

18. Dos técnicos me comentaron que sus compañeros -también técnicos- exageraban al decir que cobraban un incentivo -vía *sobres*- mucho más alto que el que ellos cobraban. El sentido de su comentario era que sus compañeros *fanfarroneaban* con el fin de expresar su mayor valía o prestigio. Este tipo *de juego* me fue también descrito por un psicólogo que cobraba *sobres* en la gran empresa pública con anterioridad a la reforma del sistema de incentivos. Según este trabajador los profesionales y técnicos que cobraban *sobres* tendían a exagerar acerca de la cuantía de los mismos con el propósito de "no ser menos que los demás".

19. No podemos citar con corrección los convenios de las empresas por mantener el anonimato de las mismas.

20. Utilizo el concepto de *sistema de capataces* para referirme a un sistema jerárquico de mandos de corte muy autoritario y en el que la autoridad no tienen ninguna relación con el conocimiento técnico de los mandos.

21. Se excluyen pues, del sistema de incentivos, las horas extraordinarias que, se supone, deben limitarse a las horas extraordinarias estructurales (ver capítulo 3).

22. Se admiten dos tipos de precios de los puntos: los puntos realizados por técnicos y los puntos realizados por el resto del personal. Los puntos de este personal se valoran, en el último convenio, al 73% de los puntos de los técnicos. Esto supone un estrechamiento del abanico salarial.

23. El razonamiento sindical por el que se admite un pequeño aumento de los rendimientos mínimos en sucesivos convenios es que dichos rendimientos deben recoger el *crecimiento vegetativo* de la productividad, como decía el líder sindical en el comentario anterior. El *crecimiento vegetativo* era entendido por los sindicalistas como la mera adquisición de maña. En ningún caso se entendía que el aumento de los *rendimientos mínimos* supusiera una mayor carga de trabajo.

24. El organigrama era, para una parte importante de los técnicos de esta empresa, lo que no ocurre en ninguno de los otros tres casos, el problema más importante que debería intentar solucionar el comité. De hecho existe un sentimiento general en la empresa de que la organización de la misma es defectuosa y de que representa una especie de cuello de botella para mejorar la competitividad y productividad. En 1990 la dirección había, finalmente, comprendido este problema y se disponía a tomar algunas medidas.

25. Se establecen fórmulas de incentivos para tipos de trabajadores que en los sistemas tayloristas tradicionales de primas se consideran mano de obra indirecta o personal empleado no productivo y sin derecho a prima.

26. Sobre la diferencia importante entre grupos de trabajo subordinados y grupos autónomos con autoridad natural véase Auer y Reigler (1990). De hecho, la gran empresa privada ha intentado en el pasado la instauración de un sistema moderno de organización del trabajo basado en los equipos. El sistema fracasó completamente debido a una defectuosa organización de los equipos. La empresa mantuvo intacta las viejas jerarquías de autoridad superponiéndolas a los equipos y, en cualquier caso, el comité ni se interesó ni se le solicitó ningún tipo de apoyo o participación en el sistema finalmente fracasado.

27. No obstante, hay que mencionar que el número de trabajadores excluidos del incentivo en 1982 era muy inferior al existente en otras empresas con sistemas tradicionales de prima. Todas la oficinas de ingeniería y los técnicos que trabajaban para unidades productivas o en departamentos productivos estaban, desde los inicios, incluidos en el sistema y con fórmulas matemáticas de incentivos. En el caso de esta empresas esas unidades productivas deben entenderse como unidades de *trabajo manual,* pues se trata de una empresa de servicios -no productiva-.

28. Los subrayados y expresiones entre corchetes son míos.

29. Todos estos datos se refieren a 1988.

30. Las comisiones paritarias funcionan con una regularidad que tanto la empresa como el comité califican de meticulosa.

31. Sobre las políticas de recursos humanos de las empresas españolas véase Prieto (1991) o Ministerio de Economía y Hacienda (1989: 90-98).

32. Sobre la política española de formación profesional fuera de la empresa véase (Megía y Villarejo, 1988).

33. El INEM proporciona a las empresas una infraestructura de formación subvencionada por el Estado y la Comunidad Europea.

34. Digo real para destacar que es una preocupación eficaz. En todos los comités los sindicalistas dicen que están preocupados por la formación, pero sólo en este caso esa preocupación se ha transformado en acciones concretas.

35. La mayor parte de los ascendidos fueron mujeres especialistas con cinco o más años de antigüedad. El *olvido* de las mujeres en los ascensos es una de las formas discriminatorias más claras que sufren las trabajadoras en las empresas que yo he estudiado.

36. Y la justicia y legitimidad están muy relacionadas con las ideas políticas de igualdad de derechos desarrolladas en el sistema social y político y que se traducen en demandas de democracia industrial en el mundo del trabajo (Hyman, 1988).

37. No es estadísticamente significativa con un nivel de significación menor de .05, aunque sí con un nivel de . 1. En cualquier caso, admitamos o no dicha diferencia como significativa, la distancia que separa ambas medias en PUBLICA, es menor que en las otras empresas.

38. Las expresiones entre corchetes son mías y resumen el contenido de las cláusulas de ascensos.

39. En varias ocasiones observé indicios, o se me hicieron comentarios, de que había trabajadores que no querían ascencer porque eso supondría que se les aplicara la prima media -si el ascenso suponía la realización de unas tareas sin fórmula matemática específica en el sistema de incentivos-. Un trabajador decía, por ejemplo, que no quería ascender

> "porque ganaría menos y además estaría sentado en una mesa todo el día. "

Un directivo confirmaba también esto y concluía que

> "el que los jefes ganen a veces menos que los subordinados no es un problema mientras haya gente capacitada dispuesta a ocupar esos puestos [de responsabilidad]. Si eso llegara a suponer un problema habría que modificar algunos aspectos del sistema de incentivos o de los salarios [fijados en el] convenio. "

40. Esta sección puede aplicarse también al personal que ocupa determinados cargos de responsabilidad como las jefaturas de sección y al personal de ciertos departamentos o secciones técnicas aunque no tengan titulaciones universitarias medias o superiores.

41. Y consideración de ese alargamiento como horas extraordinarias.

42. En el caso de FAMILIAR la diferencia entre la puntuación media otorgada a la dirección por los técnicos y la puntuación media que le otorgan los administrativos no es estadísticamente significativa (con un nivel de significación de .05). No podemos pues decir que los administrativos de FAMILIAR valoren a la dirección mejor que los técnicos. En cualquier caso, este juicio de los administrativos tan favorable hacia la dirección coincide con la regulación unilateral de sus intereses. El caso de PRIVADA es diferente pues lo que estos datos demostrarían no es sino que los técnicos son algo más críticos con la dirección que los administrativos y no puede aducirse ningún rasgo paternalista hacia estos últimos.

43. Las diferencias, en todas las empresas, entre las medias de valoración de técnicos y obreros son estadísticamente significativas.

44. El hecho de que la empresa sea pública podría coadyuvar a hacer esa interpretación. Los criterios políticos se entremezclan con los empresariales a la hora de dirigir las empresas públicas y los directivos pueden entender su puesto como un escalafón más en sus carreras políticas (Ferner, 1988: 27-48) o gestoras dentro del gran holding industrial del Estado. Sin embargo, esta empresa es un caso particular de empresa pública en el sentido de que es propiedad de otra gran firma pública y no, directamente, del Estado o del INI. Sólo en los cargos más altos de la empresa se producen frecuentes rotaciones de personal. Los altos cargos como la dirección de zonas o las subdirecciones de los departamentos tienen una rotación muy similar a la de las empresas privadas. Por otra parte, el 85 % de los trabajadores piensan que la empresa funciona *como si fuera* una empresa privada (esta pregunta se incluyó en el cuestionario aplicado a los trabajadores de esta empresa y no formaba parte del cuestionario general).

45. En su momento discutimos la interpretación de las respuestas de los trabajadores a esta pregunta así como el significado del indicador *grado de integración en la empresa.* El hecho de que la

pregunta mencionada se refiera al *ser* de la empresa (a lo que ocurre en la empresa) no puede evitar que muchos trabajadores respondan también desde su visión del *deber ser* de la empresa.

46. Si en lugar de tomar como indicador la visión de la empresa hubiéramos tomado cualquiera de las dos preguntas del cuestionario que forman ese indicador los resultados hubieran sido los mismos sin ninguna diferencia significativa. Esto prueba que la identificación con la empresa y el juicio sobre si la empresa es un área predominantemente de enfrentamiento o de colaboración tienen una fuerte dependencia mutua.

Capítulo 9 CONCLUSIONES: Amplitud de la corregulación y sindicalismo inclusivo en los centros de trabajo

En el capítulo 1 se estableció, como principal hipótesis de este estudio, que el comportamiento de los trabajadores respecto a la acción colectiva en las empresas se explica mucho mejor a partir del nivel o extensión de la corregulación de las políticas de la empresa por los comités y la dirección que desde las variables individuales referentes a las características, intereses y actitudes de los trabajadores. En otras palabras, se estableció que el comportamiento real de los trabajadores hacia la acción colectiva liderada por los sindicatos dependía del *alcance* de la negociación colectiva -corregulación- (Clegg, 1985: 22). Se ha intentado demostrar que allí donde los comités de empresa corregulan políticas que en el sistema clásico de relaciones industriales corresponden a la prerrogativa empresarial, es posible llevar a cabo una política inclusiva de representación de la clase. En aquellos casos, por el contrario, donde los comités corregulan sólo las políticas que tienen que ver con la redistribución de los beneficios de la producción, las posibilidades de la representación unitaria de los intereses de la clase -sindicalismo inclusivo- se reducen.

9.1. Acción colectiva de los trabajadores y su posición en el mercado de trabajo

En la primera parte de esta tesis se realizó un análisis de la participación de los trabajadores en la acción colectiva a partir de la posición en el mercado y de las actitudes de los trabajadores. Dicho análisis demostró ser útil para explicar una parte muy importante de la varianza de la implicación de los trabajadores en la acción sindical. Por otro lado, mediante este análisis se pudo constatar la diversidad interna en la clase trabajadora. Algunos aspectos de esa diversidad son clásicos y han sido utilizados muchas veces para analizar la participación de los trabajadores en la acción colectiva. Otras dimensiones y aspectos de las diferencias internas en la clase son, por el contrario, más recientes y se han producido como

consecuencia de la reestructuración de los mercados de trabajo en los últimos años así como de la mayor complejidad ideológica o de identidades.

Para analizar la implicación sindical de los trabajadores a partir de sus intereses y actitudes se utilizaron cuatro factores: el socio-demográfico, el de posición en el mercado de trabajo, el ideológico-cultural y el entorno social de los trabajadores. Se demostró que estos cuatro factores representaban únicamente, en realidad, dos dimensiones relativamente independientes entre sí y que conjuntamente explicaban casi el 60% de la varianza de la implicación de los trabajadores en la acción sindical. La primera dimensión estaba representada sobre todo, por el factor de la posición en el mercado de trabajo. La diferente posición de los trabajadores en dichos mercados -interno o externo- explica, en parte, por qué unos trabajadores se implican más o menos que otros en la acción colectiva. Dado que la segmentación de los mercados de trabajo se realiza a través de ciertas características personales como el sexo, la edad o el nivel de estudios, el factor socio-demográfico no tiene, por sí mismo, sino una muy ligera relación con la participación de los trabajadores en la acción colectiva.

A las caucas tradicionales por las que los jóvenes, por ejemplo, tienen una baja tendencia a participar en la acción colectiva se une la dualización de los mercados internos. Los jóvenes no sólo participan menos en la acción colectiva porque tienen una menor antigüedad en la empresa -lo que se ha puesto en relación con el hecho de que aún no se han producido en ellos los efectos de la socialización sindical (Payne, 1989: 125)- sino también porque son trabajadores eventuales.

La eventualidad implica una posición de debilidad en los mercados internos y un interés prioritario por la seguridad de sus puestos de trabajo. En cuanto a su posición de debilidad en los mercados internos, hemos observado que una parte de los trabajadores eventuales afirmaban no afiliarse a los sindicatos por los *riesgos* que tal afiliación podría entrañar para ellos.

La otra razón esencial por la que los trabajadores eventuales se implican mucho menos que los fijos en la acción sindical tiene que ver con la incapacidad de los comités y secciones

sindicales para representar intereses contrapuestos en las plantas. *Los* trabajadores eventuales tienen un interés prioritario, al que difícilmente renuncian, por la seguridad de sus puestos de trabajo. No es solamente que la seguridad del puesto de trabajo de los eventuales no sea un interés prioritario para los trabajadores fijos, sino que una parte relevante de éstos, los menos cualificados, pueden, ante determinadas coyunturas, oponerse de forma manifiesta a la transformación de los contratos temporales en fijos. La existencia de un grupo importante de trabajadores eventuales en las plantas es una garantía de que en caso de reducción de plantillas, debido a una mala coyuntura económica para la empresa o a causa de renovaciones tecnológicas, el puesto de trabajo de los fijos menos cualificados no se verá amenazado (ver Recio, 1991: 109-113). Una manifestación de estas diferencias de interés se vio en la respuesta de los trabajadores a la pregunta del cuestionario sobre cuál debería ser el objetivo prioritario de los comités de empresa y de las secciones sindicales. Mientras que más del 50% de los eventuales dijeron que ese objetivo debiera ser la transformación de los contratos temporales en indefinidos, los trabajadores fijos sólo mencionaron ese objetivo en un 14%[1]. Pero se han mencionado otros tipos de manifestaciones de esa oposición de intereses tanto en comentarios de trabajadores eventuales y fijos como en el caso del *conflicto de los eventuales* en la gran empresa privada. Una parte relevante de los trabajadores fijos menos cualificados de dicha empresa manifestó estar en contra de la postura del comité -específicamente de la sección de CCOO- en el conflicto sobre la transformación de los contratos temporales en fijos[2]. Por lo demás, los trabajadores fijos no participaron en el encierro que protagonizaron los eventuales y algunos delegados del comité. Este conflicto, latente o manifiesto, de intereses supone para las secciones y comités de empresa un problema estratégico importante que, en algunos casos, puede provocar serios problemas entre diferentes secciones e incluso dentro de la misma sección sindical como se pudo comprobar en el capítulo 7.

Otra dimensión importante de la diversa posición de los trabajadores en los mercados de trabajo para explicar su participación en la acción colectiva tiene que ver con su grado de cualificación -que se expresa también mediante la variable socio-demográfica *nivel educativo*-. Particularmente relevante en este sentido es la diferencia, respecto a la participación en la

acción sindical, entre trabajadores muy cualificados -sobre todo trabajadores técnicos y con estudios universitarios- y el resto de los trabajadores.

Los trabajadores muy cualificados o técnicos son objeto de una alta demanda en los mercados externos de trabajo. Aunque en muchos casos sus contratos, al entrar en la empresa, son temporales -como ocurre en las dos grandes empresas estudiadas- la práctica más común de las empresas es transformar dichos contratos en fijos en uno o dos años, lo que no ocurre generalmente en el caso de los trabajadores menos cualificados (Fernández et al, 1991: 74-79). La posición de los trabajadores muy cualificados es también muy firme en los mercados internos por el elevado coste de sustitución de estos trabajadores. Dicho coste es comparativamente muy elevado por dos razones. En primer lugar por las inversiones de las empresas en su formación. En segundo lugar, porque un trabajador muy cualificado tarda mucho más tiempo que otro menos cualificado en alcanzar una productividad media. Esta firme posición en los mercados externos e internos les permite utilizar medios de acción individual para satisfacer sus intereses. Se ha visto, no obstante, que las experiencias negativas de estos trabajadores en los mercados producen en ellos una fuerte tendencia a implicarse en la acción colectiva. Los trabajadores muy cualificados que han atravesado por experiencias de paro, por ejemplo, tienen una implicación sindical extraordinariamente alta. Todo ocurre como si estas experiencias negativas provocaran en ellos una sensación de incapacidad para satisfacer sus intereses por medios individuales de acción.

Debe también destacarse que la procedencia ideológica de los trabajadores muy cualificados es relativamente ajena a la cultura sindical y de izquierda. Sus familias de origen, por ejemplo, tienden a ser de centro o derecha. Además, incluso aquellos que provienen de familias con tradición política de izquierda, viven en ambientes sociales ideológicamente muy variados -mucho más variados que los trabajadores menos cualificados- en los que la *cultura sindical* es sólo un referente secundario. Sus amistades, por ejemplo, difícilmente son izquierdistas.

Pero la menor participación de los trabajadores muy cualificados en la acción colectiva tiene, sobre todo, que ver con el hecho de que sus intereses no están representados por las

políticas de las secciones sindicales. Las secciones sindicales y comités de empresa no controlan el nivel salarial de los técnicos. Así, por ejemplo, la reducción de los abanicos salariales en el pasado y la exclusión de la mayoría de los trabajadores muy cualificados o técnicos de los sistemas tayloristas de incentivos, han dado origen al denominado *sistema de sobres* o pagos discrecionales por parte de las empresas a estos trabajadores. Los sistemas tayloristas de incentivos se aplican únicamente al personal obrero -sea mediante el sistema de incentivos directos o mediante el de incentivos indirectos o primas medias-. Los abanicos establecidos en los salarios fijados por los convenios se reducen, pues, enormemente por efecto de la no aplicación de los sistemas de incentivos a los técnicos. Los administrativos resultan también particular, y negativamente, afectados. A veces (como ocurre en la gran empresa privada) los convenios establecen un complemento fijo por *carencia de incentivos* para todo el personal no sometido al sistema de primas, pero ese complemento representa una parte muy pequeña de la prima media real de los obreros que cobran incentivos directos e, incluso, es una pequeña parte de la prima media *reducida* que se aplica a los obreros sometidos a incentivos indirectos[3]. La reducción de los abanicos salariales establecidos en los convenios, ya bajos de por sí, a causa de la no aplicación a los técnicos del sistema de incentivos provoca la aparición del fenómeno de los sobres o pagas discrecionales a los técnicos. Y esta práctica supone que el salario real de estos trabajadores está fuera del control de los comités de empresa.

Otros muchos aspectos de la vida laboral de los técnicos, además del salario, quedan al margen del sistema de corregulación. La formación en la empresa es uno de ellos. Los comités no intervienen ni en el diseño de los programas de formación ni en la selección del personal a formar. La jornada laboral de este personal tampoco está corregulada. Los técnicos extienden su jornada laboral por la tendencia de las direcciones de las empresas a entender esa extensión como el mejor indicador de la profesionalidad e integración de éstos trabajadores en la empresa. La carrera profesional, un asunto de gran interés para los técnicos, está también fuera del control de los comités. A los técnicos se les aplica el sistema de ascensos por méritos mientras que a los demás trabajadores se les aplica preferentemente

el sistema de antigüedad. Dado que los comités no ejercen ningún tipo de control sobre el sistema de ascensos por méritos, también las carreras profesionales de los técnicos quedan fuera del control del comité. Como decía un técnico citado en el capítulo 8: "no necesito a los sindicatos para nada. Necesito a mi jefe...". Mientras los comités corregulan muchos aspectos de la vida laboral de los trabajadores no-técnicos, la vida laboral e intereses de los técnicos están unilateralmente regulados por las direcciones de las empresas. *Los* técnicos, por lo tanto, deben satisfacer sus intereses a través de la jerarquía de la empresa, pues es el lugar donde se toman las decisiones que les afectan.

Finalmente, la tercera dimensión importante de la relación entre la posición de los trabajadores en los mercados y su implicación en la acción colectiva bajo el liderazgo sindical es la antigüedad en la empresa. La antigüedad en la empresa se ha interpretado como un indicador de la socialización de los trabajadores en la acción colectiva o, simplemente, *socialización sindical.* Aunque hay excepciones destacables, se ha podido observar que a mayor antigüedad en la empresa mayor implicación en la acción sindical entre casi todos los grupos de trabajadores.

¿Pero qué es la socialización sindical? A medida que los trabajadores tienen más antigüedad en la empresa más se integran en la *red sindical de contactos,* es decir, están más accesibles a la influencia de los militantes sindicales. Con el paso del tiempo aumenta la probabilidad de que el trabajador acuda a algún delegado o militante a solucionar un problema personal o, simplemente, esos militantes se le aproximan para ofrecerle algún servicio sindical o, quizá, para animarle a afiliarse. Por otra parte, la antigüedad supone un mayor estatus del trabajador dentro de la empresa, ciertos derechos que se van adquiriendo con el tiempo. En otras palabras, la posición de los trabajadores en los mercados internos es más segura a medida que tienen más antigüedad en la empresa y, por tanto, su participación en la acción colectiva es más probable.

Lo que la socialización sindical supone desde el punto de vista cultural o de las actitudes es una mayor identidad con los sindicatos. Esa identidad se manifiesta en términos de confianza hacia un sindicato concreto (aunque también puede existir una identidad genérica

con *el sindicalismo).* Se manifiesta, también, en el seguimiento de determinadas políticas sindicales que, a veces, son incluso contrarias a sus intereses inmediatos -como puede ocurrir con la política sindical para limitar el número de horas extraordinarias que se hacen en una empresa-. Los trabajadores con mayor antigüedad en la empresa tienen, además, mayores dosis de solidaridad con los trabajadores en situaciones particularmente desfavorables en los mercados de trabajo -por ejemplo respecto a los parados- y, además, manifiestan una comprensión mayor hacia la intervención sindical en la esfera política[4].

Pero existen diversos grupos de trabajadores entre los que la socialización sindical tiene efectos mucho menores y los sindicatos no pueden, en ningún caso, confiar en el *automatismo* de esa socialización para integrar a toda la clase. Hay grupos de trabajadores que en su casi totalidad quedan al margen de la *red sindical de contactos.* Los eventuales, la mayoría de los técnicos o los trabajadores con una tendencia ideológica de derechas no acuden a los militantes sindicales para solicitar ayuda ni éstos, por su parte, se aproximan a ellos para ofrecerles algún tipo de servicio, para animarles a afiliarse o por cualquier otro pretexto. Los militantes suelen considerar que el contacto con estos trabajadores es relativamente inútil. Es pues normal que los técnicos o los trabajadores con una tendencia ideológica de derecha o moderada sean resistentes a la socialización sindical.

9.2. La acción colectiva y la segmentación ideológica

Pero la posición en los mercados de trabajo no es la única dimensión de la segmentación dentro de la clase trabajadora. La segunda dimensión fundamental y relativamente independiente de la comentada hasta ahora es la ideológica. Esta dimensión ha sido estudiada a través de dos factores: el entorno social del trabajador y sus actitudes de tipo ideológico o cultural. Ambos están íntimamente relacionados entre sí. El entorno social fuera del mundo laboral es un medio de transmisión cultural. Lo hemos interpretado como una mezcla compleja de distintos *sistemas públicos de significación* (Parkin, 1971: 10). Su valor

para explicar la implicación sindical de los trabajadores no aparece una vez que consideramos la ideología o cultura del trabajador, pero esto no significa que el entorno social no se relacione con la implicación de los trabajadores en la acción sindical sino que dicho entorno está muy relacionado con el factor ideológico-cultural.

Las dimensiones más resaltables de la ideología y actitudes de los trabajadores que tienen relación con su participación en la acción colectiva son la actitud frente al sistema socio-económico, el grado de integración en la empresa y el grado de instrumentalismo hacia los sindicatos[5].

El análisis de las actitudes instrumentalistas hacia los sindicatos nos ha permitido extraer conclusiones muy relevantes respecto a los problemas de agregación de intereses con que se encuentran las organizaciones sindicales. La identidad ideológica o valorativa con los sindicatos es (ver Pizzorno 1991 o Pérez Díaz, 1987b) un recurso muy importante para las organizaciones sindicales pues les facilita la agregación de intereses, ya que dicha identificación supone un cierto *acriticismo,* por parte de los trabajadores, hacia la política sindical de representación de intereses. En otras palabras, el trabajador muy identificado con los sindicatos puede sacrificar sus intereses -o al menos posponer su satisfacción inmediata- en beneficio de otros propósitos sindicales. Acepta también, más fácilmente, la interpretación sindical sobre los medios y fines de la acción colectiva. El grado de instrumentalismo -o el grado de identidad sindical- de los trabajadores es un rasgo predominantemente ideológico. Correlaciona, sobre todo, con la actitud de los trabajadores hacia el sistema socio-económico y con la tendencia ideológica del entorno social de los trabajadores fuera del centro de trabajo.

Los trabajadores identificados con los sindicatos participan en la acción sindical en un grado notablemente más alto que los instrumentalistas y este es un fenómeno esencialmente ideológico. Pero se han detectado dos excepciones de una importancia crucial en las que instrumentalismo e ideología son totalmente independientes entre sí. A nivel general, los trabajadores que critican el sistema socio-económico como injusto tienden a identificarse con los sindicatos y a ser poco instrumentalistas. Pero este no es el caso ni de los eventuales ni

de los técnicos. Estos trabajadores son particularmente instrumentalistas cualquiera que sea su visión del sistema socio-económico o cualquiera que sea la tendencia ideológica de su entorno social. Esto significa que, independientemente de su visión ideológica, son especialmente sensibles a las políticas sindicales. Los eventuales y técnicos *izquierdistas* y que critican el sistema socio-económico como injusto son tan instrumentalistas como los eventuales y técnicos *derechistas.* Las críticas a los comités de empresa son tan fuertes entre los eventuales y técnicos de izquierda como entre los eventuales y técnicos de derecha. En cierto sentido, pues, entre estos grupos de trabajadores el instrumentalismo es una actitud general independiente de otros rasgos ideológicos.

Respecto a la complejidad ideológica de la clase debe destacarse como elemento importante la actitud frente al sistema socio-económico. La inmensa mayoría de los trabajadores (85%) aceptan el sistema económico de mercado. No obstante, el 43% califican al sistema de injusto desde el punto de vista económico. Pero lo más relevante es que el grado de justicia que se atribuye al sistema es un elemento ideológico y que apenas tiene relación con la posición de los trabajadores en los mercados de trabajo o con experiencias negativas en dichos mercados[6]. Así, por ejemplo, no hay ninguna relación entre la existencia de algún parado en la familia y la mayor o menor crítica contra el sistema socio-económico. Tampoco los trabajadores que han estado parados califican al sistema como injusto en mayor proporción que los que no han estado parados. Los eventuales o los que tienen rentas familiares más bajas critican más al sistema como injusto, pero en una proporción muy pequeña y apenas estadísticamente significativa. La atribución al sistema socio-económico de un grado mayor o menor de justicia depende, esencialmente, de la transmisión de valores ideológico-culturales en la familia y entorno social.

La integración en la empresa, es decir, la consideración de la empresa como una comunidad, tiene relación con la adquisición de mejores posiciones en los mercados internos y por otra parte es un rasgo ideológico ligado al grado de justicia atribuido al sistema socio-económico. Por una parte, aquellos trabajadores más críticos hacia el sistema socio-económico se sienten menos integrados en la empresa, pero su integración aumenta

rápidamente a medida que mejora su estatus -su posición- en los mercados internos. La mayor integración en la empresa no se relaciona siempre con una menor participación en la acción colectiva. Un trabajador crítico hacia el sistema socio-económico tiene una alta participación en la acción sindical independientemente de su sentimiento hacia la empresa. Porque aunque los trabajadores menos integrados en sus empresas tienen, en general, una participación más elevada en la acción sindical, no existe una contradicción radical entre integración en la empresa e integración en la vida sindical. Existe una especie de *socialización propia de la empresa* de los trabajadores críticos hacia el sistema económico. Pero lo que esa *socialización propia de la empresa* significa es, para estos trabajadores, mejora de estatus en los mercados internos (promoción, formación, seguridad en el empleo, etc...). Un fenómeno muy parecido ocurre entre los trabajadores eventuales. Los temporales tienen un escaso sentimiento de integración con sus empresas. Cuando la empresa, sin embargo, transforma sus contratos en fijos esa integración aumenta, como también aumenta su participación en la acción sindical.

El análisis a partir de las características, intereses (posición en el mercado de trabajo) y actitudes ideológico-culturales de los trabajadores es pertinente para explicar una parte importante de la varianza de la implicación de los trabajadores en la acción sindical. ¿Por qué ocurre, sin embargo, que en las distintas empresas existen tan diversos niveles de participación en la acción colectiva? La hipótesis de que tal diversidad de niveles en la implicación sindical se debe a diferencias individuales -de cualquier orden- entre los trabajadores de unas y otras empresas resulta infundada. Los trabajadores de las cuatro empresas analizadas son muy parecidos en los cuatro factores mencionados. El hecho de que en la gran empresa pública estén afiliados más del 50% de los trabajadores y que, en general, en esta empresa la implicación sindical sea tan elevada en comparación con las otras empresas, no se debe a que los trabajadores de PUBLICA tengan una ideología más acorde con los valores sindicales o a una posición más firme en los mercados de trabajo o a cualquier otra característica específica que provoque un aumento de la participación en la acción colectiva. Lo mismo puede decirse acerca de los trabajadores de la pequeña empresa familiar

donde la implicación sindical es muy baja. Tampoco estos trabajadores son diferentes a los de las otras tres empresas.

9.3. La amplitud de la corregulación como causa de la participación en la acción colectiva

Las diferencias entre unas y otras empresas pueden explicarse a partir del relativo alcance de la negociación colectiva en la empresa o, como aquí se ha llamado, amplitud relativa de la corregulación de las políticas de la empresa. Pueden considerarse, a este respecto, dos micro-sistemas de relaciones laborales: en el primero la corregulación de las políticas de la empresa se reduce a las políticas que tienen que ver con el sistema de relaciones industriales clásico orientado meramente a la redistribución de los beneficios de la producción, en el segundo el sistema de corregulación alcanza a las políticas productivas de la empresa que en el sistema clásico pertenecen a la prerrogativa empresarial.

9.3.1. Corregulación de la política de empleo

Si consideramos, por ejemplo, el caso de los trabajadores eventuales, su nivel de implicación sindical en las distintas empresas es muy diverso, desde una media de 3.20 en PUBLICA a una de 0.97 en FAMILIAR. Estas diferencias debieran ser prácticamente cero si atendiéramos a las características e ideología de los eventuales de las distintas empresas. Lo que ocurre, de hecho, es que esa implicación sindical depende de las políticas de eventualidad seguidas en las diversas empresas. Allí donde la política de empleo está corregulada (PUBLICA) se suaviza mucho la política de eventualidad. En ese caso la empresa practica una política de eventualidad de entrada, es decir, con transformación de todos los contratos eventuales en fijos. Allí donde la política de empleo no está corregulada (las otras

tres empresas) la política de eventualidad es más rigurosa y no se transforman los contratos eventuales en fijos sino en casos excepcionales.

Este hecho no sólo tiene que ver con la mayor o menor participación de los trabajadores eventuales en la acción colectiva, sino también con la de los trabajadores fijos y, por tanto, con el nivel general de implicación sindical. Como se ha dicho antes se produce una oposición latente o manifiesta de intereses entre los trabajadores eventuales (cuyo interés prioritario es la seguridad de su empleo) y los trabajadores fijos, especialmente los menos cualificados, que verían amenazada la seguridad de sus empleos en el futuro si los eventuales, jóvenes y más cualificados, satisfacen su interés prioritario por la seguridad en el empleo. Este conflicto puede estar latente o manifestarse abiertamente. En las dos empresas más pequeñas los comités no se habían planteado siquiera la posibilidad de una defensa explícita del interés de los eventuales. *Los* comités simplemente no consideraban este interés prioritario de los temporales. Los trabajadores temporales de FAMILIAR reaccionaban absteniéndose, prácticamente, de cualquier forma de participación y apoyo al comité, y ante la hipótesis de que los contratos eventuales fueran transformados en fijos, los obreros menos cualificados con contratos indefinidos manifestaban una gran preocupación. Uno de ellos se expresaba en estos términos:

> "El día menos pensado sobramos la mitad. Ellos [los eventuales] son jóvenes y se sabrán defender... Pero yo no puedo ir a otro sitio".

En FEMENINA la participación de los eventuales en la acción colectiva era mayor porque la política de eventualidad de la empresa era más suave -al gozar esta empresa de una flexibilidad de plantilla intrínseca por estar compuesta en sus dos terceras partes de mujeres-. Además, muchos de los eventuales de esta empresa eran también mujeres jóvenes sin un apego especial hacia su puesto de trabajo y por tanto con un interés relativamente menor por ser trabajadoras fijas[7].

En PRIVADA el conflicto horizontal de intereses se presentó de forma abierta al intentar la sección sindical de CCOO la transformación de los contratos eventuales en fijos.

La sección de UGT tomó, entonces, en sus manos la defensa del interés de los trabajadores fijos menos cualificados afirmando que la política de CCOO era utópica. De hecho el intento de la sección de CCOO provocó la emergencia de la conflictividad latente de intereses entre los trabajadores. Dicha conflictividad tomó la forma de una lucha entre secciones sindicales. Al final la política de CCOO demostró ser *utópica y* fue derrotada en todos los frentes, incluso dentro de la propia sección. Los trabajadores eventuales verían, poco a poco, que sus contratos no eran renovados. Las distintas secciones intentaron aprovechar estas diferencias de intereses para aumentar su poder dentro del comité. Si una sección se especializó en la defensa de los intereses de los eventuales la otra lo hizo en la defensa de los intereses de los fijos en una especie de reparto del electorado. De hecho las secciones sindicales se acusaban una a otra de oportunistas y algunos delegados admitían que la política de su sección en este punto había sido muy oportunista.

En PUBLICA la divergencia de intereses entre unos y otros trabajadores se logró evitar gracias a la corregulación de la política de empleo entre la dirección de la empresa y el comité. En 1982 el comité ofreció a la dirección un pacto de productividad a cambio del cual la política de empleo pasaría a ser negociada y establecida en las cláusulas de los sucesivos convenios. Dicha política de empleo consiste, además de en la programación bianual de las necesidades de personal y de nuevas contrataciones, en la aceptación por el comité de que todos los nuevos contratados lo fueran con carácter temporal, en la transformación de todos los contratados eventuales en fijos dos años después, en un nivel salarial de entrada muy bajo para compensar a la empresa por las subvenciones gubernamentales perdidas por la menor creación de empleo[8] y en una posterior redistribución de los aumentos salariales en favor de los trabajadores con menor antigüedad en la empresa -algunos años el aumento salarial de los trabajadores con uno o dos años de antigüedad ha alcanzado el 25%-.

Corregulación de la vida laboral de los técnicos

También la implicación sindical de los técnicos está afectada por la amplitud relativa del sistema de corregulación. En el sistema clásico de *corregulación limitada* los aspectos de las políticas de las empresas que afectan a la vida laboral e intereses de los técnicos son regulados unilateralmente por las direcciones de las empresas (nivel salarial, formación, jornada laboral y ascensos). En las dos empresas más pequeñas los técnicos -incluso aquellos cuya relación laboral se somete teóricamente a los convenios colectivos- se sienten parte de la dirección. El control de los comités sobre los intereses de estos técnicos es nulo. Mientras que, por ejemplo, tienen por convenio salarios sustancialmente más bajos que los técnicos de las dos grandes empresas, su salario real es, a veces, incluso mayor. Por otra parte estos técnicos de las dos pequeñas empresas se sienten más aislados del resto de la plantilla que en las empresas grandes y mucho más cerca de la dirección de la empresa.

En la gran empresa privada los técnicos reglamentados (cubiertos por el convenio) no se sienten parte de la dirección y están más integrados con el resto de la plantilla, pero su vida laboral y sus intereses están regulados unilateralmente por la dirección. Tanto su salario como su formación dentro de la empresa, su jornada laboral o su carrera profesional dependen del criterio de la dirección. Como consecuencia deben satisfacer sus intereses a través de la línea jerárquica de mandos. Los resultados de la acción colectiva no les afectan y por tanto no participan en ella.

En la gran empresa pública, sin embargo, tanto los salarios, como la formación, la jornada laboral o los ascensos de los técnicos caen bajo el sistema de corregulación, como ocurre en el caso de los trabajadores no técnicos. El sistema clásico de los ascensos supone en España, al menos a nivel teórico, que por cada dos personas que ascienden por méritos una asciende por antigüedad. El sistema de ascensos por méritos afecta sobre todo al personal muy cualificado, cuyas carreras son relativamente rápidas, y el sistema de ascensos por antigüedad afecta preferentemente a los trabajadores menos cualificados. Los trabajadores técnicos se muestran relativamente satisfechos con sus carreras profesionales mientras que los

no técnicos se muestran altamente insatisfechos y acusan al sistema de *nepotista.* Difícilmente, sin embargo, pueden las empresas renunciar a los ascensos por méritos, porque estos ascensos cumplen tres funciones: permitir el ascenso de los trabajadores más preparados y eficaces a puestos más altos en la jerarquía, retener en la empresa al personal mejor cualificado -recuérdese que su sustitución es más costosa- y premiar la *integración en la cultura de la empresa.* El sistema permite fácilmente la introducción del nepotismo y el juego de poder e influencias a todo lo largo de la cadena jerárquica de mandos. Incluso muchos altos directivos reconocen que el sistema se corrompe fácilmente y que se escapa a sus manos. En PUBLICA todo el sistema de ascensos está corregulado hasta niveles muy elevados de la jerarquía. El comité ha admitido que no puede eliminarse el sistema de méritos. La práctica de la corregulación consiste, primero, en la fijación del número de trabajadores que ascenderán y, segundo, en la posterior fijación, con la dirección, de los baremos que se utilizarán para proceder a los ascensos. Esta fijación se hace por tipos de puestos o ascensos de manera que el sistema es flexible, unas veces se considera la antigüedad como un criterio y otras no. Los ascensos de los técnicos, como los de los demás trabajadores, están sometidos a la corregulación y, por tanto, sus carreras profesionales dependen también de la política del comité en esta materia. La satisfacción de los trabajadores con el sistema es general tanto entre los técnicos como entre los no-técnicos, y las acusaciones de nepotismo contra el sistema son mucho menores.

El modelo de formación o recualificación interna que corresponde a las tres empresas con un sistema clásico de relaciones industriales es el de la formación centrada en los técnicos. La formación que se da a los trabajadores no-técnicos es mucho más escasa, muy irregular y poco costosa. En la gran empresa pública el sistema es mucho más igualitario como consecuencia de una presión eficaz y continua del comité sobre la dirección, aunque no puede decirse que la política de formación esté totalmente corregulada. Es cierto, no obstante, que mientras que en las otras empresas sólo poco más de un 10% de los trabajadores no-técnicos han recibido dos cursos de formación a cargo de la empresa, en PUBLICA ese porcentaje se eleva al 42% y es casi igual al de los técnicos (49 %)[9].

La corregulación del salario de los técnicos en la gran empresa pública depende, directamente, del sistema de incentivos. Como se dijo en el capítulo 8 el sistema de incentivos instaurado en el convenio de 1982, y sucesivamente ampliado a todo el personal reglamentado, incluidos directivos de rango medio alto, fue la causa *inmediata* de la extensión de la corregulación en la gran empresa pública. Debido al hecho de que la empresa propietaria, y mayor cliente de PUBLICA, fija los precios de todos los servicios que le prestan sus empresas subsidiarias mediante el concepto *de punto* (atribuyendo a cada servicio un número de puntos -cuyo precio está también fijado-), fue relativamente fácil establecer rendimientos mínimos y curvas de incentivos medidos en puntos para tareas que en muchas empresas productivas serían no medibles desde criterios tayloristas. Los ingenieros y delineantes trabajan en equipo y cobran los incentivos conjuntamente. Su productividad puede medirse porque sus planos son pagados en puntos. Los trabajadores tienen libertad para realizar las primas en equipo o individualmente pero, por las características del trabajo de muchas áreas de la empresa, el incentivo individual es prácticamente imposible de aplicar. El personal administrativo, no sometido directamente al sistema, cobra la prima media real correspondiente a su departamento o sección[10]. El personal estructural -de organización y similares- y los directivos medio-altos tienen su incentivo sometido a la productividad y a la obtención de beneficios por la empresa. Aunque este sistema podría interpretarse como una taylorización de toda la plantilla -hay complicados cálculos de incentivos incluso para conductores, porteros, encargados, etc...- ya mencionamos que tiene ciertas características que lo diferencian de los sistemas tayloristas típicos. El sistema se paraliza si falta trabajo en la empresa o en una sección, se fijan criterios de paralización por pérdida de calidad, no se devenga el incentivo de cada servicio hasta que el cliente no lo acepta, se fijan objetivos de producción por convenio, el control del sistema está realizado por comisiones paritarias, el comité tiene acceso a toda la documentación del sistema y sin su aval no pueden realizarse modificaciones sustanciales y, sobre todo, los trabajadores se unen, libremente, en equipos de producción. Otra importante particularidad es que el sistema está regido por el liderazgo natural de los trabajadores -que en muchos lugares coincide con el liderazgo sindical-. Uno

de los compromisos entre el comité y la dirección es que a partir de la introducción de los técnicos y demás personal bajo el sistema de incentivos se suprimirían los sobres y se prohibirían las horas extraordinarias -salvo las estructurales-. Los técnicos no alargan pues la jornada salvo en muy contadas ocasiones.

La diferencia con los sistemas de incentivos típicamente tayloristas de las otras tres empresas es que los sistemas de incentivos de éstas sólo se aplican al personal obrero (de forma directa o indirecta) quedando fuera el resto del personal incluidos los técnicos -y los administrativos-[11]. Los sistemas de primas en estas empresas, por lo demás, tienden a crear muchos agravios comparativos entre secciones y entre trabajadores[12].

Bajo el sistema de corregulación ampliada de PUBLICA el comité tiene un gran poder sobre las condiciones de trabajo y los intereses de todos los trabajadores. No es extraño que más de la mitad de los técnicos estén afiliados y tengan una muy elevada implicación sindical en otros aspectos. Como se dijo al hablar de la variable *integración en la empresa* del factor ideológico-cultural, aunque existe una relación entre la menor integración de los trabajadores en la empresa y la mayor implicación sindical, en el caso de los técnicos de PUBLICA se invierte esa relación -como ocurre también entre los eventuales de esta misma empresa-: la mayor integración en la empresa coincide con una mayor implicación sindical. Mientras el 72 % de los técnicos de PUBLICA se identificaban con su empresa y la definían como un área de colaboración, eso ocurría en PRIVADA entre el 60% de los técnicos. Quizá la diferencia no es muy grande, aunque es estadísticamente significativa. Pero la significación del resultado crece cuando se observa que la participación de los técnicos de la gran empresa pública en la acción sindical llega a 3.88 mientras la de los técnicos de la gran empresa privada sólo alcanza un 2.10.

Si dejamos a los técnicos y eventuales y consideramos la implicación sindical del conjunto de los trabajadores de cada una de las empresas pueden observase muchos aspectos de los efectos de la extensión de la corregulación sobre la implicación sindical. Bastará con que se recuerden algunos de ellos. El modelo de afiliación de PUBLICA es diferente al existente en las otras tres empresas. Al modelo de afiliación de estas tres empresas -que es

el típicamente español- lo hemos denominado *modelo ideológico* porque en ellas la afiliación se reduce, esencialmente, a los trabajadores previamente socializados en la ideología de la izquierda. En el *modelo no-ideológico* de la gran empresa PUBLICA la afiliación afecta a prácticamente todo el espectro político existente entre los trabajadores[13].

En la gran empresa pública los trabajadores de todas las ideologías forman parte de la *red sindical de contactos.* No hay, en ese sentido, discriminación ideológica. La red es más amplia y variada. En las otras empresas los trabajadores de ideología moderada o de *derechas* no están incluidos tan fácilmente en la red sindical. Y esto ocurre por dos motivos: primero, porque los trabajadores de ideología moderada no se aproximan a los sindicatos a solicitar ayuda y, segundo, porque tampoco los militantes sindicales se aproximan facilmente a este tipo de trabajadores a ofrecerles servicios, pedirles su afiliación o simplemente a hablar sobre problemas concretos.

¿Cuáles son las causas u obstáculos para que se amplíe el sistema de corregulación hasta abarcar aspectos de la organización de la producción que antes pertenecían en exclusiva a la dirección de la empresa?

9.4. Elementos estructurales y estrategias de los actores como causas de la ampliación de la corregulación

Tanto los empresarios como los sindicatos españoles -y este no es un fenómeno únicamente español- han optado, en los últimos años, por una descentralización de la negociación colectiva. Las prácticas corporatistas de los años anteriores eran criticadas crecientemente por los empresarios y los sindicatos. Para los empresarios, los acuerdos corporatistas suponían una rigidez salarial que no permitía, de hecho, tener en cuenta la situación económica relativa de las empresas. Para los sindicatos, la negociación colectiva centralizada era la causa principal de su propia debilidad en los centros de trabajo y, por tanto, a nivel nacional. Se suponía que la centralización de la negociación impedía que en

aquellas plantas donde los sindicatos eran fuertes se manifestara esa fortaleza en la obtención de mayores ventajas redistributivas para los trabajadores que allí donde los sindicatos eran débiles -desincentivándose así la participación de los trabajadores en la acción sindical- (López Novo et al. 1990: 20).

Pero la descentralización de la negociación colectiva no garantiza la representación inclusiva de los intereses de todos los trabajadores de las plantas y no está produciendo un incremento sustancial de afiliación. Como se sostiene en esta tesis la representación inclusiva de intereses, y el consecuente aumento de la participación de los trabajadores en la acción sindical, depende de la mayor o menor corregulación de las políticas de la empresa. La ampliación de la corregulación implica un acuerdo entre la dirección de la empresa y los comités. ¿Por qué razones y en qué condiciones las direcciones de las empresas y comités pueden llegar a ese acuerdo para aumentar la corregulación?

9.4.1. Estrategias de la dirección de las empresas hacia la corregulación

El ambiente económico de las empresas se caracteriza cada vez más por la creciente competencia entre empresas y productos sustitutivos, por la incertidumbre respecto a los sistemas reguladores de los mercados, por el gusto cambiante del consumidor y por las continuas innovaciones tecnológicas. En esta situación las empresas buscan, para sobrevivir, aumentar su capacidad de adaptación al ambiente que les rodea, a las variaciones coyunturales de sus mercados de productos, a consumidores cada vez menos predecibles, a las nuevas y cambiantes regulaciones... (Pérez Díaz, 1991: 2).

Esa capacidad de adaptación a las variantes condiciones del medio-ambiente de las empresas es lo que en general se ha denominado flexibilidad. Las direcciones de las empresas pueden alcanzar esa flexibilidad mediante dos estrategias.

a) En primer lugar, mediante la utilización de todas las ventajas que les otorga la legislación sobre la flexibilidad de contrataciones (eventualidad) y reduciendo el papel corregulador de las secciones o comités sobre los mercados internos, esto es, incrementando la prerrogativa empresarial sobre determinados aspectos -movilidad funcional, por ejemplo- y sobre determinados grupos de trabajadores. Es la estrategia que Streeck ha denominado *incremento del contrato* en el sentido de que las direcciones buscan basar la relación laboral cada vez más en la relación contractual individual[14].

b) En segundo lugar, mediante el *incremento del estatus* de los trabajadores en los mercados internos (Streeck, 1986) obteniendo flexibilidad a cambio de no utilizar las ventajas de la legislación sobre las contrataciones temporales y de incrementar la corregulación con los comités de empresa y secciones sindicales.

¿Cuál de estas dos estrategias seguirán las direcciones de las empresas? Muchos autores señalan que la flexibilidad o capacidad de adaptación de las empresas a su medio ambiente tiene como requisito el aumento de la cooperación entre la dirección y los trabajadores. A menudo se supone que la creciente necesidad de flexibilidad o capacidad de adaptación implica el fin de la consideración del trabajador como mero ejecutor de un trabajo programado por la dirección -el fin de la consideración del trabajador *comojuerza* de trabajo-. Pero la relación causal entre necesidad de flexibilidad y aumento de la cooperación o *cultura de la confianza* (Fox, 1974; Pérez Díaz, 1991) no es una relación tan fuerte como para que las direcciones de las empresas sigan necesariamente la estrategia del estatus o incremento de la corregulación. Tampoco la relación entre nuevas tecnologías (microelectrónica) y nuevos métodos de organización no taylorista del trabajo es tan fuerte como para que el mantenimiento del taylorismo pueda entenderse como una estrategia irracional por parte de las direcciones de las empresas (ver Castillo, 199Ib o Hyman, 1988).

De acuerdo con Streeck la estrategia de las direcciones estará en parte condicionada por la propia estrategia sindical. Si los sindicatos continúan centrando sus objetivos en las demandas redistributivas y en el mantenimiento de las regulaciones de los mercados internos de trabajo propias del sistema clásico de relaciones industriales, las direcciones optarán por una *estrategia de contrato* para alcanzar la flexibilidad y utilizarán todo su poder para disminuir la corregulación (contrataciones temporales y aumento de la prerrogativa empresarial en general).

9.4.2. Las dos empresas pequeñas: la falta de autonomía estratégica sindical

Las dos pequeñas empresas son dos ejemplos en los que la organización sindical de las plantas carece de autonomía en la negociación colectiva -son empresas sometidas a convenios múltiples-. En ambos casos el resultado final es el mantenimiento del sistema clásico de relaciones laborales.

Aunque tanto en FEMENINA como en FAMILIAR se produce una negociación interna posterior a la del convenio múltiple que les es de aplicación, tal negociación está centrada en aspectos meramente redistributivos[15]. Ello es una consecuencia lógica del relativamente bajo nivel salarial de los trabajadores de estas empresas. Los comités están, lógicamente, preocupados sobre todo por obtener de las empresas mejoras redistributivas sobre las previstas en el convenio múltiple que se les aplica. Tanto en FAMILIAR como en FEMENINA los acuerdos de mejora se han limitado, en los cuatro años anteriores al trabajo de campo de esta tesis, a aumentar los salarios y reducir la jornada algo más de lo que fijaba el convenio provincial. En 1990, por ejemplo, el comité de FEMENINA demandó a la empresa 2 puntos porcentuales de subida salarial por encima de lo acordado en el convenio provincial, la reducción de la jornada en 8 horas anuales y la posibilidad de acumular horas extraordinarias para tener hasta cinco días más de vacaciones. El comité de FAMILIAR se limitó a pedir 2.5% de aumento salarial por encima de lo acordado en el convenio provincial

y la creación de una categoría profesional por encima de la de oficiales de 1ª con el fin de alargar la carrera profesional de los obreros semicualificados.

El mero hecho de que en estas empresas no exista un convenio propio indica la debilidad de los comités, pues la firma de un convenio propio depende, en gran parte, de la capacidad de los comités para forzarlo. En estas condiciones los comités y secciones necesitan responder a las demandas redistributivas más urgentes del grueso de sus bases (los obreros fijos). La regulación unilateral por parte de la empresa de los intereses de los técnicos e incluso de los administrativos, o el uso por las empresas de las posibilidades de contratación temporal son, para estos comités, simplemente *límites naturales* para su acción sindical. Las direcciones de las empresas no tienen, aparentemente, ningún motivo para seguir una estrategia de incremento del estatus de los trabajadores en el mercado interno.

En consecuencia, en ambas empresas el grado de implicación de los trabajadores en la acción sindical es bajo como corresponde a un escaso nivel de corregulación. En FAMILIAR los intereses de los técnicos, administrativos y eventuales están unilateralmente regulados por la dirección y, por tanto, sólo los obreros fijos tienen un cierto nivel de participación en la acción colectiva. Los técnicos, cuyos intereses y vida laboral cae fuera de la corregulación, se sienten parte de la dirección y tienen un nivel de implicación sindical de 0.44. El salario y jornada de los administrativos también están regulados por la dirección y su implicación sindical es de sólo 0.21. Los eventuales están totalmente desatendidos por el comité y su implicación sindical no llega sino a 0.97.

En FEMENINA la implicación sindical tanto de los administrativos como de los eventuales -en su mayoría mujeres- es comparativamente más elevada que en FAMILIAR. El salario y jornada de los administrativos están corregulados y su nivel de implicación sindical llega al 2.68. Aunque el comité tampoco sigue -como en FAMILIAR- una política de defensa de los eventuales ni, por supuesto, corregula la política de empleo, obtiene una participación de estos trabajadores en la acción sindical notablemente más alta (2.54) que en la pequeña empresa familiar. Ello ocurre simplemente porque la empresa practica una política suave de eventualidad -renovación de contratos- debido a la flexibilidad intrínseca de plantilla

de que goza por la feminización de la misma. Por otra parte, más de la mitad de los eventuales -casi todos ellos eran mujeres- afirmaron que no esperaban quedarse en la empresa más de 3 anos. Los eventuales de FEMENINA no sienten pues riesgos a la hora de implicarse sindicalmente. Su implicación es incluso superior a la de los eventuales de PRIVADA. Los técnicos de FEMENINA, en cambio, tienen una posición en la empresa muy similar a la de los técnicos de FAMILIAR. Sus intereses están unilateralmente regulados por la dirección y se sienten parte de la misma. Su implicación sindical es sólo de 0.71.

9.4.3. PRIVADA: el obstáculo de las rivalidades intersindicales para ampliar la corregulación

Como sabemos, las rivalidades intersindicales en el comité de PRIVADA provocan una escalada de demandas redistributivas. No sólo cada sección sindical tiende a especializarse en la defensa de los intereses exclusivistas de determinados grupos de trabajadores -como en el sistema pluralista de relaciones industriales- sino que, además, la sección mayoritaria en el comité -sea cual sea dicha sección- intenta siempre obtener los mayores beneficios redistributivos posibles durante su mandato en el comité pues de ello depende, en parte, su continuidad como sección mayoritaria en el órgano de representación de los trabajadores. Estas prácticas conducen a un aumento de la conflictividad -de hecho esta es la empresa más conflictiva de las cuatro- que empuja a la dirección a seguir una *estrategia de contrato* -aumento de la prerrogativa empresarial sobre grupos cada vez mayores de trabajadores y utilización de todas las posibilidades legales para flexibilizar el mercado interno-. El resultado final es la incapacidad sindical para representar inclusivamente los intereses de los trabajadores y, por tanto, una baja participación de éstos en la acción sindical.

Pero la estrechez de la corregulación no se debe sólo a una actitud de la empresa, sino a una incapacidad sindical para pensar en un cambio de estrategia. Dicha incapacidad está en parte relacionada con la urgencia oportunista de cada sección para obtener el máximo de beneficios redistributivos para sus bases respectivas, pero también tiene que ver con una

fuerte ideología contraria al aumento de la corregulación -que se entiende como una *rendición*-. De hecho, cuando la dirección pidió al comité su cooperación en la reforma del sistema de primas, las secciones pudieron aprovechar esa petición para incrementar sustancialmente la corregulación -en materias como la política de empleo, por ejemplo, o mediante el diseño de un sistema no taylorista de primas que desatara una dinámica de ampliación de la corregulación al estilo de PUBLICA-. Ello no fue posible porque las secciones se enfrentaron acerca del sistema de incentivos que debería imponerse. Cada sección propuso un sistema que tendía a favorecer a los trabajadores de las áreas de la empresa en las que tenía más fuerza. Las secciones sindicales carecían de una estrategia orientada a aumentar el contenido de la corregulación.

9.4.4. PUBLICA: una estrategia sindical a la búsqueda del aumento de la corregulación

La gran empresa publica ofrece un ejemplo concreto de la dependencia de la estrategia de la dirección respecto de la estrategia sindical. En muchos sentidos podría decirse que es un ejemplo de carencia de estrategia por parte de la dirección respecto a la amplitud de la corregulación. La dirección fue llevada hacia una *estrategia de aumento del estatus* de los trabajadores en los mercados internos a iniciativa sindical.

El sistema ampliado de corregulación supone un cambio esencial en los objetivos sindicales. De la estrategia meramente redistributiva se pasa a una estrategia de preocupación por la producción y la productividad de la empresa. Ello no significa un desprecio por los intereses redistributivos de la clase sino una nueva consideración acerca de los medios para satisfacerlos.

¿Cómo se produjo en PUBLICA el cambio de estrategia sindical? En realidad dicho cambio estratégico fue una consecuencia no intencionada del intento del liderazgo sindical para evitar el surgimiento de secciones sindicales rivales dentro de la empresa.

En los inicios de la transición democrática la empresa contrató a un técnico despedido de otra empresa pública por actividades sindicales[16]. Se trataba de un líder sindical que pronto tendría un cierto protagonismo en estructuras superiores del sindicato. En la gran empresa publica su primer propósito fue evitar el surgimiento de sindicatos rivales, para lo cual contaba con la experiencia de lo que estaba ocurriendo en su anterior empresa donde había presenciado la rápida y eficaz organización sindical de la sección de UGT[17].

> "Había visto en [mi anterior empresa] que los obreros estaban detrás de CCOO, pero que los técnicos y administrativos votaban al verticalismo [Organización Sindical del régimen franquista]. En todas partes se veía que era entre ellos donde los otros sindicatos tenían la base para organizarse. Y aquello era culpa [de CCOO]. *Lo* lograban porque nosotros no conseguíamos tener en cuenta las preocupaciones de los administrativos y de los técnicos. Al revés, muchas veces íbamos contra ellos, incluso los acusábamos de colaboracionistas con las direcciones de las empresas que nos habían reprimido [en el pasado]... Era una reacción, si quieres, lógica pero poco inteligente. No se puede ir contra los administrativos y los técnicos y luego decirles que se afilien por ideología. Por ideología se afilian unos pocos. La mayoría de los obreros no estaban con nosotros por ideología, estaban porque nosotros teníamos en cuenta sus intereses. Cuando llegué aquí enseguida pensé que no podíamos hacer la misma acción sindical que en otras empresas si queríamos que no surgiera la división sindical. Había que lograr integrar a los técnicos, a los administrativos, a todos detrás nuestra. No fue fácil..."

Los líderes de la sección sindical comenzaron pronto a preocuparse de demostrar a los trabajadores no obreros su interés por ellos. Un buen número de técnicos tenían contratos temporales y la sección vio en ésto una oportunidad para conseguir su lealtad o, al menos, una cierta presencia entre ellos. En 1979-1980 se produjo un agrio conflicto con la empresa para lograr que los contratos temporales de dichos técnicos se transformaran en fijos. El resultado del conflicto fue importante porque el líder sindical consiguió que algunos técnicos se presentaran como candidatos de la sección en las elecciones sindicales de 1980, pero la mayoría de los técnicos y administrativos seguían estando totalmente desinteresados por la acción sindical. Como decía un delegado técnico en el comité,

> "era imposible lograr que la mayoría de los técnicos se integraran en la sección porque cobraban sobres y por otras muchas cosas por las que más parecían gente de la empresa que trabajadores".

El movimiento definitivo de la sección para integrar a todos los trabajadores en su acción sindical se produjo en 1982 cuando el comité, dominado absolutamente por **CCOO,** propone a la empresa el sistema de incentivos que, de hecho, suponía un pacto de competitividad. La dificultad de la dirección para controlar la productividad de los trabajadores es un asunto fundamental para entender el proceso de amplicación de la corregulación en la empresa. Dicha dificultad fue la razón esencial por la que la dirección aceptó rápidamente -con algunas modificaciones- el sistema de incentivos propuesto por el comité. Como se ha dicho, la práctica imposibilidad de la dirección para controlar la productividad del trabajo procede de la estructura de fuerte descentralización geográfica de la empresa. El sistema adoptado hasta 1982 consistía en una rígida jerarquización vertical que en otras partes de esta tesis hemos denominado *sistema de capataces.* Este sistema no lograba ser eficaz.

La razón esencial por la que el comité propuso el sistema de incentivos fue lograr ciertos derechos correguladores que servirían tanto para controlar las políticas de la dirección -que el comité entendía que muchas veces se desinteresaba del futuro de la empresa[18]- como para introducir los intereses de técnicos y administrativos bajo el control de la negociación colectiva[19].

El sistema de incentivos introducido era un sistema relativamente complejo debido a que la empresa es una empresa de servicios y era difícil la aplicación de métodos tayloristas. La presencia de algunos técnicos en la sección tiene que ver, sin duda, con la capacidad de ésta para diseñar un sistema de incentivos técnicamente muy complejo para todo el conjunto de actividades y áreas de la empresa. A cambio de este sistema, como sabemos, el comité obtiene poder corregulador sobre la política de empleo (crucial a partir de 1984-1985 para evitar una política agresiva de eventualidad y la correspondiente abstención de los temporales respecto de la acción sindical). Pero también es esencial, para entender el grado de

participación de los trabajadores en la acción sindical, la extensión de la corregulación a otro tipo de materias. La corregulación del propio sistema de incentivos mediante una serie de comisiones paritarias entre cuyas funciones se incluye la fijación de objetivos de productividad para toda la empresa y para las diversas secciones y departamentos, es, por sí misma, fundamental porque extiende la presencia sindical a todas las áreas de la empresa. Por otra parte, la continua comunicación entre miembros de la dirección y del comité a través de estas comisiones, como decía un directivo, facilita el aprendizaje del diálogo y la comprensión de la postura del otro y se evitan actitudes maximalistas, lo que facilita la disposición de la dirección a admitir que la corregulación se extienda a nuevas áreas. También a consecuencia de la aplicación del sistema de incentivos la corregulación alcanza a los intereses y vida laboral del personal técnico. Los técnicos son introducidos en el sistema de incentivos y dejan de cobrar *sobres* -una condición exigida por el comité a la dirección en cada ocasión en que distintos grupos de técnicos iban siendo introducidos en el sistema- con lo que su salario también pasaba a estar corregulado. Lo mismo ocurrió con los ascensos, admitiendo el comité que el sistema meritocrático debía seguir funcionando -pero bajo control conjunto-[20]. La extensión de la jornada laboral por parte de los técnicos se reduce en PUBLICA, como se vio, a niveles mínimos si se la compara con lo que ocurre en las otras empresas. La amplicación de la corregulación ha sido paulatina, como lo ha sido la aplicación del sistema de incentivos a grupos sucesivos de trabajadores -administrativos, diversos tipos de técnicos, personal estructural de rango medio alto, etc...-.

El aprendizaje del diálogo entre comité y dirección ha reducido los niveles de conflicto en la empresa lo que a su vez ha facilitado la disposición de la dirección a sucesivas amplicaciones del contenido de la negociación colectiva. Como un alto directivo admitía,

> "hay que reconocer que el comité se ocupa de la competitividad de la empresa y por tanto uno no puede estar todo el día sospechando que lo que proponen va contra tí".

El no surgimiento de secciones sindicales rivales tiene que ver con la capacidad de representación inclusiva del comité, aunque pueden aparecer descontentos entre pequeños

grupos de trabajadores que hasta el momento han sido solucionados con éxito por el comité. Los descontentos más resaltables se han producido entre los antiguos mandos intermedios -cuya funcionalidad ha decaído fuertemente a causa, precisamente, del aumento de la corregulación- y entre algunos grupos de trabajadores a causa del sistema de dietas. Las dietas son consideradas por lus trabajadores como una fuente de ingresos extraordinarios y no, extrictamente, como el pago de unos gastos necesarios para la realización de sus tareas -lo que no es, desde luego, una particularidad de los trabajadores de esta empresa-. La estructura de dietas de PUBLICA facilita ciertos abusos por parte de los trabajadores. Hay varios tipos de dietas cuya cuantía depende de las distancias kilométricas a que se tiene que desplazar un trabajador para realizar una tarea. El abuso consiste, por ejemplo, en que un trabajador que reside en Sevilla se desplaza a realizar una tarea a Córdoba dejando de realizar una tarea en su localidad de residencia (Sevilla) que la hará un trabajador, por ejemplo, que reside en Madrid. De esa forma ambos cobran *dietas mayores.* Cuando el comité y la empresa han intentado corregir este tipo de comportamientos, en determinadas zonas donde se producían con cierta frecuencia, han aparecido pequeñas rebeliones contra el comité. Hasta el momento estos fenómenos son aislados y difícilmente puede surgir una sección sindical rival y, sobre todo, hacerse fuerte a partir de la defensa de intereses centrados en intereses tan particulares[21].

9.5. Síntesis general

El nivel de participación de los trabajadores en la acción colectiva liderada por los sindicatos en diferentes centros de trabajo tiene que ver con la amplitud relativa de la corregulación más que con las características o actitudes individuales de los trabajadores, aunque esto no significa que esas características y actitudes no tengan un elevado poder explicativo sobre la implicación sindical de los trabajadores desde un punto de vista individual -acerca de las probabilidades para que un trabajador se implique en la acción sindical-. La

extensión de la corregulación a políticas que antes pertenecían a la prerrogativa de la empresa permite a los comités la representación inclusiva de los trabajadores. Por un lado, el comité logra evitar que la dirección utilice todas las ventajas que la flexibilidad legal de las contrataciones le permite y, por otro, implica que los intereses de grupos de trabajadores cuya vida laboral estaba antes en las manos exclusivas de la dirección pasen a estar, también, bajo control del comité.

La extensión de la corregulación requiere, sin embargo, el acuerdo de la dirección y no hay ninguna causa mecánica por la que la dirección tenga una estrategia definida para aumentar la corregulación. El objetivo esencial de la dirección es aumentar la capacidad de adaptación (flexibilidad) de la empresa a su medio ambiente. Su estrategia concreta para hacerlo depende, esencialmente, de la propia estrategia sindical. Cuando los comités continúan con la tradicional política redistributiva por necesidad -como en el caso de las dos pequeñas empresas- o como consecuencia de la división sindical que les lleva a procesos de rivalidad y competencia interna -caso de la gran empresa privada-, las direcciones de las empresas siguen una estrategia flexibilizadora (que podríamos denominar *unilateral)* consistente en la utilización de las ventajas que les ofrece la legislación sobre contrataciones temporales y en el aumento de la prerrogativa empresarial sobre grupos cada vez más amplios de trabajadores. Y como consecuencia, la participación de éstos en la acción sindical se reduce.

En el caso de la gran empresa pública la extensión de la corregulación fue una consecuencia de varios factores coadyuvantes que tenían que ver con el propósito del liderazgo de la única sección sindical presente en el comité de evitar la división sindical. El comité propuso a la empresa un sistema de incentivos que la dirección aceptó por su incapacidad para controlar la productividad del trabajo. A cambio, el comité obtuvo poder corregulador sobre una gama de políticas de la empresa y pudo evitar la utilización, por parte de la dirección, de las ventajas que le ofrecía la legislación sobre contrataciones temporales, y, en consecuencia, el comité pasó a controlar la vida laboral e intereses de todos los trabajadores.

Las posibilidades de ampliación de la corregulación pueden, sin embargo, presentarse en determinadas coyunturas en que la dirección necesita la colaboración de la organización sindical en las empresas. El que los comités utilicen esas posibilidades depende de la estructura sindical -rivalidad o no entre las secciones- y de su disposición a alterar los objetivos de la acción sindical renunciando a estrategias puramente redistributivas propias del micro-sistema clásico de relaciones laborales que conlleva una estrategia de la dirección orientada a obtener mayor poder unilateral dentro de la empresa.

NOTAS

1. Curiosamente, sólo un 23 % de los eventuales consideraron como objetivo prioritario para los sindicatos nacionales la eliminación o limitación de la política de eventualidad. El objetivo prioritario de los sindicatos nacionales debería ser, según los eventuales, la eliminación o reducción de la tasa de paro.

2. De hecho, en un informe interno de la sección de CCOO, sobre el análisis de los resultados de las elecciones sindicales en el otoño de 1990 (elecciones que tuvieron lugar algunos meses después del conflicto mencionado), se expresaban las dificultades de la sección sindical en las mesas electorales de los obreros fijos de mayor antigüedad, atribuyendo a UGT un relativo éxito en dichas mesas.

3. Recuérdese que los obreros sometidos a incentivos indirectos son aquellos cuya productividad no es medible por métodos tayloristas.

4. Debe recordarse, a este respecto, que esto no significa, extrictamente, una mayor compresión hacia la *politización* sindical -entendida como ligazón entre partidos políticos y sindicatos- sino hacia la intervención sindical en temas políticos de ámbito nacional.

5. También puede mencionarse la destacada tendencia de muchos trabajadores españoles a considerar las organizaciones sindicales de masa como no imprescindibles para la eficacia de la acción colectiva. Esta opinión, sin embargo, tiene más que ver con la escasa afiliación sindical que con otras formas de participación en la acción colectiva.

6. Naturalmente estamos hablando únicamente de trabajadores empleados en la economía legal.

7. En el capítulo 2 se comprobó que las mujeres trabajadoras estudiadas -en su mayoría obreras poco cualificadas- tienen una mayor tendencia a abandonar su puesto de trabajo.

8. La transformación de todos los contratos temporales en fijos reduce el número anual de nuevos contratos que podría tener la empresa y, por tanto, se produce una pérdida de subvenciones.

9. No existen diferencias notables entre las empresas respecto a la antigüedad media del personal. Dichas diferencias no pueden explicar el hecho de que mientras en PUBLICA muchos trabajadores no-técnicos reciben formación, en las demás empresas ese número es muy reducido.

10. Recuérdese que en las demás empresas se les paga, si acaso, el complemento denominado *carencia de incentivos,* que es una parte muy pequeña de la prima media real.

11. Sobre la progresiva inadecuación de estos sistemas a las nuevas condiciones tecnológicas en el sector del automóvil puede verse Hinojosa (1987).

12. Sobre la importancia que para las relaciones entre los trabajadores tiene el sistema de primas véase Burawoy (1979).

13. Esto no significa que no sean los trabajadores de ideología izquierdista los que más se afilian, por eso el análisis de la implicación sindical a partir de los intereses y actitudes de los trabajadores es válido a nivel general y dentro de cada una de las empresas, pero no para entender el diferente nivel de implicación sindical entre los trabajadores de las distintas empresas.

14. En la gran empresa privada, por ejemplo, la dirección había logrado aumentar el número del personal no-reglamentado (no cubierto por los convenios) hasta casi 300 personas y se proponía continuar esta política con una buena parte de los técnicos.

15. La negociación en estos centros de trabajo concluye en la firma de un *acuerdo de mejora* que debe respetar las cláusulas -como mínimos- del convenio provincial del metal.

16. Durante la etapa franquista era una práctica habitual incluir a los activistas sindicales en una *lista negra* con el propósito de que no fueran contratados por otras empresas (Balfour, 1989). Tal procedimiento, sin embargo, no tenía un éxito asegurado por el mal funcionamiento de la burocracia, porque muchas veces las empresas hacían caso omiso de las listas negras si necesitaban trabajadores cualificados o por el apoyo de los activistas de otras empresas para que éstas contrataran a *los fichados.*

17. El sindicato socialista tenía una escasa presencia sindical en las plantas en los inicios de la transición como consecuencia de su política de no infiltración en las estructuras del sindicalismo vertical, que el liderazgo del sindicato socialista consideraba *como participación* en las estructuras del régimen franquista (Balfour, 1989: 88).

18. En opinión del comité la dirección no estaba poniendo los medios suficientes para acabar con la total subordinación de la empresa -una gran subcontrata- respecto a la empresa propietaria, lo que suponía una amenaza constante sobre el futuro de PUBLICA.

19. La idea de que la extensión de la corregulación se debía a la introducción del sistema de incentivos era compartida por sindicalistas, por directivos de la empresa y por muchos trabajadores.

20. Se admite que para las carreras profesionales del personal de rango medio-alto la opinión de la dirección sea una variable a tener en cuenta en los ascensos -pero no la única variable-.

21. La ampliación de la corregulación que se ha analizado no tiene una especial relación con el hecho de que la empresa sea pública. En primer lugar, aunque pública, es una subcontrata y no goza del estatus de seguridad de las grandes empresas del INI -holding al que PUBLICA no pertenece sino indirectamente-. Las características de las relaciones industriales en la empresa no son las típicas del sector público español. No sólo la sección de CCOO comina el comité de forma casi absoluta, sino que el nivel de implicación sindical de los técnicos o los administrativos, por ejemplo, es excepcionalmente alto -sobre todo si no se mide esa implicación, exclusivamente, en términos de afiliación-. Los eventuales de la mayoría de las empresas públicas no gozan del mismo estatus de seguridad que los de PUBLICA. Sobre todo, el nivel de corregulación alcanzado en esta empresa es muy superior al alcanzado en la mayoría de las empresas públicas españolas.

APÉNDICE 1: METODOLOGIA

El trabajo de campo de la tesis se extendió entre marzo de 1990 y febrero de 1991 e incluyó el análisis documental y entrevistas -cerradas y abiertas- así como estancias en las empresas seleccionadas a lo largo de dicho año. Con anterioridad al inicio del trabajo de campo se tuvieron algunas entrevistas informales con líderes sindicales de las federaciones nacionales y de los sindicatos provinciales del metal de UGT y CCOO[1] y de AECIM[2] con el objeto de elegir las cuatro empresas que se adecuaran a los criterios de selección establecidos -véase capítulo 1-. Dichas entrevistas sirvieron también para conocer tanto la estructura de la negociación colectiva en el sector a nivel nacional y provincial así como acerca de su contenido, conflictividad en el sector y estrategias sindicales y empresariales. Una parte importante de las entrevistas, en el caso de AECIM, se dedicó a las relaciones entre dicha asociación y Confemetal -asociación patronal del sector a nivel nacional a la que pertenece AECIM- y con sus empresas-miembro. En el caso de las entrevistas a los líderes de los sindicatos provinciales se insistió también en sus relaciones con las estructuras superiores de los sindicatos, sobre todo con las uniones territoriales de Madrid y con las federaciones nacionales del metal, así como con las secciones sindicales en las empresas -tanto con las de las empresas sometidas al convenio provincial como con las de las empresas con convenio propio (no sometido a las cláusulas del convenio provincial)-.

Una vez seleccionadas las empresas -véase la sección siguiente- y obtenido el permiso de la dirección y de las secciones sindicales y comité de empresa para poder realizar el trabajo de campo en ellas, se tuvieron algunas entrevistas preliminares con algunos miembros de la dirección y sindicatos acerca del método del trabajo de campo a realizar así como para obtener el acceso a la documentación necesaria cuyo estudio tuvo lugar a lo largo del trabajo de campo.

II

1. La selección de las empresas

A partir de los dos criterios de selección de las empresas (autonomía relativa de las secciones sindicales frente a las estructuras superiores de los sindicatos y existencia o no de rivalidad sindical en el comité) se procedió a contactar con diversas empresas de los cuatro tipos (véanse en el capítulo 1). Las empresas contactadas, para rellenar las cuatro celdas, fueron ocho. Tres de ellas no otorgaron su permiso para la realización del estudio y una fue rechazada porque se preveía la existencia de conflictos graves en un periodo más o menos cercano, como ocurriría en realidad.

En las cuatro empresas finalmente seleccionadas se obtuvo, como se ha indicado, tanto el permiso de la dirección como el de todas las secciones sindicales presentes en el comité. En realidad la selección no se refiere a empresas sino a comités de empresa. En este sentido, se seleccionaron los comités de los centros de trabajo de Madrid (caso de PRIVADA, PUBLICA y FAMILIAR). En FEMENINA sólo existe un comité de empresa que corresponde a su único centro de trabajo situado, también, en Madrid.

Para la realización de las entrevistas con los trabajadores se obtuvo, de las direcciones de las empresas y de las secciones sindicales presentes en los comités seleccionados, cartas de presentación avalando la investigación. Dichas cartas serían usadas para contactar con los trabajadores a entrevistar.

2. El cuestionario

Para la redacción definitiva del cuestionario que sería aplicado a una muestra de los trabajadores reglamentados y representados por los comités de empresa seleccionados, se realizó una pequeña prueba piloto a 12 trabajadores (6 obreros, 3 administrativos y 3 técnicos). Después de acortar el cuestionario para reducir el tiempo de las entrevistas en torno a una hora -en la prueba piloto la duración media fue de 1 hora y 24 minutos- y de reformar

algunas preguntas que no habían funcionado bien en la prueba piloto, se dio forma a la redacción final del cuestionario (ver Apéndice 3).

El tamaño de la muestra venía, en parte, dado por las disponibilidades económicas y por el tiempo en que debía realizarse el trabajo de campo en su conjunto y en cada empresa en particular[3]. El tamaño original de la muestra se estableció en 314, que suponía un error muestral para la población total muy cercano al 5 %. La distribución de las entrevistas entre las cuatro empresas se realizó de manera que el error muestral para todas ellas fuera igual (10%). El tamaño muestral real y los errores muéstrales se vieron ligeramente afectados por pequeños errores acerca del tamaño de las poblaciones -trabajadores reglamentados- representados por los comités de empresa seleccionados así como por el hecho de que un pequeño número de entrevistas no pudieron ser realizadas.

Tabla A1.1 **Táñanos y errores de la nuestra de trabajadores seleccionada** para el total de la población y por expresas

EMPRESA	Población'	Tamaño ideal de la muestra	Tamaño real de la muestra	Error muestral para un nivel de confianza del 95.5%
PRIVADA	1.780	100	98	9.8%
PUBLICA	1.066	100	99	9.5%
FEMENINA	231	63	61	10.8%
FAMILIAR	119	52	51	11.0%
TOTAL	3.196	314	308	5.4%

***' La población se compone solamente de los trabajadores reglamentados (cubiertos por los convenios colectivos) y representados por los comités de empresa seleccionados. No es, por lo tanto, igual a la plantilla de las empresas. En el caso de PRIVADA se excluyó, además, un centro de trabajo que, aunque representado por el comité de empresa seleccionado, estaba geográficamente muy alejado de los demás centros cuyos trabajadores estaban representados por el comité seleccionado.**

Una vez establecido el tamaño de las submuestras de cada empresa se estableció un procedimiento de selección aleatoria de trabajadores por cuotas a partir de cuatro variables:

a) sexo,

b) categoría laboral (considerando tres valores: titulados medios o superiores, administrativos y obreros con titulaciones académicas inferiores),
c) edad (teniendo en cuenta dos valores: menores y mayores de 36 años) y
d) tipo de contrato (trabajadores temporales y fijos).

Con las categorías de estas cuatro variables se elaboró una retícula -24 casillas- de cuotas para cada empresa. Para la selección al azar de los trabajadores a entrevistar se utilizó en cada empresa un listado de los trabajadores reglamentados, y representados por los comités de empresa seleccionados, ordenados según su antigüedad en la empresa y conteniendo información sobre las cuatro variables antes mencionadas. Dado que el tamaño de la muestra era más bien pequeño se decidió seleccionar a dos trabajadores para cada entrevista: uno de ellos sería considerado como el seleccionado en primera instancia y el otro como el sustituto -a quien sólo se entrevistaría en el caso de que no se pudiera entrevistar, por cualquier motivo, al seleccionado en primera instancia-. Con este método de sustitución nominal de los entrevistados en primera instancia se trataba simplemente de limitar el numero de entrevistas fracasadas.

El procecimiento de selección, en todas las empresas, fue el siguiente:

a) Se dividió el número de trabajadores del listado entre el tamaño de la muestra en la empresa. En el caso de PRIVADA el resultado de esa división fue, por ejemplo, de 17.8. Esto significaba que se entrevistaría a uno de cada 17.8 trabajadores del listado.

b) Una vez obtenido el número anterior (= y), se eligió al azar un número natural (= *x)* mayor que O y menor que *y,* quedando seleccionados todos los trabajadores que ocuparan en el listado las posiciones iguales a

x -I- (y * n)

siendo *n* la serie de números enteros contenidos entre 1 y el tamaño de la muestra para la empresa. En PRIVADA, por ejemplo, *y* era igual a 17.8 (una entrevista por cada 17.8 trabajadores de la lista). El número *x* entre O y 17.8 que resultó elegido fue el 7. Los trabajadores seleccionados fueron, por tanto, los que ocupaban las posiciones 7, 25, 43, etc., dado que

7 =*7* + (17.8 *0)

25^7 + (17.8 * 1)

43=7 + (17.8*2) ...

c) Lógicamente, llegaría un momento en que los trabajadores así seleccionados tendrían características que correspondían a celdas ya llenas de la retícula de cuotas. En ese caso se buscaba el trabajador siguiente en la lista, y más próximo al número seleccionado, que pudiera ser situado en una celda aún no llena de la retícula de cuotas. Cuando esto no fuera posible -por estar ya al final del listado- se elegiría a un trabajador anterior en la lista y más próximo al número seleccionado. Por seguir con el ejemplo anterior, un número seleccionado fue el 1751 de la lista fe 7 + 17.8 * 98). Dicho trabajador podía ser, por ejemplo, un técnico varón mayor de 36 años y fijo. Si la celda de la retícula de cuotas correspondiente a esas características estaba ya llena se elegía al trabajador número 1752 (el inmediatamente siguiente) y si cumplía las condiciones de una celda aún no llena quedaba seleccionado, pero si no las cumplía se pasaba al número siguiente, el 1753, y así sucesivamente hasta encontrar uno que pudiera ser incluido en una celda aún no llena de la retícula de cuotas. Si se llegaba al número 1780 -último de la lista-, lo que sólo ocurrió con los últimos seleccionados, sin encontrar un trabajador que entrara en una celda todavía no llena, se reinicializaba la búsqueda pero en sentido inverso a partir del número 1750.

d) Como *sustituto* de cada trabajador seleccionado *en primera instancia,* se seleccionó, por el procedimiento indicado, a aquel trabajador de sus mismas características -según

las variables para establecer las cuotas- que le siguiese, de forma más próxima, en el listado. Si, en nuestro ejemplo, hubiéramos seleccionado al trabajador número 1754 de la lista en primera instancia y éste fuera un obrero varón, mayor de 36 años y fijo su sustituto sería el siguiente trabajador de la lista que tuviera esas mismas características. De esta forma cada uno de los trabajadores seleccionados en primera instancia tendría un sustituto de sus mismas características para el caso en que, por cualquier motivo, el seleccionado *en primera instancia* no pudiera ser entrevistado. En el caso de que ninguno de los dos trabajadores fueran entrevistados no se procedería a ningún otro tipo de sustitución adicional dando la entrevista por fracasada.

Tabla Al.2 **Razones por las que los trabajadores seleccionados –en primera instancia o cono sustitutos– no contestaron a las entrevistas para el total de seleccionados y por empresas.**

	PRIVADA	PUBLICA	FEMENINA	FAMILIAR	TOTAL
1. Ya no trabajaban en la empresa, a pesar de estar en los listados	3 3		2	1	6 (17X)
2. Ausentes de Madrid durante el periodo de tiempo en que se realizaron las entrevistas en su empresa		7	–	3	13 (37X)
3. ¡localizados en el periodo de entrevistas y seleccionados por error (2 trabajadores no reglamentados)	4	2	1	–	11 (11X)
4. Se negaron a contestar	11	2		12 (34X)	35 (100X)
TOTAL		11			
PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL DE SELECCIONADOS (EN PRIMERA INSTANCIA O CONO SUSTITUTOS)	10X	10%	9X	12X	10.2x

Como se aprecia en la tabla A 1.1 las entrevistas finalmente realizadas fueron 308 sobre un tamaño original de la muestra igual a 314. Las entrevistas fracasadas fueron, pues, 6, (2%). De los 314 seleccionados en primera instancia fueron entrevistados 285 (90.8%) y, por tanto, hubo que recurrir a los sustitutos en 29 casos (9.2%) -de los que 23 pudieron ser entrevistados-. Los trabajadores seleccionados en primera instancia que no pudieron ser entrevistados no pertenecen particularmente a ninguna categoría de trabajadores según las

variables usadas para el establecimiento de las cuotas, excepto, quizá, por el hecho de que hay entre ellos una cierta sobrerrepresentación de técnicos o titulados universitarios debido, esencialmente, a que es un tipo de trabajadores que viaja más y por tanto algunos de ellos no estaban en Madrid en el momento en que se realizaron las entrevistas en sus empresas.

La tabla A 1.2 ofrece el detalle de los trabajadores seleccionados y que no pudieron ser entrevistados. De los 343 trabajadores contactados -los seleccionados en primera instancia más los 29 sustitutos- 35 no fueron entrevistados, lo que representa un 10.2%. Los trabajadores que se negaron a ser entrevistados fueron, sin embargo, sólo 12 (3.5%). Entre las otras causas por las que no se pudieron realizar estas entrevistas destaca la ausencia de 13 trabajadores de Madrid en el periodo de realización de las entrevistas, sobre todo en la gran empresa pública donde un número relativamente alto de técnicos viaja a otras partes de España.

El lugar en el que se realizan las entrevistas es un aspecto importante de la técnica de encuesta. Aunque no se han estudiado con profundidad los efectos del ambiente físico sobre los resultados de las encuestas, un supuesto esencial y lógico de la técnica, es que el lugar físico de la entrevista debe ofrecer suficientes garantías de neutralidad y libertad de expresión al entrevistado. En nuestro caso se puso un cuidado especial respecto al lugar físico en que se iban a realizar las entrevistas porque el ámbito físico de la empresa puede afectar notablemente al espíritu del trabajador al contestar, a pesar, incluso, de los avales sobre la investigación (de la direccion.de la empresa y de las secciones sindicales) que siempre se presentaban al trabajador y a pesar, también, de las garantías de secreto profesional y de la mera intencionalidad académica del estudio (que se presentaban por escrito y de palabra ante los trabajadores seleccionados).

En el caso de las empresas más pequeñas, las direcciones accedieron a la realización del estudio en ellas con la única condición de que las entrevistas, dado su elevado número[4], no se harían en tiempo de trabajo, aunque en ambos casos se podría contactar con los trabajadores en su propio puesto de trabajo. En la mayoría de las ocasiones, sin embargo, los contactos tuvieron lugar a la entrada o salida al trabajo así como durante el tiempo del

bocadillo. De hecho, la realización de las entrevistas en estas empresas fuera del tiempo de trabajo implicaba que la mayoría de ellas tendrían lugar fuera de los locales de la empresa. Este constreñimiento dificultó la realización de las entrevistas, pero era un constreñimiento deseable porque el ambiente en empresas de tamaño reducido es, lógicamente, más cerrado.

En las dos grandes empresas -PRIVADA y PUBLICA-, por el contrario, las direcciones no presentaron ningún problema para que los trabajadores pudieran contestar a las entrevistas en tiempo de trabajo. En estos casos, pues, casi el 100% de las entrevistas se realizaron durante la jornada laboral y dentro de la empresa.

En todos los casos se ofreció a los trabajadores la posibilidad de elegir el lugar concreto de la entrevista. A los seleccionados de las dos grandes empresas se les ofrecía, en primer lugar, la posibilidad de que la entrevista tuviera lugar dentro o fuera de la empresa y en la jornada laboral o fuera de ella. Además, podían elegir un lugar concreto dentro o fuera de la empresa. Se les mencionaron los siguientes posibles lugares: un despacho -facilitado por la empresa- en el departamento de acción o política social, los locales sindicales -tanto del comité como de las diversas secciones-, las áreas al aire libre pertenecientes a la empresa o cualquier otro lugar que ellos quisieran siempre que ofreciera garantías suficientes de aislamiento. A los trabajadores de las dos grandes empresas que quisieran realizar la entrevista fuera de la empresa -7% de los casos- y a los seleccionados de las dos empresas pequeñas se les ofrecían algunas ideas acerca de los lugares donde podría tener lugar la entrevista: un bar o café de su elección, parques o lugares al aire libre, locales municipales de actividades culturales e, incluso, la universidad[5] o cualquier otro lugar que ellos desearan siempre y cuando ofreciera un aislamiento suficiente.

Los lugares en los que se realizaron las entrevistas en las dos empresas más grandes, casi siempre a elección del trabajador, fueron:

- El 36% en el mismo puesto de trabajo o en algún despacho de la propia sección o departamento -esta posibilidad no era explícitamente mencionada por el entrevistador,

pero a menudo la proponían los propios trabajadores y era, en general, aceptada si el lugar ofrecía unas condiciones mínimas de aislamiento y comodidad-.

-Un 24% de los trabajadores eligieron los locales sindicales -bien los del comité de empresa o los de alguna sección sindical en particular-.

-El 23 % de las entrevistas tuvieron lugar en el despacho facilitado por la empresa en el departamento de acción social.

- Otro 10% eligió tener las entrevistas al aire libre y un 7% fuera de la empresa -casi siempre durante la jornada laboral- en algún bar o terraza próximos a los locales de la empresa.

En el caso de los trabajadores de las dos empresas más pequeñas los lugares en los se celebraron las entrevistas fueron:

-16% en bares o terrazas próximos a la empresa, generalmente al finalizar la jornada laboral,

- 29% en bares o locales públicos alejados de la empresa y cercanos a la residencia de los entrevistados,

- 33% en la calle o en parques,

- 12% dentro de la empresa, mayoritariamente fuera de la jornada laboral,

- 6% en el propio domicilio del entrevistado y

- 4% en locales sindicales fuera de la empresa.

Para contactar con los trabajadores seleccionados, se pudo disponer, en cada empresa, de una persona del departamento de acción social o del de personal para indicar al entrevistador la forma de localizar a los trabajadores. Una vez localizados se les presentaban, sin que interviniera ningún representante ni de la empresa ni de los sindicatos, los avales de la dirección y de las secciones sindicales sobre el estudio, además de una información adicional que resaltaba los aspectos académicos del estudio. La gran mayoría de los trabajadores aceptaban realizar la entrevista, aunque algunos mostraban dudas. En general no era difícil convencerles a través de procedimientos indirectos que consistían en charlar con ellos sobre su puesto de trabajo o algún otro asunto que pudiera despertar su confianza[6]. Una vez que el trabajador aceptaba contestar al cuestionario se fijaba el momento y lugar de la entrevista e inmediatamente el entrevistador hablaba con el jefe de la sección mostrándole, si era necesario, el permiso de la dirección para realizar el estudio. Los mandos intermedios no presentaron problemas en ningún caso porque se les presentaba una carta de la dirección autorizando el estudio, aunque un pequeño número de ellos telefonearon al departamento de personal para confirmar la autorización de la empresa para que el trabajador se ausentara de su puesto de trabajo. En general siempre se intentaba que la entrevista tuviera lugar inmediatamente después del contacto previo en las dos empresas más grandes y en el mismo día en el caso de las dos empresas más pequeñas. La duración media de las entrevistas fue de 1 hora y 16 minutos, aunque lo normal era que durasen entre 50 y 60 minutos[7].

En cuanto a la duración del tiempo total en que se realizaron las entrevistas en cada empresa se trató de que fuera el menor posible. En la gran empresa privada las entrevistas se realizaron en 17 días naturales, aunque los cinco últimos se dedicaron íntegramente a entrevistar a los 11 sustitutos. En general las sustituciones de los trabajadores seleccionados en primera instancia y que no fueron entrevistados alargó en un tercio el periodo de entrevistas cerradas en cada empresa. En la gran empresa pública se emplearon 32 días, aunque los últimos 9 se dedicaron a los 11 sustitutos. El hecho de que en esta empresa el

periodo de entrevistas cerradas fuera mayor se debió a la descentralización geográfica de la empresa y a la mayor dificultad para localizar a los trabajadores seleccionados. La descentralización geográfica de la empresa -se visitaron 9 centros de trabajo diferentes- limitaba, sin embargo, el efecto de la interrelación entre los entrevistados sobre los resultados de la encuesta. En las dos empresas más pequeñas, a pesar de que el número de trabajadores a entrevistar era menor, la duración de esta fase del estudio fue mayor que en PRIVADA (22 días en FEMENINA -7 para los sustitutos- y 21 días en FAMILIAR -6 para los sustitutos-).

3. Las entrevistas abiertas semi-estructuradas

La información documental y la extraída del cuestionario se complementó con un conjunto de entrevistas abiertas, además de las que se tuvieron con los líderes de los sindicatos provinciales y de la patronal. La estancia en las cuatro empresas -especialmente en las dos empresas más grandes- proporcionó muchos encuentros y charlas informales con líderes sindicales y directivos de rango medio así como con un cierto número de trabajadores. Las entrevistas abiertas semi-estructuradas, sin embargo, iban a proporcionar una información más sistematizada sobre distintos aspectos de la vida de la empresa y de la acción colectiva. Dichas entrevistas se tuvieron siempre al finalizar el periodo de las entrevistas cerradas. El tipo de entrevistados mediante este procedimiento fue de tres tipos: directivos, líderes sindicales y trabajadores.

Entrevistas a los directivos

Las entrevistas a los directivos se centraron esencialmente en el personal de la alta dirección de las empresas aunque, en algunas ocasiones, se entrevistó también a directivos de rango medio si es que, por cualquier motivo, algunos de ellos podían ofrecer información

importante sobre algún aspecto de interés -por ejemplo, en FEMENINA se entrevistó a los dos jefes de las secciones en las que el conflicto de las primas (véase el capítulo 6) tuvo una especial relevancia, en la gran empresa privada se tuvo una entrevista con otro jefe de sección que en el pasado había sido propietario de una empresa de tamaño medio que era subcontratada por PRIVADA, etc.-. Pero la mayoría de estas entrevistas tuvieron lugar con altos directivos de rango igual o superior al de jefes de departamento.

Se elaboró un guión detallado sobre los diversos aspectos de la vida de la empresa que podían resultar de interés para esta tesis. A continuación se tenía una entrevista preliminar con el jefe de relaciones laborales o, en su defecto, de personal, para establecer qué directivos podían contestar a los determinados aspectos o preguntas concretas del cuestionario, pues de lo que se trataba en esencia era de obtener determinada información objetiva. En las empresas grandes el número de entrevistados fue alto (12 en una de ellas y 16 en la otra), en tanto que en las dos empresas más pequeñas el número se limitó a 3 y 4. Algunas de ellas duraron varias horas, pero la mayoría concluían en media hora puesto que el directivo sólo era entrevistado para obtener de él informaciones muy puntuales. Las entrevistas más largas fueron, en general, las que se tuvieron con los jefes o directores de relaciones laborales, de recursos humanos o personal, de producción y de aquellos que tenían contactos frecuentes con los miembros del comité.

El guión del cuestionario estaba organizado en los siguientes capítulos:

1. Historia de la empresa.
2. Sistema de contratación y selección de la mano de obra, necesidades de personal, rotación de plantilla, etc...
3. Organización de la empresa (organigrama).
4. Tecnología.
5. Retribuciones.
6. Categorías profesionales y promociones.
7. Formación.
8. Relaciones laborales.

9. Descentralización productiva.
10. Actividades comerciales.
11. Aspectos financieros.
12. Política social de la empresa.
13. Organización del trabajo, flexibilidad interna.
14. Varios (relaciones de la empresa con las organizaciones patronales, problemática concreta de la empresa, etc.).

En general se obtuvo información más o menos detallada a todas las preguntas, aunque algunos directivos manifestaban no sentirse autorizados para hablar sobre determinados aspectos y me remitían a otros de mayor autoridad jerárquica. Estas entrevistas no se grabaron en ningún caso, se tomaron notas detalladas que se volvían a redactar inmediatamente después de la entrevista a fin de tener una copia lo más fiel posible de las respuestas.

Entrevistas a los líderes sindicales

Las entrevistas a los líderes sindicales se realizaron sólo con aquellos que lideraban las secciones y el comité o con los que tenían un interés particular -por ser líderes de algunas tendencias internas en las secciones sindicales o por su actividad y evidente liderazgo en algún asunto o aspecto de interés-.

Se entrevistó, en todos los casos, a los presidentes de los comités de empresa, presidentes de los comités intercentros -en el caso de las dos grandes empresas-, secretarios de las secciones sindicales y líderes de las tendencias internas si es que existían -en UGT de PRIVADA, por ejemplo, al líder de la tendencia pro-redondista y al de la tendencia pro-socialista[8], y en el caso de CCOO a los líderes de la tendencia favorable a la defensa de los eventuales y de la tendencia contraria-. En muchos casos, evidentemente, estos diversos

papeles estaban reunidos en una única persona -el presidente del comité podía ser líder, por ejemplo, de una tendencia interna dentro de su sección-.

En conjunto se entrevistó a 18 líderes distribuidos por sindicatos y empresas tal y como aparece en la tabla A 1.3.

Tabla A1.3 Distribución de los 18 líderes sindicales entrevistados por empresas y sindicatos.

EMPRESAS	CCOO	UGT	UNÍ	TOTAL
Privada	4	3	1	8
Pública	4	1	–	5
Femenina	1	2	–	3
Fami liar	2	–	–	2
TOTAL	11	6	1	18

Aunque se elaboró un guión común para estas entrevistas su seguimiento fue laxo porque algunas de las preguntas se referían a un tipo de información muy objetiva y bastaban ser contestadas por un líder en cada empresa. En la mayoría de los casos, por lo demás, con cada líder sindical se insistía más en aquellos aspectos sobre los que él había tenido una mayor intervención. El guión estaba estructurado en los siguientes capítulos:

1. Historia personal (laboral, sindical y política).
2. La sección sindical (organización y tendencias internas, relaciones con las estructuras superiores del sindicato, afiliados,...).
3. El comité de empresa (funcionamiento, relaciones entre las distintas secciones, asamblearismo, etc.).
4. Acción sindical en la empresa (conflictividad, negociaciones del convenio y relaciones día a día, contenido de los convenios,...).
5. Política de la sección y el comité frente a problemas concretos en la empresa (las preguntas concretas variaban mucho de empresa a empresa, pero incluían aspectos como el sistema de promociones, las horas extraordinarias, flexibilidad funcional, formación, subcontratas, eventualidad, técnicos, mujeres, primas, etc.).

6. Opiniones sobre asuntos varios (huelga general, crisis de los países comunistas, rebeliones sindicales como la producida en la Empresa Municipal de Transportes de Madrid, política económica del gobierno, el papel del sindicato en la empresa, macro-acuerdos nacionales en la transición política, causas de la debilidad del sindicalismo en España y relaciones UGT-CCOO a nivel nacional).

Las entrevistas con los líderes sindicales solían ser largas y muchas veces superaban las dos horas. Diez de estas entrevistas fueron grabadas -aunque no siempre en su totalidad- y en el resto se procedió igual que en el caso de las entrevistas a los directivos (recomposición escrita de la entrevista inmediatamente después de haberla realizado).

Entrevistas a los trabajadores

Finalmente se tuvieron 24 entrevistas semi-estructuradas con trabajadores de distintos grupos con el propósito esencial de contextualizar los resultados del cuestionario. Aunque, para este fin también fueron de gran utilidad los comentarios que muchos de los trabajadores hacían a determinadas preguntas del cuestionario. Estos comentarios fueron anotados la mayor parte de las veces y posteriormente fueron tratados como información cualitativa.

Las entrevistas cualitativas se distribuyeron teniendo en cuenta dos variables esenciales: la categoría profesional (técnicos / administrativos / obreros) y el tipo de contrato (eventuales / fijos). Con estas dos variables se tendrían entrevistas abiertas sobre dos de los grupos de trabajadores sobre los que se deseaba hacer un tratamiento específico en la tesis (técnicos -categoría en la que se incluía también a los trabajadores con titulación universitaria- y eventuales). La selección de trabajadores a entrevistar se hizo también al azar y para ello se utilizaron las listas de los seleccionados como *sustitutos* para las entrevistas cerradas. Se evitó seleccionar a aquellos sustitutos que habían sido entrevistados previamente mediante el cuestionario.

Tabla A1.4 Clasificación de los trabajadores son los que se tuvieron entrevistas abiertas según el tipo de contrato y su categoría profesional en cada una de las eapresas.

EMPRESAS	TÉCNICOS		ADMINISTRATIVOS		OBREROS		TOTAL
	FIJOS	EVENTUALES	FIJOS	EVENTUALES	FIJOS	EVENTUALES	
Privada	1	1	1	1	3	1	8
Pública	1	1	1	1	3	1	8
Femenina	1	–	1	–	1	1	4
Familiar	1	–	1	–	1	1	4
TOTAL	4	2	4	2	8	4	24

En las dos grandes empresas se entrevistó al doble de trabajadores que en las dos empresas más pequeñas. En estas últimas no se entrevistó ni a técnicos ni a administrativos eventuales porque la inmensa mayoría de los trabajadores con contratos temporales eran obreros. Aunque en principio no se tuvo en cuenta ni el sexo ni la edad a la hora de seleccionar a estos entrevistados, de hecho en las entrevistas se incluyó, por azar, a cinco mujeres y la distribución por edad se produjo automáticamente porque los eventuales son también jóvenes. La duración de estas entrevistas fue de entre una y dos horas. Se grabaron 9 de las 24 entrevistas, siempre con el acuerdo previo de los entrevistados. En el resto de los casos se procedió como ya se había hecho con los directivos y líderes sindicales. El guión de las entrevistas incluía sobre todo aspectos relacionados con la acción sindical, aunque también otros temas más diversos relacionados con su trabajo e incluso con su vida fuera de la actividad laboral. Los capítulos en que se organizaron las preguntas eran los siguientes:

1. Historia personal (familia, estudios y laboral).
2. Su empresa actual: puesto de trabajo, carrera profesional, problemas personales.
3. Relaciones con los sindicatos: opiniones generales y visión de la acción sindical concreta en la empresa -conflictos u otro tipo de acciones colectivas-.
4. Opinión sobre diversos aspectos del mercado interno: promociones, dietas, primas, salarios, eventuales, tecnología, subcontratas, horas extraordinarias, formación...

5. Opinión sobre diversos aspectos del mercado externo: segmentación del mercado, inmigrantes, política laboral, trabajo sumergido,...

6. La vida fuera de la fábrica: proyectos de cara al futuro, el futuro de los hijos, el tiempo libre, las relaciones personales...

7. Opinión sobre diversos temas: huelga general del 14 de diciembre de 1988, los acuerdos nacionales en la transición política, política fiscal y económica del gobierno, aspectos muy concretos de cada empresa...

En general se respetó la tendencia de los trabajadores a extenderse sobre determinados temas. Muchos de ellos se extendían al hablar de su problemática personal en la empresa, lo que era muy útil para esta tesis porque se entraba en detalles muy concretos de la vida y preocupaciones o intereses de los trabajadores. Sin dichas entrevistas abiertas no me hubiera dado cuenta de las razones por las que algunos aspectos de los mercados internos preocupaban tanto a algunos trabajadores -detalles de las causas por las que se sentían discriminados en temas tan diversos como las dietas, promociones, primas, etc.-.

XVIII

NOTAS

1. Únicos sindicatos presentes en la negociación del Convenio Siderometalúrgico de Madrid. Un acuerdo reciente entre ambos sindicatos les concede a cada uno de ellos una cuota del 50% de la representación sindical en las negociaciones así como en cualquier comité paritario que pueda formarse como resultado de los convenios.

2. Asociación de Empresarios del Comercio e Industria del Métal-Madrid, que por sí sola aporta más del 50% de los negociadores del Convenio Siderometalúrgico por la parte empresarial.

3. No se podía alargar demasiado el tiempo en que debían realizarse las entrevistas cerradas en cada empresa porque las interrelaciones entre los entrevistados podían producir efectos en las contestaciones y actitudes de los trabajadores frente al entrevistados Aunque este fenómeno no podía evitarse del todo había que limitarlo en lo posible.

4. Téngase en cuenta que en FEMENINA se iba a entrevistar al 27% de los trabajadores reglamentados y en FAMILIAR al 43%.

5. En gran parte la idea de que la entrevista pudiera tener lugar en la universidad era un artilugio que simplemente intentaba destacar ante el trabajador el hecho de que el propósito del estudio era académico. Ningún trabajador eligió esa posibilidad.

6. En realidad los primeros contactos los realizaba yo personalmente u otra entrevistadora que demostró tener un gran tacto a la hora de realizarlos. Esta tarea era en muchos casos difícil porque algunos trabajadores se mostraban dudosos acerca de si contestar o no a la entrevista. El procedimiento empleado para intentar convencerles, sin ejercer una excesiva presión psicológica, era hablar con ellos sobre temas ajenos a la entrevista -sobre su puesto de trabajo o algún otro asunto que pudiera despertar su confianza-. Recuerdo que en una ocasión un obrero me dijo que él no contestaba a ninguna encuesta y que no interpretara mal aquello porque era una norma para él. Mientras hablábamos él seguía controlando un robot de cableado. Comencé a hacerle preguntas sobre la máquina y al cabo de 10 minutos me despedí de él diciéndole que lamentaba que no quisiera realizar la entrevista. Inmediatamente contestó que aunque él no contestaba "a encuestas" en aquel caso lo haría porque no quería despreciar a una persona que se había interesado por su trabajo.

7. No era extraño que las entrevistas se alargaran a causa de largos comentarios de los trabajadores a algunas preguntas. Un trabajador, por ejemplo, pasó casi un cuarto de hora explicando al entrevistador por qué no estaba de acuerdo con que las secciones intentaran limitar el número de horas extraordinarias.

8. Los *redondistas* u *oficialistas* eran aquellos que habían seguido la política oficial del sindicato en la huelga general -en favor de la misma- y los *socialistas* o *gubernamentales* los que se habían opuesto a la huelga siguiendo los criterios del gobierno.

APÉNDICE 2: LA ELIMINACIÓN DE DOS INDICADORES SELECCIONADOS *A PRIORI* PARA LA CONSTRUCCIÓN DE LA ESCALA DE IMPLICACIÓN SINDICAL

Este breve apéndice explica las razones por las que dos de los indicadores de la implicación sindical de los trabajadores, *seleccionados a priori,* no fueron finalmente utilizados. Los párrafos siguientes servirán también para entender la lógica de la construcción de la escala de implicación sindical.

Una vez realizada la prueba estadística sobre la validez de los ocho indicadores de implicación sindical de los trabajadores seleccionados *a priori,* se decidió no utilizar en la construcción de la misma ni el indicador de la militancia sindical ni la *disposición a hacer algo extra para aumentar la fortaleza de los sindicatos.* Esta eliminación, fundada en criterios estadísticos, no significa que tales indicadores no correlacionen positivamente con los que, finalmente, formarían parte de la escala. En ambos casos existe esa correlación y con los seis indicadores seleccionados. Ocurre, simplemente, que tal correlación no es lo suficientemente fuerte o, dicho de otro modo, que los dos indicadores descartados miden, además de la implicación sindical, otra cosa. Son indicadores con, al menos, dos dimensiones y, aunque una de ellas es la implicación sindical, la otra contamina de tal modo el significado del indicador que lo convierte en *no válido,* desde el punto de vista estadístico, para medir la implicación sindical.

Haremos, en primer lugar, unas breves referencias a las causas de la eliminación del indicador *disposición a hacer algo extra en favor del fortalecimiento de los sindicatos.* La *contaminación* de este indicador procede del hecho de que, por un lado, un número relativamente importante de trabajadores con alta implicación en la acción sindical en las formas descritas por los otros indicadores, no están dispuestos a hacer algo extra para aumentar la fortaleza de los sindicatos pues piensan que ya hacen lo suficiente por ellos. Además, otro grupo de trabajadores, también con alta implicación en la acción sindical, piensan que los sindicatos no son tan débiles y, por tanto, tampoco se codificaron como dispuestos a hacer algo extra para aumentar la fortaleza de los sindicatos[1]. Por algunos

comentarios realizados por estos últimos trabajadores en las entrevistas cerradas, podemos deducir que interpretaban la pregunta sobre si pensaban que era cierto que los sindicatos españoles eran débiles, como si se refiriera a la fortaleza de las secciones sindicales de su empresa aunque la pregunta se refería -o así fue diseñada- a la fortaleza de los sindicatos nacionales.

Por otro lado, un número relativamente importante (45%) de los trabajadores *anti-sindicales* o críticos hacia los sindicatos, desde el punto de vista ideológico o político -que en el capítulo 6 se han calificado como *oposición política a los sindicatos-, y* cuya implicación sindical es casi nula según los demás indicadores utilizados, contestaron que estaban dispuestos a hacer algo extra para aumentar la fortaleza sindical. Estos trabajadores se referían en general, aunque con alguna excepción, a *hacer algo* para aumentar la fortaleza sindical *de los trabajadores y* no de los sindicatos existentes. Sus respuestas parecían indicar, por tanto, que su oposición al sindicalismo es una oposición a los sindicatos existentes y no a toda idea sindical o de defensa colectiva de los intereses de los trabajadores. Algunos de los comentarios de estos trabajadores fueron, por ejemplo, "me afiliaría a un sindicato que no hiciera huelgas" o que "no fuera comunista" o que "no andará siempre a ver cómo se carga a la empresa".

La correlación positiva de este indicador con el resto de los utilizados en la escala disminuyó, pues, porque:

a) Un número relativamente alto de trabajadores, con alta implicación sindical en los indicadores utilizados para construir la escala, pensaban que aunque los sindicatos eran débiles ellos ya hacían lo posible para aumentar la fortaleza sindical y, por tanto, fueron codificados como *no dispuestos a hacer algo extra en favor de la fortaleza sindical.*

b) Otra parte, también relativamente importante, de los trabajadores con alta implicación sindical no estaban de acuerdo con la suposición de entrevistador acerca

de que los sindicatos eran débiles y, por tanto, tampoco fueron codificados como *dispuestos a hacer algo extra en favor de la fortaleza sindical.*

c) Finalmente, una parte de los trabajadores menos favorables a la acción colectiva, cuya implicación sindical era prácticamente nula, afirmaron *estar dispuestos* a hacer algo extra en favor de la fortaleza sindical.

Como consecuencia de estos resultados contradictorios el indicador acabó por considerarse no válido.

Tabla A2.1 **Distribución de los 58 trabajadores dispuestos a ser candidatos sindicales en las elecciones a los comités, según su nivel de estudios y su afiliación.**

	BAJO NIVEL EDUCATIVO"	ALTO NIVEL EDUCATIVO"	TOTAL DE DISPUESTOS A SER DELEGADOS	PORCENTAJE SOBRE LA MUESTRA TOTAL"[1]
AFILIADOS	51%	12%	62X	36%
NO AFILIADOS	7%	29%	38X	11%
TOTAL	58%	41%	(N = 58)	17% (N = 308)

Nota: La base de los porcentajes de las tres primeras columnas es el número total de trabajadores dispuestos a ser candidatos en las elecciones a los comités (N = 58).

a) Se entiende por bajo nivel educativo los estudios primarios, bachillerato y formación profesional. Por alto nivel educativo se entiende los estudios técnicos de grado medio y los universitarios.

b) La última columna es una añadido a la tabla que expresa el porcentaje de los dispuestos a ser candidatos sobre el total de afiliados, de no afiliados y para la muestra total (N = 308).

Mucho más interesante resulta el análisis de las causas de la no validez de la militancia como indicador de la implicación sindical de los trabajadores. A priori, y aunque el indicador utilizado suponía una *suavización* del concepto de militante, podíamos suponer, como se ha dicho en el texto, que la *disposición a ser candidato sindical en las elecciones industríales* indicaba un compromiso con los sindicatos mayor que la mera afiliación, pues se puede suponer que el trabajador dispuesto a ser delegado es capaz de dedicar esfuerzos y tiempo a

la acción sindical en una medida mucho mayor que el mero afiliado. La tabla A2.1 representa, en las tres primeras columnas, el nivel educativo de los trabajadores dispuestos a ser delegados. La última columna representa el porcentaje muestra! de los dispuestos a ser candidatos a delegados sindicales.

Como puede verse en la tabla, en el conjunto de la muestra había 58 trabajadores (17% de la muestra) dispuestos a presentarse como candidatos sindicales en las elecciones para elegir a los delegados de los comités. Aunque ciertamente los afiliados estaban mucho más dispuestos a ser candidatos a delegados que los no afiliados (en una proporción 3 veces superior) resultó que una parte importante del total de dispuestos a ser candidatos en las listas sindicales eran no afiliados (38%), y no sólo eso, sino que además éstos trabajadores no votaban a los sindicatos en las elecciones, no asistían a las asambleas de trabajadores, etc..., es decir, tenían una implicación sindical muy baja en los indicadores válidos de la escala.

¿Quiénes eran estos trabajadores? Se trataba muy mayoritariamente de técnicos o de trabajadores con estudios universitarios y que hacían fuertes críticas genéricas hacia los sindicatos y el sindicalismo. Me refiero a críticas que revelan una postura ideológica o política contraria al sindicalismo y que no necesitan fundamentarse en actuaciones concretas de los sindicatos o del comité, como ocurre en el caso de las críticas que formulan los afiliados hacia sus propios sindicatos.

Probablemente estos trabajadores querían expresar al entrevistador que su escasa implicación en la acción sindical no se debía a ningún tipo de miedo, sino que estaba basada en una oposición *razonada* a los sindicatos. A uno de estos trabajadores le pregunté, al final de la entrevista, la razón de su disposición a ser candidato sindical después de haber manifestado un apoyo muy escaso a los sindicatos o, mejor dicho, una oposición hacia ellos relativamente fuerte. Su respuesta fue la siguiente:

> "Los sindicatos lo hacen fatal [porque] no tienen gente preparada [y] son poco profesionales. Yo no tendría inconveniente en ser delegado de UGT o hasta de CCOO si me dejaran hacer lo que yo pienso. Lo haría mejor [que los actuales delegados] y me limitaría a solucionar problemas, que es lo que hay que hacer, y dejarse de otras cosas. [¿Qué cosas?] Bueno, una cosa importante es que si uno es delegado es

> delegado ¿n una empresa, y se supone que nadie tiene que venir a decirte lo que hay que hacer. [¿A quién te refieres?] Pues a los sindicatos, quiero decir, a los sindicatos de Madrid, a los que mandan en los sindicatos... Lo de ser delegado en el comité no tiene nada que ver con lo que pienso sobre otras cosas a nivel general [político o ideológico] ¿no?. En fin, yo no seré delegado. Pero te quiero decir que si no lo soy no es porque me asuste o porque tenga miedo a algo, [sino que] es porque los sindicatos no son lo que tendrían que ser. Pero yo no me asusto ni de las siglas".

Los datos de la tabla A2.1 nos permiten extraer, pues, una conclusión respecto a las características de los trabajadores que dicen estar dispuestos a ser delegados sindicales. Se trata de 58 personas, de las que:

a) 29 son afiliados y con un nivel bajo o medio de estudios y

b) 17 son no-afiliados y con alto nivel de estudios (técnicos o universitarios).

De entre estos 17 trabajadores, además, 15 no tienen contactos esporádicos con sindicalistas o delegados sindicales, sólo uno de ellos afirma haber participado en algún conflicto laboral y siete sostienen, incluso, que "los sindicatos no deberían existir porque cada trabajador sabe cómo tiene que defenderse por su cuenta". En definitiva, no son una parte real del grupo de trabajadores con los que los sindicatos, UGT y CCOO, podrían eventualmente contar para elaborar las listas de candidaturas en las elecciones a los comités. El otro gran grupo de trabajadores dispuestos a ser delegados está compuesto por 29 trabajadores afiliados y con un nivel medio o bajo de estudios.

En definitiva, el indicador de militancia *disposición a ser candidato en las elecciones sindicales* mide también otra dimensión que, desde el punto de vista estadístico, lo convierte en no válido para su uso en la escala de la implicación sindical de los trabajadores. Esto no significa que no exista, como ya se ha dicho, una correlación positiva entre afiliación y disposición a ser candidato sindical -sobre todo si nos referimos a los trabajadores con un nivel de estudios inferior al técnico-. Los comentarios anteriores no deben hacer olvidar esa correlación esperada y lógica, aunque no sea lo suficientemente fuerte como para que el indicador forme parte de la escala. Lo extraño es simplemente el hecho de que el 38% de los trabajadores dispuestos a ser candidatos sean no-afiliados o no participen en la acción sindical en casi *ninguna* otra forma. Se trata de 22 trabajadores de la muestra de los que 17 tienen una

formación técnica o universitaria. No es que estos 17 trabajadores con alto nivel educativo apoyen un tipo de sindicalismo *más eficaz* o *racional* sino que su afirmación de que están dispuestos a ser delegados es una racionalización, frente al entrevistador, de su visión negativa sobre los sindicatos. Así, por ejemplo, la sección de la Confederación de Cuadros -formada exclusivamente por técnicos y mandos medios-, que logró una cierta representación en el comité de la gran empresa privada en 1986, tampoco ha recibido ningún apoyo ni ha demostrado ser más eficaz que las secciones sindicales de UGT o CCOO en la defensa de los intereses del personal muy cualificado. De hecho, la sección desaparecería, por falta de apoyo y actividad, en las elecciones de 1990.

XXV

NOTAS

1. Estos trabajadores contestaron, pues, al filtro del cuestionario que daba paso a la pregunta en que se basa este indicador, que *no deseaban* que los sindicatos fueran más fuertes porque pensaban que ya tenían una fortaleza suficiente.

APENDICE 3: CUESTIONARIO

IDENTIFICACION DE LA ENTREVISTA

* Nº de cuestionario **(No llenar)** ... __ __ **(1-3)**

Lugar de la entrevista **(No preguntar)** **(4)**

- Domicilio del entrevistado 1
- Empresa 2
- Bar o cafetería 3
- Calle 4

I.- ACTIVIDADES DE OCIO Y CULTURA.

P1) Vamos a comenzar por unas cuantas preguntas sencillas ¿Cada cuánto tiempo compra el periódico?

- Todos los días ..... 1 **(5)**
- Al menos una vez a la semana 2
- Varias veces al mes 3
- Una vez al mes 4
- Muy raramente 5
- Nunca compro el periódico 6
- NS/NC 9

¿Puede decirme qué periódico o periódicos suele comprar?

(6-7)

_____

(8-9)

_____

P2) Voy a mencionarle una serie de temas sobre los que suelen hablar los periódicos y las revistas y quisiera saber si está interesado en ellos o no.

(MARCAR SI DICEN QUE SI)

- Economía ..... 1 **(10)**
- Deportes ..... 1 **(11)**
- Cosas de sociedad (famosos) .. 1 **(12)**
- Sindicatos y trabajadores .... 1 **(13)**
- Sucesos ..... 1 **(14)**
- Política nacional ..... 1 **(15)**
- Política internacional ..... 1 **(16)**
- Ciencia y técnica ..... 1 **(17)**
- Cultura ..... 1 **(18)**
- Espectáculos ..... 1 **(19)**
- Problemas de barrios o locales 1 **(20)**
- Otras cosas ..... 1 **(21)**

P3) ¿Hay alguna noticia, o suceso de actualidad de cualquier tipo, en la que esté especialmente interesado y que la siga con interés en la prensa, la radio o la televisión?

(22)

- Sí 1
- No 2
- NS/NC 3

¿Cuál? **(23-24)**

_____

P4) Un conjunto de noticias importantes, actualmente, se centra sobre las transformaciones en los países del Este incluyendo la Unión Soviética. ¿Cuál de las frases que se muestran en la tarjeta I **(DARLE Y LEERLE LA TARJETA I)** expresa lo que usted piensa de dichas transformaciones?

1 - Es una exageración de la prensa occidental.

2 - Es una crisis de sistemas políticos dictatoriales.

3 - Es una crisis de sistemas económicos ineficaces.

4 - Es una crisis general de un sistema económico y político que aunque en su momento podía ofrecer esperanzas en realidad ha dado malos resultados.

5 - Sobre todo, es una crisis importante en la que se ha demostrado que los comunistas de los países del Este tienen capacidad de reconocer sus errores lo que no siempre tienen otros partidos en los países occidentales.

(25)

Número de la frase elegida _____

P5) Teniendo en cuenta lo que está pasando en los países del Este, ¿piensa Vd. que es bueno para los trabajadores españoles que siga existiendo el Partido Comunista de España?

(26)

- Sí 1
- No 2
- NS/NC 9

P6) ¿Le gusta la música?

(27)

- Sí 1
- No 2
- NS/NC 9

¿Qué tipo de música le gusta más?

(28)

- Clásica 1
- Española 2
- Rock 3
- Pop 4
- De cantautor 5
- Heavy 6
- Folclórica 7
- Otra 8
- NS/NC 9

¿Cuál? **(29)**

_____

P7) ¿Suele leer libros? **(30)**

- Sí 1
- No 2

¿Puede decirme el título de un libro que haya leído recientemente y que le haya gustado? **(31-32)**

_____

(A TODOS)

¿Si tuviera más tiempo y tranquilidad sobre qué tema le gustaría leer (o leer más)? **(33-34)**

_____

P8) Lo que en general llamamos "los intelectuales", para usted: tienen mucho interés, cierto interés, poco interés o ningún interés. **(35)**

- Mucho interés 1
- Cierto interés 2
- Poco interés 3
- Ningún interés 4
- NS/NC 9

P9) Si tuviera la opción de aprender algo, por cursillos o por su cuenta, ¿qué es lo que más le interesaría estudiar? **(36-37)**

_____

(SI HA CONTESTADO ALGO)

¿Ha comentado con alguien que le gustaría estudiar ese tema? **(38)**

- Sí 1
- No 2
- NS/NC 9

P10) ¿Le gustan a Vd. los deportes? **(39)**

- Sí 1
- No 2

¿Cuál es su deporte favorito? **(40)**

_____

¿Practica normalmente algún deporte? **(41)**

- Sí 1
- No 2

¿Cuál? **(42)**

_____

II.- POLITICA E INTERESES.

P11) Vamos a hablar de otros temas. Me gustaría que calificara de 1 (muy mal) a 9 (muy bien) las siguientes políticas del gobierno:

- Puntuación general al gobierno..... _____ **(43)**
- Política de empleo ..... _____ **(44)**
- Política hacia los sindicatos ..... _____ **(45)**
- Actuación en el caso Juan Guerra .. _____ **(46)**

P12) Respecto al sistema político español diría usted que es un sistema muy justo, bastante justo, ni justo ni injusto, bastante injusto o muy injusto. **(47)**

- Muy justo 1
- Bastante justo 2
- Ni justo ni injusto 3
- Bastante injusto 4
- Muy injusto 5
- NS/NC 9

¿Y el sistema económico? **(48)**

- Muy justo 1
- Bastante justo 2
- Ni justo ni injusto 3
- Bastante injusto 4
- Muy injusto 5
- NS/NC 9

¿Y el sistema fiscal? **(49)**

- Muy justo 1
- Bastante justo 2
- Ni justo ni injusto 3
- Bastante injusto 4
- Muy injusto 5
- NS/NC 9

P13) De los modelos económicos que se le presentan en la tarjeta II ¿cuál preferiría Vd. para España?

(DARLE Y LEERLE LA TARJETA II)

1 - Un sistema de empresas privadas de libre mercado.

2 - Un sistema de empresas de libre mercado pero con garantías sociales.

3 - Sistema mixto, con empresas públicas y privadas.

4 - Sistema en el que predominen claramente las empresas públicas .

5 - Un sistema compuesto total o casi totalmente por empresas públicas.

(50)

Número elegido ..... _____

P14) En la tarjeta III se presentan distintas formas de participación de los trabajadores en las empresas. ¿Cuál de esas frases expresa mejor su opinión sobre este tema?

(DARLE Y LEERLE LA TARJETA III)

1 - Las empresas deben dirigirlas sólo los directivos.

2 - Las empresas deben dirigirlas los directivos pero compartiendo información con los representantes de los trabajadores sobre los temas que nos afecten, por ejemplo, la política de empleo de la empresa, la organización del trabajo, la formación, etc...

3 - Debería haber una cogestión entre directivos y sindicatos o representantes de los trabajadores. Los sindicatos o representantes de los trabajadores deben intervenir no sólo en temas que afecten directamente a los trabajadores sino también en la política de ventas, financiación de la empresa, etc...

4 - Las empresas deberían dirigirlas totalmente los sindicatos mediante consejos elegidos por todos los trabajadores.

(51)

Frase escogida ..... _____

P15) Y de las frases de la siguiente tarjeta, la IV, ¿cuál cree que expresa mejor lo que usted piensa?

(DARLE Y LEERLE LA TARJETA IV)

1 - Los sindicatos no deben preocuparse de política o de cosas ajenas a las empresas porque para eso están los partidos políticos que conocen la situación del país.

2 - Los sindicatos sí deben preocuparse de temas ajenos a las empresas porque, en definitiva, sólo ellos defienden a los trabajadores.

3 - Los sindicatos no deberían existir porque cada trabajador sabe cómo tiene que defenderse por su cuenta.

(52)

Frase escogida ..... _____

P16) Suponga que estamos en la negociación colectiva y le piden su opinión acerca de dos posibilidades de cara a la negociación o distribución de las subidas salariales. ¿Cuál de estas dos posibilidades escogería usted?

1 - Que los salarios suban para todos la misma cantidad de pesetas porque así se evita que unos ganen bastante más que otros.

2 - Que los salarios suban proporcionalmente a lo que cada uno gane porque si no los técnicos y otros cuadros no tendrían incentivos para trabajar bien.

(53)

Frase escogida ..... _____

P17) En la tarjeta V aparecen dos problemas laborales de tipo general que podrían producirse, aunque, suponga que no afectan directamente a su empresa. Me gustaría saber si usted apoyaría una huelga, convocada por los sindicatos, en cada uno de los dos casos:

(DARLE Y LEERLE LA TARJETA V)

1 - El gobierno ha decidido cerrar una gran empresa estatal y más de 4.000 trabajadores van a quedarse en el paro y los sindicatos nacionales deciden convocar una huelga de solidaridad. ¿Apoyaría esa huelga?

2 - Suponga que se está negociando el convenio provincial del metal. La patronal ofrece un 5% y los sindicatos piden un 8% de subida salarial y llevan así dos meses sin que nadie ceda nada. ¿Apoyaría una huelga del sector en la provincia convocada por esa razón?

	Apoy	No apoy	NS/NC
Fr. 1	1	2	9 **(54)**
Fr. 2	1	2	9 **(55)**

P18) Me gustaría saber si a la hora de apoyar o no una huelga convocada en la empresa tendría o o no en cuenta las consideraciones que se mencionan en la tarjeta VI. Comencemos por la primera.

(DARLE Y LEERLE LA TARJETA VI)

1 - Lo que usted piense de las reivindicaciones que se plantearan.

2 - Lo que usted piense de la posibilidad de conseguir las reivindicaciones.

3 - Lo más importante es que el comité de empresa convoque la huelga y con eso me basta.

4 - Lo que opine la mayoría de los trabajadores de la empresa sobre la huelga.

5 - La situación económica de la empresa en ese momento.

6 - La opinión que tengan sobre la huelga los compañeros de trabajo con los que más se relaciona.

7 - Las opiniones que tengan sobre la huelga miembros de su familia o sus mejores amigos fuera de la empresa.

	Sí	No
Fr. 1	1	2 **(56)**
Fr. 2	1	2 **(57)**
Fr. 3	1	2 **(58)**
Fr. 4	1	2 **(59)**
Fr. 5	1	2 **(60)**
Fr. 6	1	2 **(61)**
Fr. 7	1	2 **(62)**

(SI CONTESTA SI A LA FRASE 3)

¿Qué es más importante para usted a la hora de apoyar una huelga: **(63)**

- Que la convoque el comité de empresa 1
- Que la convoque el sindicato con el que simpatiza 2

P19) No sé si recordará que hace poco más de un año los maestros, funcionarios del Estado, hicieron una larga huelga porque ganaban menos que otros funcionarios del Estado de su misma categoría profesional. Dígame con cuál de las frases de la tarjeta VII está más de acuerdo.
(DARLE Y LEERLE LA TARJETA VII)

1 - Hicieron bien en ir a la huelga porque no hay derecho a que siendo de la misma categoría que otros funcionarios ganaran menos.

2 - Desde luego, los funcionarios no deberían pretender ganar tanto como los trabajadores de la industria porque para eso tienen un contrato de trabajo de por vida y, además, todos sabemos que trabajan menos que nosotros.

(64)

Frase con la que está de acuerdo ____

P20) Imagine que el gobierno decide pagar subsidio de paro a todos los desempleados de forma indefinida hasta que no encuentren trabajo. Suponga que para ello se decidiera que los trabajadores empleados cooperaran con un 5% de su salario para crear un fondo social de protección a los desempleados. ¿Estaría de acuerdo con esta medida? **(65)**

- Sí 1
- No 2

¿Por cuál de estas tres razones no está de acuerdo?

1- Porque el subsidio indefinido de paro fomenta el poco deseo de trabajar.

2- Porque no somos los trabajadores los que tenemos que costear el subsidio del paro.

3- Porque hay corrupción y abusos por parte de muchos trabajadores que cobran indebidamente el subsidio de paro.

Frase elegida ..... ____ **(66)**

P21) ¿Puede decirme con cuál de las dos frases siguientes está más de acuerdo?

1 - La empresa en la que trabajo es como un equipo en el que a veces hay discusiones y desavenencias pero en el que, en el fondo, todos tenemos unos intereses comunes que debemos proteger.

2 - La empresa en la que trabajo es un lugar en el que destaca más la oposición entre los trabajadores y la dirección que la colaboración. **(67)**

Frase con la que está de acuerdo ____

P22) En general, ¿cómo ve usted a su empresa según las frases que se expresan en la tarjeta VIII?
(DARLE Y LEERLE LA TARJETA VIII)

1 - Como un lugar en el que estoy a gusto aunque, lógicamente, el trabajo puede ser duro muchas veces.

2 - Como un lugar ajeno hacia el que no siento ni simpatía ni antipatía.

3 - Como un lugar al que tengo que venir porque de algún sitio hay que sacar el dinero suficiente para vivir. **(68)**

Frase elegida ..... ____

¿Cuál de las siguiente razones hace que no se sienta del todo a gusto cuando viene a trabajar? **(69)**

- Uno se siente vigilado todo el día 1
- Mis jefes no son agradables . 2
- Mi horario es muy malo 3
- Uno se siente siempre en terreno ajeno 4

P23) De los calificativos que se indican en la tarjeta IX **(DARLE Y LEERLE LA TARJETA IX)**, ¿puede decirme cuáles son adecuados para calificar su trabajo en esta empresa?

- Interesante	1	**(70)**
- Creativo	1	**(71)**
- Repetitivo	1	**(72)**
- Ruidoso	1	**(73)**
- Cómodo	1	**(74)**
- Fácil	1	**(75)**
- Absurdo	1	**(76)**
- Divertido	1	**(77)**
- Duro	1	**(78)**
- Aburrido	1	**(79)**
- Limpio	1	**(80)**

P24) Respecto a la tarea concreta que realiza en la empresa, ¿cuánto tiempo, más o menos, lleva realizándola? **(81)**

- Un día 1
- Menos de una semana 2
- Menos de un mes 3
- Entre un mes y seis meses 4
- Más de seis meses 5
- NS/NC 9

P25) ¿Hace Vd. horas extraordinarias habitualmente? **(82)**

- Sí 1
- No 2
- NS/NC 9

P26) Muchas veces los sindicatos dicen que no deben hacerse horas extraordinarias porque así se podrían crear más puestos de trabajo. Los empresarios, por su parte, dicen que es necesario que se hagan horas extraordinarias porque las ventas tienen altibajos y unas veces se necesita producir más que otras veces. ¿Con quién está Vd. más de acuerdo, con los sindicatos o con los empresarios? **(83)**

- Con los sindicatos 1
- Con los empresarios 2
- NS/NC 9

P27) Imagine ahora que le ofrecen otro trabajo en otra empresa con el mismo tipo de contrato que tiene en ésta. Dígame si lo aceptaría bajo las condiciones que se presentan en la tarjeta X:
(DARLE Y LEERLE LA TARJETA X)

1 - Es un trabajo mucho más duro pero le pagarían un salario un 20% más alto del que tiene ahora.

2 - Es un puesto de trabajo en una empresa en la que no cuenta la antigüedad para ascender de categoría, sino sólo los méritos de cada cual, aunque, para empezar usted ganaría un 20% menos que en esta empresa.

3 - En esa empresa podría hablar con los compañeros durante el trabajo más que en esta.

4 - En esa empresa los sindicatos serían mucho más fuertes que en esta.

	Lo acept	No lo acept	NS/NC	
Fr. 1	1	2	9	**(84)**
Fr. 2	1	2	9	**(85)**
Fr. 3	1	2	9	**(86)**
Fr. 4	1	2	9	**(87)**

P28) En general, usted preferiría un trabajo **(88)**

- En la empresa privada 1
- En la empresa pública 2
- Como funcionario 3
- NS/NC 9

¿Por qué? **(89)**

_____

_____

P29) **(SOLO A LOS CASADOS CON HIJOS)** Hablemos un momento del futuro que le gustaría para sus hijos. ¿Le gustaría que tuvieran la misma profesión que usted? **(90)**

- Sí 1
- No 2
- NS/NC 9

¿Me puede nombrar una profesión que le gustaría para sus hijos/as o, al menos, para uno/a de ellos? **(91-92)**

_____

P30) Piense por un momento en sus familiares y amigos más cercanos. En general, diría, desde un punto de vista económico, que a ellos les va mucho mejor, mejor, más o menos igual, peor o mucho peor que a la mayoría de ellos: **(93)**

- Mucho mejor 1
- Mejor 2
- Más o menos igual . 3
- Peor 4
- Mucho peor 5
- NS/NC 9

P31) Dígame con cuál de la siguientes frases está más de acuerdo:

1 - Hay demasiada gente con un trabajo temporal y no hay derecho porque en esas condiciones una persona no puede programar su vida adecuadamente.

2 - Es cierto que lo mejor es un trabajo fijo, pero no cabe duda que si los empresarios no pudieran contratar a trabajadores temporales se crearían muchos menos puestos de trabajo. **(94)**

Frase elegida ..... ____

P32) Hay quien dice que los trabajadores temporales o eventuales trabajan más. ¿Cree usted que eso es cierto? **(95)**

- Sí 1
- No 2
- NS/NC 9

A veces se dice también que los trabajadores temporales o eventuales no suelen tener mucho apego a los sindicatos. ¿Es eso cierto? **(96)**

- Sí 1
- No 2
- NS/NC 9

III.- SINDICATOS.

P33) ¿Se celebran en esta empresa asambleas de trabajadores? **(97)**

- Sí 1
- No 2
- NS/NC 9

¿A cuántas asambleas de trabajadores, de las que Vd. estaba convocado, ha asistido en los últimos 12 meses? **(98)**

- A todas 1
- A casi todas 2
- Más o menos a la mitad.. 3
- A pocas 4
- A ninguna 5
- NS/NC 9

¿Habló Vd. en ellas? **(99)**

- Sí 1
- No 2
- NS/NC 9

¿Le hubiera gustado hablar o sintió que tenía algo que decir pero no se atrevió a hacerlo? **(100)**

- Sí 1
- No 2
- NS/NC . 9

P34) ¿Cuál de estas dos frases se acerca más a su opinión personal sobre las asambleas?

1- Las asambleas son muy importantes porque en ellas todos los trabajadores pueden opinar y porque en ellas se recibe información sobre la situación de la empresa.

2- Las asambleas no son el mejor método para tomar decisiones porque siempre hablan los mismos y porque en ellas no se puede opinar con libertad. **(101)**

Frase elegida ..... ____

P35) ¿Simpatiza actualmente con algún sindicato? **(102)**

- Sí 1
- No 2
- NS/NC 9

¿Con cuál? **(103)**

_____

En el caso de que algún delegado de ese sindicato con el que usted simpatiza sufriera algún tipo de represión por sus actividades sindicales, ¿estaría usted dispuesto a participar en las posibles acciones concretas propuestas por la sección sindical para defender a ese delegado? **(104)**

- Sí 1
- No 2
- NS/NC 9

P36) ¿Está afiliado a algún sindicato? **(105)**

- Sí 1
- No 2
- NS/NC 9

¿Ha intentado alguien convencerle o animarle a que se afilie a algún sindicato? **(106)**

- Sí 1
- No 2
- NS/NC 9

¿Ha estado afiliado a un sindicato alguna vez? **(107)**

- Sí 1
- No 2
- NS/NC ... 9

¿ A cuál? **(108)**

_____

¿En general, ¿por qué no está afiliado? **(109)**

_____

_____

¿Tiene algún cargo o responsabilidad en el sindicato o en el comité de empresa? **(110)**

- Sí 1
- No 2
- NS/NC 9

¿Cuál? **(111)**

_____

¿Ha tenido anteriormente algún cargo en el sindicato o en el comité? **(112)**

- Sí 1
- No 2
- NS/NC 9

¿Cuál?
(113)
_____

¿Está al corriente del pago de las cuotas?
(114)
- Sí 1
- No 2
- NS/NC 9

¿Ha estado afiliado a otro sindicato diferente anteriormente?
(115)
- Sí 1
- No 2
- NS/NC 9

¿ A cuál?
(116)
_____

P37) ¿Estaría Vd. dispuesto o interesado en presentarse como candidato a delegado en las próximas elecciones a representantes de los trabajadores?
(117)
- Sí 1
- No 2
- NS/NC 9

¿Por qué?
(118)
_____
_____

P38 Como usted puede recordar en el año 1986 se celebraron elecciones sindicales. ¿Recuerda a qué sindicato votó en las últimas elecciones a representantes o delegados de los trabajadores en el comité de empresa?
(119-120)
- UGT 11
- CCOO 12
- USO 13
- CNT 14
- Otro 15
- Independientes 16
- No votó porque no quiso..... 17
- No votó porque no tenía derecho ... 18
- No hubo elecciones en la empresa .. 19
- NS/NC 99

(121)
¿A cuál?
_____

P39) Como usted sabe, probablemente, a finales de este año haya elecciones sindicales. ¿A qué sindicato cree usted que votará?
(122)
- CCOO 1
- UGT 2
- USO 3
- CNT 4
- Otro 5
- Independientes 6
- No lo sé todavía 7
- No votaré 8
- NS/NC 9

(SI CAMBIAN DE VOTO)

¿Por qué cambiará de voto? (123-124)
_____
_____

Al votar en unas elecciones sindicales ¿en cuál de las razones que se mencionan en la tarjeta XI se fija usted más?
(DARLE Y LEERLE LA TARJETA XI).

1 - Me guío por la opinión que tienen, sobre las diversas candidaturas, los compañeros con los que trabajo.

2 - Voto a un sindicato en el que confío.

3 - Voto según quienes sean los candidatos.

4 - Me fijo, sobre todo, en los programas de las diversas candidaturas.

(125)
- Frase elegida ..... _____

(DEJARLE LA TARJETA XI). Al elegir a los delegados de los trabajadores Vd. preferiría:
(LEERLE LA SEGUNDA PARTE DE LA TARJETA).

1 - Delegados serios y responsables que se preocupen también por la situación económica de la empresa.

2 - Delegados muy dedicados a la lucha por los intereses de todos los trabajadores o de toda la clase obrera.

3 - Delegados que sólo se preocupen de los problemas de los trabajadores de la empresa.

(126)
- Frase elegida ..... _____

P40) ¿Ha acudido usted alguna vez a un delegado o representante sindical para solucionar algún problema que le haya surgido en la empresa?

(127)

- Sí 1
- No 2
- NS/NC 9

¿Fue satisfactorio el resultado?

(128)

- Sí 1
- No 2
- NS/NC 9

Cuando Vd. acude, para solucionar o tratar de un problema, a los representantes o delegados de los trabajadores, usted acude:

1 - A un delegado al que conoce personalmente y que merece su confianza.

2 - Al comité como tal.

3 - A un sindicato concreto dentro de la empresa.

4 - A un sindicato concreto fuera de la empresa.

(129)

Opción elegida ..... ___

¿Si fuera a tratar algún problema con los representantes de los trabajadores, sabría a quién dirigirse?

(130)

- Sí 1
- No 2

¿Se ha dirigido a usted, en alguna ocasión, un delegado representante o militante sindical para tratar de algún tema con usted?

(131)

- Sí 1
- No 2
- NS/NC 9

En esa o esas ocasiones en los que se aproximó a usted un delegado o representante sindical ¿trató con usted de alguno de los siguientes temas?

(132-135)

- Le ofreció algún tipo de servicio 1
- Le pidió apoyo (de Vd) al sindicato 1
- Le animó a afiliarse al sindicato 1
- Hablaron sobre problemas concretos 1

P41) Quisiera saber si entre las personas con las que usted se relaciona a menudo en la empresa hay alguna que es delegado en el comité.

(136)

- Sí 1
- No 2
- NS/NC 9

¿Cuántas veces, más o menos, habrá hablado con esa persona en el último mes?

(137)

- No he hablado en el último mes .. 1
- Una o dos veces 2
- De dos a cinco veces 3
- Más de cinco veces 4
- NS/NC 9

P42) Quizá estemos repitiendo, en parte, alguna pregunta que ya le he formulado, ¿tiene usted contactos personales, aunque sean esporádicos, con los delegados sindicales?

(138)

- Sí 1
- No 2

¿En qué sindicatos tiene Vd. contactos?

(139-143)

- CCOO 1
- UGT 1
- USO 1
- CNT 1
- Otro 1

¿En cuál? **(144)**

_____

P43) En la tarjeta XII le presento algunas opiniones sobre los delegados de los trabajadores ¿Cuál es su opinión sobre ellos?

(DARLE Y LEERLE LA TARJETA XII).

1 - Personas preocupadas por el conjunto general de los trabajadores

2 - Personas preocupadas sólo por los afiliados y sus amigos

3 - Personas demasiado atrevidas y que corren muchos riesgos

4 - Personas con pocas ganas de trabajar

5 - Personas ambiciosas

6 - Hay de todo

(145)

Frase escogida ..... _____

P44) Quisiera saber si alguien le informó sobre el último convenio colectivo que le afectó.

(146)

- Sí 1
- No 2

P45) En general, acerca los líderes nacionales de UGT, usted piensa que ¿son demasiado radicales, más bien radicales, ni radicales ni moderados, más bien moderados o demasiado moderados?

(147)

- Son demasiado radicales 1
- Son más bien radicales 2
- Ni radicales ni moderados ... 3
- Son más bien moderados 4
- Son demasiado moderados 5

¿Y acerca de los líderes y delegados de UGT en su empresa?

(148)

- Son demasiado radicales 1
- Son más bien radicales 2
- Ni radicales ni moderados ... 3
- Son más bien moderados 4
- Son demasiado moderados 5

¿Y sobre los líderes nacionales de CCOO?

(149)

- Son demasiado radicales 1
- Son más bien radicales 2
- Ni radicales ni moderados ... 3
- Son más bien moderados 4
- Son demasiado moderados 5

¿Y de los líderes o delegados de CCOO en su empresa?

(150)

- Son demasiado radicales 1
- Son más bien radicales 2
- Ni radicales ni moderados ... 3
- Son más bien moderados 4
- Son demasiado moderados 5

IV.- CONFLICTOS

P46) ¿Cuál cree usted que sería el problema principal que deberían intentar solucionar los sindicatos a nivel nacional?

(151)

_____

¿Y a nivel de su empresa?

(152)

_____

P47) A veces se dice que los sindicatos españoles no tienen mucha fuerza. ¿Querría usted que tuvieran más fuerza?

(153)

- Sí 1
- No 2
- NS/NC 9

Estaría usted dispuesto a hacer algo más de lo que ahora hace para fortalecer a los sindicatos?

(154)

- Sí 1
- No 2

↓

¿Qué estaría dispuesto a hacer por ellos que ahora no hace?

(155)

_____

_____

P48) ¿Ha habido alguna huelga u otro tipo de conflicto colectivo en su empresa en los últimos dos o tres años?

(156)

- Sí 1
- No 2
- NS/NC 9

Me gustaría que me hablara del último conflicto. ¿En qué año ocurrió?

(157-158)

Año ..... ____

¿Cuál o cuales fueron las causas de ese conflicto?

(159-160)

_____

_____

¿Estuvo usted de acuerdo con las demandas de los sindicatos?

(161)

- Sí 1
- No 2
- NS/NC 9

¿Fue una huelga?

(162)

- Sí 1
- No 2
- NS/NC 9

¿Qué tipo de acciones desarrollaron los trabajadores (sentadas, trabajo a reglamento, encierros, etc...)?

(163-164)

_____

_____

¿Cuántos días, más o menos, duró ese conflicto?

(165-166)

Días .... _____

P49) Quisiera que me dijera si a lo largo de su vida como trabajador ha participado en algún conflicto laboral de forma activa. Quiero decir si participó usted en ese conflicto de forma voluntaria, y con convencimiento, en las acciones dirigidas por el comité o los sindicatos.

(167)

- Sí 1
- No 2
- NS/NC 9

¿En qué año se produjo el conflicto más importante de los que directa o indirectamente participó usted?

(168-169)

- Año ..... _____

¿Fué una huelga?

(170)

- Sí 1
- No 2
- NS/NC 9

¿Cuál fue el motivo del conflicto?

(171)

_____

_____

¿Ocurrió en esta empresa?

(172)

- Sí 1
- No 2
- NS/NC 9

P50) Recordará que el 14 de diciembre de 1988 hubo en España una huelga general. ¿Puede decirme si estuvo usted muy de acuerdo, bastante de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, bastante en desacuerdo o muy en desacuerdo con la convocatoria de dicha huelga?

(173)

- Muy de acuerdo 1
- Bastante de acuerdo 2
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo . 3
- Bastante en desacuerdo 4
- Muy en desacuerdo 5
- NS/NC 9

¿Por qué?

(174-175)

_____

_____

P51) Hablemos brevemente del barrio en el que vive. ¿Ha habido en los últimos dos o tres años algún problema que haya provocado la reacción de la gente (manifestaciones, recogida de firmas, protestas en general)?

(176)

- Sí 1
- No 2
- NS/NC 9

Hablemos del último conflicto ¿cuál fue el motivo?

(177)

_____

_____

¿Quién organizó la protesta?

(178)

- Una asociación del barrio ... 1
- Fué espontánea 2
- Otra organización 3
- NS/NC 9

¿Cuál? **(179)**

_____

¿Participó Vd. en dicha protesta?

(180)

- Sí 1
- No 2

¿Participó alguien de su familia?

(181)

- Sí 1
- No 2
- NS/NC 9

¿Estaba Vd. de acuerdo con que se protestara?

(182)

- Sí 1
- No 2
- NS/NC 9

P52) Hay momentos en que, por diversas razones, se convocan grandes manifestaciones. ¿Ha asistido, en alguna ocasión, a alguna de esas manifestaciones públicas?

(183)

- Sí 1
- Nunca 2
- NS/NC 9

Pensando en la manifestación que usted considere más importante, de entre todas las que ha participado, ¿a cuál de las organizaciones que la convocaron o lideraron se sentía Vd. más ligado?

(184-185)

_____

_____

¿A qué manifestación se está refiriendo?

(186-187)

_____

_____

P53) En general hay diversidad de opiniones sobre las manifestaciones públicas. ¿Cuál es su opinión sobre ellas según las opiniones que se expresan en la tarjeta XIII?

(DARLE Y LEERLE LA TARJETA XIII).

1 - Las grandes manifestaciones públicas son muy importantes porque dan fuerza, sentido y orientación a la gente y producen experiencias que luego se recuerdan.

2 - Pueden ser interesantes pero, en general, las dominan unos cuantos para sus propios intereses.

3 - Son interesantes pero muchas veces, debido a la cantidad de personas que asisten, la gente dice y hace cosas de las que luego se arrepiente.

4 - Realmente creo que las grandes manifestaciones dan lugar a comportamientos que chocan contra la libertad y preferencias personales.

5 - Sobre todo son peligrosas porque no se sabe lo que puede pasar cuando se reune tanta gente.

(188)

Opinión escogida ..... _____

P54) Con cuál de las frases de la tarjeta XIV estaría más de acuerdo?

(DARLE Y LEERLE LA TARJETA XIV).

1 - Para solucionar los problemas de la gente lo mejor es estar organizado porque si no los problemas te pillan por sorpresa y sin organizaciones no hay forma de hacer casi nada para solucionarlos.

2 - Probablemente sea bueno estar organizado pero, aparte de que las organizaciones son aburridas, no estoy seguro de que sean tan necesarias. En un momento dado la gente es capaz de unirse rápidamente para exigir sus derechos haya o no haya organizaciones.

(189)

Frase elegida .... _____

P55) Entre las cosas que aparecen en la tarjeta XV, ¿puede decirme las dos que más le agradan y la dos que más le desagradan de su barrio?

(DARLE Y LEERLE LA TARJETA XV)

(190-191-192)

	Agrado	Desagra
- La apariencia física del barrio	1	1
- El tipo de gente que vive en él	2	2
- La seguridad en las calles	3	3
- Los lugares de diversión (bares, cines)	4	4
- Las tiendas	5	5
- El tráfico	6	6
- Las comunicaciones del barrio ..	7	7

En general, Vd. cree que en su barrio la mayoría de la gente, desde un punto de vista económico, ¿es más o menos como usted, está peor que usted o está mejor que usted?:

(194)

- Es más o menos como yo 1
- Está peor que yo 2
- Está mejor que yo 3
- NS/NC 9

En un barrio o zona hay siempre gente nueva que va vivir a él. Me gustaría que me dijera si su barrio, por el tipo de gente que va a vivir a él, está mejorando, empeorando o ni mejorando ni empeorando.

(195)

- Mejora 1
- Empeora 2
- Ni mejora ni empeora .. 3

Por lo que sabe, Vd diría que la gente que está yendo a vivir a su barrio, desde un punto de vista económico, está mejor, peor situada o más o menos igual que los del barrio.

(196)

- Mejor 1
- Peor 2
- Igual 3
- NS/NC 9

V.- VARIOS

P56) Voy a plantearle varias acciones que pueden realizar algunas personas y quisiera saber su opinión sobre si los que las hacen deberían o no ser castigados y con qué castigo de los que se presentan en la tarjeta XVI.

(DARLE Y LEERLE LA TARJETA XVI)

(Contenido de la tarjeta)

1 Ningún castigo, eso no es un delito.
2 Una multa.
3 Menos de 2 años de cárcel.
4 Entre 2 y 6 años de cárcel.
5 Entre 6 y 20 años de cárcel.
6 Cadena perpetua.
7 Pena de muerte.

(LEER UNA POR UNA)

- Una persona joven y sin trabajo realiza tráfico de drogas duras para mantener a su familia.

(197)

Nº de Código ____

- Un drogadicto en situación de "mono" atraca a un trabajador y le roba el equivalente a su salario mensual.

(198)

Nº de Código ____

- Otro drogadicto atraca a un banco robando la misma cantidad de dinero que en el caso anterior.

(199)

Nº de Código ____

- Un joven viola a una chica que previamente había aceptado de él una invitación para tomar unas copas

(200)

Nº de Código ____

P57) A todo el mundo que le toca mucho dinero en algún juego de azar, como la lotería o las quinielas, le preguntan qué hará con él. Imagínese que usted juega y le toca una cantidad media, digamos, 10 millones de Pts. ¿Cuál de las siguientes cosas de la tarjeta XVII le gustaría hacer preferentemente con ese dinero?

(DARLE LA TARJETA XVII)

1 - No las gastaría, las pondría en un banco a plazo fijo o las invertiría.

2 - Las usaría para comprar una vivienda propia.

3 - Las usaría para cambiar de vivienda.

4 - Las invertiría en un negocio propio.

5 - Dejaría de trabajar durante un par de años.

6 - Me compraría un apartamento en la playa.

(201)

Opción escogida .... ____

P58) ¿Se considera una persona religiosa?

(202)

- Sí 1
- No 2
- NS/NC 9

¿Diría que es una persona practicante?

(203)

- Sí 1
- No 2
- NS/NC 9

P59) ¿A qué partido político votó usted en las últimas elecciones generales?

(204)

- PSOE 1
- PP 2
- IU 3
- CDS 4
- Otro 5
- NS/NC 9

¿A cuál? **(205)** _____

Si hubiera mañana elecciones generales, ¿a qué partido político votaría?

(206)

- PSOE 1
- PP 2
- IU 3
- CDS 4
- Otro 5
- NS/NC 9

¿A cuál? **(207)** _____

(SOLO A LOS QUE CAMBIEN EL VOTO)

¿Por qué no votaría al mismo partido que votó?

(208-209)

_____

_____

VI.- RELACIONES SOCIALES.

P60) Me gustaría que habláramos de su mejor amigo/a teniendo en cuenta que no me refiero a nadie de su familia.

¿Me puede decir su edad, aunque sea aproximada?

(210-211)

Edad ..... _____

¿Puede decirme si trabaja?

(212)

- Sí 1
- No 2

¿En esta empresa?

(213)

- Sí 1
- No 2

¿Trabajó alguna vez en la misma empresa que usted?

(214)

- Sí 1
- No 2

¿Puede decirme su estado civil?

(215)

- Soltero/a 1
- Convivencia con otra persona 2
- Casado/a 3
- Viudo/a 4
- Separado/a 5
- NS/NC 9

Quisiera saber su categoría profesional **(la del amigo/a)** según esta tarjeta.
(DARLE LA TARJETA XVIII Y QUE LA TENGA A MANO HASTA EL FINAL DEL CUESTIONARIO)

(216-217)

Nº de Código ..... _____

¿Vive su amigo/a en la misma localidad que usted?

(218)

- Sí 1
- No 2

¿Vive en el mismo barrio que usted?

(219)

- Sí 1
- No 2

¿Cuántos años, más o menos, hace que lo conoce?

(220-221)

Nº Años ..... _____

¿En qué tipo de lugar, de los que se mencionan en la tarjeta XIX, ve a su amigo más frecuentemente?
(DARLE LA TARJETA XIX)

(222)

- En la calle 1
- En su casa 2
- En mi casa 3
- En el trabajo 4
- En el transporte 5
- En una asociación o club al que pertenecemos 6
- En los bares 7
- En cualquier parte 8

Voy a mencionarle una serie de temas y quisiera que me dijera si suele hablar de ellos con su amigo/a.

(MARCAR SI SUELEN HABLAR)

- De deportes ..... 1 **(223)**
- De la familia ..... 1 **(224)**
- De política ..... 1 **(225)**
- Del fín de semana ..... 1 **(226)**
- Del trabajo ..... 1 **(227)**
- De los sindicatos ..... 1 **(228)**

Ahora voy a leerle dos frases y me gustaría saber si, en su opinión, su amigo/a estaría de acuerdo o no con ellas:

1 - No debería haber tanta desigualdad económica en la sociedad, por ejemplo, un técnico no debería ganar tanto y un peón debería ganar más.

2 - El mejor camino para defender los intereses de los trabajadores es a través de los sindicatos.

Acuerd. Desac. NS/NC.

Fr.1 1 2 9 **(229)**
Fr.2 1 2 9 **(230)**

P61? ¿A qué partido cree que votó su amigo en las últimas elecciones generales?

(231)

- PSOE 1
- AP 2
- IU 3
- CDS 4
- Otros 5
- Abstención 6
- No podía votar 7
- NS/NC 9

P62) Aunque es un poco aburrido hablar de lo mismo, me gustaría que habláramos de su segundo mejor amigo o amiga.

¿Me puede decir su edad, aunque sea aproximada?

(232-233)

Edad ..... _____

¿Puede decirme si trabaja?

(234)

- Sí 1
- No 2

¿En esta empresa?

(235)

- Sí 1
- No 2

¿Trabajó alguna vez en la misma empresa que usted?

(236)

- Sí 1
- No 2

¿Puede decirme su estado civil? **(237)**

- Soltero/a 1
- Convivencia con otra persona 2
- Casado/a 3
- Viudo/a 4
- Separado/a 5
- NS/NC 9

Quisiera saber su categoría profesional **(la del amigo/a)** según la tarjeta XVIII.

(DARLE LA TARJETA XVIII)

(238-239)

Nº de Código ..... _____

¿Vive su amigo/a en la misma localidad que usted?

(240)

- Sí 1
- No 2

¿Vive en el mismo barrio que usted?

(241)

- Sí 1
- No 2

¿Cuántos años, más o menos, hace que lo conoce?

(242-243)

Nº Años ..... _____

¿En qué tipo de lugar, de los que se mencionan en la tarjeta XIX, ve a su amigo/a más frecuentemente?

(DARLE Y LEERLE LA TARJETA XIX)

(244)

- En la calle 1
- En su casa 2
- En mi casa 3
- En el trabajo 4
- En el transporte 5
- En una asociación o club al que pertenecemos 6
- En los bares 7
- En cualquier parte 8

Voy a mencionarle otra vez una serie de temas y quisiera saber si suele hablar de esos temas con su amigo/a.

(MARCAR SI HABLARON)

- De deportes ..... 1 **(245)**
- De la familia ..... 1 **(246)**
- De política ..... 1 **(247)**
- Del fín de semana ..... 1 **(248)**
- Del trabajo ..... 1 **(249)**
- De los sindicatos ..... 1 **(250)**

Ahora voy a leerle otra vez las mismas frases de antes y me gustaría saber si, en su opinión, su amigo/a estaría de acuerdo con ellas:

1 - No debería haber tanta desigualdad económica en la sociedad, por ejemplo, un técnico no debería ganar tanto y un peón debería ganar más.

2 - El mejor camino para defender los intereses de los trabajadores es a través de los sindicatos.

	Acuerd.	Desac.	NS/NC.	
Fr.1	1	2	9	**(251)**
Fr.2	1	2	9	**(252)**

P63) ¿ A qué partido cree que votó su amigo en las últimas elecciones generales?

(253)

- PSOE 1
- AP 2
- IU 3
- CDS 4
- Otros 5
- Abstención 6
- No podía votar 7
- NS/NC 9

P64) Dejemos ya a sus amigos y pasemos a otros temas, ¿pertenece a alguna asociación u organización excluyendo a los sindicatos?

(254)

- Sí 1
- No 2
- NS/NC 9

¿Le gustaría pertenecer a alguna?

(255)

- Sí 1
- No 2

¿De qué tipo o tipos?

(SEÑALAR TODAS LAS QUE MENCIONE)

- Cultural ..... 1 **(256)**
- Deportiva ..... 1 **(257)**
- De vecinos ..... 1 **(258)**
- Religiosa ..... 1 **(259)**
- Política ..... 1 **(260)**
- Otra ..... 1 **(261)**

¿Con que frecuencia suele asistir a reuniones o actividades de esa(s) asociación(es)?

(262)

- Todos los días 1
- Todas las semanas 2
- Todos los meses 3
- Algunas veces al año .. 4
- Nunca 5

P65) ¿Conoce algún tipo de asociación o club organizado por la empresa o que esté ligado a ella?

(263)

- Sí 1
- No 2

¿De qué tipo o tipos?

(SEÑALAR SI LAS CONOCE)

- Cultural ..... 1 **(264)**
- Deportiva ..... 1 **(265)**
- Política ..... 1 **(266)**
- Económica ..... 1 **(267)**
- Otra ..... 1 **(268)**

¿Con que frecuencia suele asistir a reuniones o actividades de esa(s) asociación(es)?

(269)

- Todos los días 1
- Todas las semanas 2
- Todos los meses 3
- Algunas veces al año 4
- Nunca 5

P66) ¿Cuánto tiempo lleva viviendo en el barrio en el que vive?

(265)

- Menos de un año 1
- Entre 1 y 5 años 2
- Entre 5 y 10 años 3
- Más de 10 años 4

¿Le gustaría vivir en un barrio diferente?

(270)

- Sí 1
- No 2
- NS/NC 3

¿En cuál?

(272)

_____

VII.- TRABAJO DEL ENTREVISTADO

P67) ¿Puede decirme su categoría profesional en esta empresa, según las categorías que se mencionan en la tarjeta XVIII?

(DARLE LA TARJETA XVIII)

(273-274)

Nº de la categoría _____

P68 ¿En qué departamento trabaja?

(275)

- Talleres (producción) 1
- Administración 2
- Ventas 3
- Marketing 4
- Servicios generales 5
- Investigación 6
- Otro 7
- NS/NC 9

¿En cuál?

(276)

_____

¿En qué sección de su departamento trabaja?

(277-278)

_____

¿Trabaja usted a prima directa, indirecta o no trabaja a prima

(279)

- Directa 1
- Indirecta 2
- No trabaja a prima 3
- NS/NC 9

Quisiera saber si es usted un trabajador, como ahora dicen, "polivalente", es decir, que tiene varios oficios:

(280)

- Sí 1
- No 2
- NS/NC 9

¿Trabaja o ha trabajado alguna vez en lo que llaman "círculos o equipos de calidad"?

(281)

- Sí 1
- No 2
- NS/NC 9

P69) ¿Qué tipo de contrato tiene Vd.?

(282)

- Funcionario 1
- Fijo 2
- Temporal 3
- De formación 4
- De prueba 5
- Sin contrato 6
- Otro 7
- NS/NC 9

P70) ¿Tiene Vd. a otros trabajadores a su cargo?

(283)

- Sí 1
- No 2
- NS/NC..... 9

(284-285)

¿Cuántos? ..... _____

¿Cuál es su categoría?

(286)

- Capataz 1
- Encargado 2
- Jefe de Dto., Secc. o equiv. ... 3
- Otro 4
- NS/NC 9

P71) ¿Trabaja Vd. en esta empresa la jornada completa o a tiempo parcial?

(287)

- La jornada completa 1
- A tiempo parcial 2
- NS/NC 9

P72) ¿En qué turno trabaja?

(288)

- Turno partido (Mañana-Tarde) .. 1
- Mañana 2
- Tarde 3
- Noche 4
- Alterno 5
- NS/NC 9

VIII.- CARRERA PROFESIONAL.

P73) ¿Ha trabajado como autónomo alguna vez?

(289)

- Sí 1
- No 2
- NS/NC 9

P74) Antes de entrar en esta empresa, ¿trabajó en alguna otra?

(290)

- Sí 1
- No 2
- NS/NC 9

Hablemos de la última empresa en la que trabajó:

¿Cuánto tiempo trabajó en ella?

(291)

- Menos de 6 meses 1
- Entre 6 meses y 1 año 2
- Entre 1 y 3 años 3
- Entre 3 y 5 años 4
- Entre 5 y 10 años 5
- Más de 10 años 6

¿Cuál fue su última categoría profesional en ella según la tarjeta XVIII?
(DARLE LA TARJETA XVIII)

(292-293)

- Nº de Código ..... ____

¿Y su última ocupación (TAREA)?

(294-295)

_____

¿Puede decirme más o menos cuántos trabajadores en total había en el centro de trabajo en que Vd. trabajaba?

(296)

Nº de trabajadores ... _____

¿Podría decirme, sin entrar en detalles, por qué dejó aquella empresa?

(297)

_____

_____

P75) ¿Cuál es su oficio o profesión?

(298-299)

_____

¿Cómo lo aprendió Vd, según las opciones de la tarjeta XX?
(DARLE Y LEERLE LA TARJETA XX)

(300)

- Estudié 1
- Estudié formación profesional . 2
- Lo aprendí en esta empresa 3
- Lo aprendí en otra empresa 4
- Lo aprendí por mi cuenta 5

P76 ¿Cuánto tiempo diría que una persona, con los mismos estudios adquiridos fuera de la empresa que usted tiene, tardaría en aprender la tarea que usted realiza en esta empresa son la misma eficacia con que usted la hace?

(301)

- Menos de 1 semana 1
- Entre 7 y 15 días 2
- Entre 15 días y 1 mes 3
- Entre 1 y 3 meses 4
- Entre 3 y 6 meses 5
- Entre 6 meses y 1 año 6
- Más de 1 año 7

P77) ¿Ha asistido a algún curso o cursillo de formación organizado o costeado por la empresa?

(302)

- Sí 1
- No 2
- NS/NC 9

¿Puede recordar a cuántos ha asistido?

(303-304)

Número ..... ____

Hablemos del último curso o cursillo que recibió:

¿ Recuerda cuánto tiempo duró?

(305)

- Menos de 1 semana 1
- Entre 1 semana y 1 mes ... 2
- Entre 1 y 3 meses 3
- Entre 3 y 6 meses 4
- Entre 6 meses y 1 año 5
- Más de 1 año 6

¿En qué año recibió ese curso o cursillo?

(306-307)

Año ..... _____

P78) ¿Podría decirme con qué categoría le contrataron en
esta empresa según la tarjeta XVIII?
(DARLE LA TARJETA XVIII)

(308-309)

Nº de Código _____

P79) ¿Ha sido ascendido de categoría en esta empresa?

(310)

- Sí 1
- No 2
- NS/NC 9

Hablando de su último ascenso, ¿a qué se debió, a la realización de algún cursillo, antigüedad, méritos o a otras causas?

(311)

- Realización de algún curso o cursillo 1
- Antigüedad 2
- Méritos 3
- Otras causas 4
- NS/NC 9

¿Cuáles? **(312-313)**

_____

_____

P80) Voy a describirle dos planteamientos sobre los ascensos en una empresa, me gustaría saber con cuál está más de acuerdo.

1 - El mejor sistema para ascender en una empresa es la antigüedad porque sólo así tenemos todos los trabajadores las mismas posibilidades de ascender. Por otro lado el sistema de méritos se presta al enchufismo.

2 - Es cierto que puede haber algún enchufe en el sistema de méritos, pero es el mejor sistema porque con la antigüedad lo que muchas veces pasa es que asciende gente sin preparación para la tarea que tiene que realizar.

(314)

- Decacuerdo con la 1ª ... 1
- De acuerdo con la 2ª ... 2
- NS/NC 9

¿Cree Vd. que por los títulos o conocimientos que tiene debería estar en un puesto de más categoría?

(315)

- Sí 1
- No 2
- NS/NC 9

P81) Si tuviera que compararse usted con su jefe inmediato superior en la empresa, ¿se siente más, menos o igual de capacitado que él o ella para realizar la tarea que como jefe tiene encomendada?

(316)

- Más capacitado/a 1
- Más o menos igual de capacitado/a . 2
- Menos capacitado/a 3
- NS/NC 9

P82) ¿Cuál de las siguientes frases se aproxima más a la verdad?

1 - Dentro de mi empresa, debido al ambiente general, puede uno expresar sus opiniones a la gente tanto sobre la propia empresa como sobre cualquier otro tema.

2 - Dentro de mi empresa es difícil decir lo que se piensa porque el ambiente general no es muy apropiado.

(317)

Frase escogida ..... _____

P83) En su opinión, si tuviera que puntuar de 1 (nada) a 9 (mucho) el peso que suponen las relaciones personales (los encufes) para ascender de categoría, ¿qué puntuación daría a su empresa?

(318)

Puntuación _____

P84) ¿Qué nivel de estudios tiene Vd.?

(319-320)

- Ninguno 11
- Primaria incompleta 12
- Primaria completa 13
- Bachillerato elemental 14
- Bachillerato superior 15
- Formación Profesional de primer grado ... 16
- Formación Profesional de segundo grado .. 17
- Carrera técnica o media (3 años) 18
- Universitarios incompletos 19
- Universitarios en ciencias 20
- Universitarios en letras 21
- NS/NC 99

P85) ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en esta empresa?

(321)

- Menos de 3 meses 1
- Entre 3 y 6 meses 2
- Entre 6 meses y 1 año 3
- Entre 1 año y 3 años 4
- Entre 3 y 5 años 5
- Entre 5 y 10 años 6
- Más de 10 años 7

P86) Cuando le dieron trabajo en esta empresa, ¿recuerda qué tipo de prueba tuvo que pasar?

(LEERLAS)

1 - Ninguna, me tomaron a prueba y luego me quedé

2 - Un test

3 - Tuve una conversación muy general sobre mí y sobre la empresa

(322)

Frase escogida ..... ___

¿Qué tipo de test?

(323)

_____

Cuando le contrataron, ¿le exigieron presentar algún título o certificado académico?

(324)

- Sí 1
- No 2

P87) Me gustaría que puntuara a su empresa de 1 a 9 en los siguientes aspectos:

- Salarios (1 = muy bajos) (9 = muy altos) ..... ___ **(325)**

- Carrera profesional (1 = pocas posibilidades de ascenso) (9 = muchas posibilidades de ascenso) . ___ **(326)**

- Calidad del producto de la empresa (1 = calidad muy baja) (9 = calidad muy alta) ..... ___ **(327)**

- Capacidad de la dirección para dirigir la empresa (1 = muy mala dirección) (9 = muy buena dirección) ..... ___ **(328)**

- Capacidad de los mandos intermedios (1 = muy poca capacidad) (9 = mucha capacidad) . ___ **(329)**

- Sus relaciones personales con el resto de trabajadores, es decir, el sentimiento de lejanía (= 1) o cercanía (= 9) respecto a los demás trabajadores ..... ___ **(330)**

- La actuación del comité de empresa en los últimos años (1 = lo ha hecho muy mal) (9 = lo ha hecho muy bien) ..... ___ **(331)**

- Las relaciones de la empresa con los sindicatos (1 = son relaciones muy malas) (9 = son relacionesmuy buenas) ..... ___ **(332)**

- Las relaciones entre la dirección y los trabajadores, es decir, si esas relaciones no existen o son muy difíciles (= 1) o si, por el contrario, el nivel de confianza y respeto mutuo entre la dirección de la empresa y los trabajadores en general es muy alto (= 9) ..... ___ **(333)**

- Resultados económicos de la empresa (1 = resultados muy negativos) (9 = resultados muy positivos) ..... ___ **(334)**

IX.- DATOS PERSONALES

P88) ¿Puede decirme su año de nacimiento?

(335-336)

Año ..... _____

(ANOTAR EL SEXO) **(337)**

- Varón 1
- Mujer 2

P89) ¿En qué provincia nació?

(338-339)

_____

(SI NO ES MADRID)

¿En qué año vino a vivir a Madrid?

(340-341)

Año ..... _____

P90) ¿Podría indicarme según, la tarjeta XXI, de qué tamaño es la localidad donde nació?

(DARLE LA TARJETA XXI)

(342)

Código ..... ____

P91) ¿Fue su padre asalariado?

(343)

- Sí 1
- No 2
- NS/NC 9

P92) ¿Cuál fue o es la última ocupación de su padre según la tarjeta XXII?

(DARLE LA TARJETA XXII)

(344)

Anotar el Código .. ____

P93) ¿Fué su padre funcionario?

(345)

- Sí 1
- No 2
- NS/NC 9

P94) ¿Puede decirme cuál es o era la tendencia política de su padre según la tarjeta XXIII?

(DARLE LA TARJETA XXIII)

(346)

Indicar el Código _____

P95) Si tuviera que comparar los fines o los objetivos para la vida de su generación con los fines o los objetivos de la generación de sus padres, Vd. diría que:

1 - Mi generación y la de mis padres han tenido fines y objetivos muy diferentes

2 - Los fines y objetivos de mi generación y la de mis padres son más o menos los mismos

(347)

Frase elegida ..... _____

P96) Si le hablan a Vd. de lo que podríamos llamar la historia o los sucesos del movimiento obrero, Vd. siente ¿mucho interés, algo de interés, poco interés o ningún interés?:

(348)

- Mucho interés 1
- Algo de interés 2
- Poco interés 3
- Ningún interés 4
- NS/NC 9

¿Le han hablado alguna vez en su familia de esos temas?

(349)

- Sí 1
- No 2
- NS/NC 9

P97) ¿Qué nivel de estudios tiene o tenía su padre?

(350)

- Ninguno 1
- Primaria incompleta 2
- Primaria completa 3
- Bachillerato 4
- Formación Profesional 5
- Universitarios 6
- NS/NC 9

P98) ¿Ha trabajado Vd. en la agricultura?

(351)

- Sí 1
- No 2
- NS/NC 9

P99) ¿Cuál es su estado civil (EL DEL ENTREVISTADO)?

(352)

- Soltero/a 1
- Convivencia 2
- Casado/a 3
- Viudo/a 4
- Separado/a 5
- Divorciado/a 6
- NS/NC 9

P100) ¿Ha ocurrido algo en los últimos años que haya aumentado la esperanza para la vida y trabajo de Vd. o de su familia?

(353)

- Sí 1
- No 2
- NS/NC 9

¿Qué ha sido? **(354-355)**

¿Y ha ocurrido algo que le cause preocupación de cara a las posibilidades de vida y de trabajo de Vd. y de su familia?

(356)

- Sí 1
- No 2
- NS/NC 9

¿Qué ha sido? **(357-358)**

P101) ¿En su opinión, ha ocurrido algo, en los últimos años, que haya aumentado la esperanza del conjunto de españoles normales como Vd.?

(359)

- Sí 1
- No 2
- NS/NC 9

¿Qué ha sido? **(360-361)**

¿Ha ocurrido algo que suponga una mayor preocupación para los españoles normales como usted?

(362)

- Sí 1
- No 2
- NS/NC 9

¿Qué ha sido? **(363-364)**

P102) ¿Cuántas personas viven con Vd., en su casa?
(365)

Número ..... _____

P103) Me gustaría saber cuántas de ellas, además de Vd., trabajan.
(366)

Número ..... _____

(SI NO ES CERO)

¿ Me podría decir la categoría de esas personas según la tarjeta XVIII que ya conoce?
(DARLE LA TARJETA XVIII)

(367-368)

Persona 1 _____

(369-370)

Persona 2 _____

(371-372)

Persona 3 _____

¿Cuántas de esas personas que trabajan en su casa no tienen lo que podríamos llamar un trabajo normal, con contrato y seguridad social?
(373)

Número ____

P104) ¿Hay alguna persona que viva con Vd. y esté en el paro?
(374)

- Sí 1
- No 2
- NS/NC 9

¿Cuántas personas de las que viven con Vd. están en el paro?
(375)

Número ..... ____

¿Cuántas de ellas cobran el paro u otros subsidios?
(376)

Número ..... ____

P105) ¿Ha estado Vd. en el paro en los últimos 10 años?
(377)

- Sí 1
- No 2
- NS/NC 9

¿Podría decirme cuántas veces ha estado en el paro en esos 10 años?
(378)

Número de veces ..... ___

Y, aproximadamente, ¿cuánto tiempo en total habrá estado parado en ese tiempo?
(379)

- Menos de 3 meses 1
- Entre 3 y 6 meses 2
- Entre 6 meses y 1 años .. 3
- Entre 1 y 2 años 4
- Entre 2 y 4 años 5
- Más de 4 años 6

¿En qué año estuvo por última vez en el paro?
(380-381)

Año ..... _____

¿Cuánto tiempo seguido estuvo en el paro en esa ocasión?
(382)

- Menos de 3 meses 1
- Ente 3 y 6 meses 2
- Entre 6 meses y 1 años . 3
- Entre 1 y 2 años 4
- Entre 2 y 4 años 5
- Más de 4 años 6

P106) ¿Ha trabajado usted sin contrato fijo (como trabajador temporal o eventual) alguna vez?
(383)

- Sí 1
- No 2
- NS/NC 9

P107) ¿Trabaja usted en lo que se llama la economía sumergida, al margen de su actividad normal en esta empresa?
(384)

- Sí 1
- No 2
- NS/NC 9

P108) La vivienda en la que reside, es de su propiedad o de su familia o es que alquiler.
(385)

- De propiedad 1
- De alquiler 2
- NS/NC..... 9

P109) ¿Tiene Vd. coche?
(386)

- Sí 1
- No 2
- NS/NC 9

P110) ¿Puede decirme qué medios de transporte utiliza para venir desde su casa al trabajo?
(SEÑALAR LOS QUE UTILICE)

- Coche propio ..... 1 **(387)**
- Coche de otra persona ... 1 **(388)**
- Autobús público ..... 1 **(389)**
- Autobús de la empresa ... 1 **(390)**
- Metro ..... 1 **(391)**
- Tren ..... 1 **(392)**
- Andando ..... 1 **(393)**
- Otro ..... 1 **(394)**

¿Cuánto tarda, normalmente, en venir desde su casa a la empresa?

(395-396)

Tiempo en minutos _____

P111) ¿Podría indicarme, según la tarjeta XXIV , cuál es su salario mensual neto?

(DARLE LA TARJETA XXIV)

(397)

Nº escogido ... ____

P112) ¿Cuáles serían, aproximadamente, según los datos de la tarjeta XXV los ingresos anuales totales y por todos los conceptos y de todas las personas que residen con usted?

(DARLE LA TARJETA XXV)

(398)

Nº escogido ... ____

P113) Quisiera saber si en esta empresa trabaja algún familiar suyo.

(399)

Sí 1
No 2
NS/NC 9

¿Podría decirme cuál es el grado de parentesco de su familiar más cercano que trabaja también en esta empresa?

(400)

_____

P114) ¿Cuántos años espera quedarse en esta empresa?

(401)

- Menos de 1 año 1
- Entre 1 y 3 años 2
- Entre 3 y 10 años 3
- Más de 10 años 4

P115) ¿Cuál es su localidad de residencia?

(402-403)

_____

P116) ¿Cuál es su barrio de residencia?

(404-405)

_____

(NO PREGUNTAR)

(406-407)

* Tiempo de la entrevista (min.)

_____

(408)

* Nombre de la empresa

_____

(409)

* Nombre del entrevistador

_____

(410-415)

* Fecha de la entrevista

_____

BIBLIOGRAFIA

AGUILAR, S., 1991: *Els líders. La cultura sindical del nudi dirigent de los organitzacions.* Barcelona: Fundado Jaume Bofill.

AUER, P. y REIGLER, C.H., 1990: "The Swedish Version of Group Work -The Future Model of Work Organization in the Engineering Sector?", en *Economic and Industrial Democracy.* 11:2.

BAIN, G.S. y ELIAS, P., 1985: "Trade Union Membership in Great Britain: An Individual-level Analysis", en: *British Journal of Industrial Relations.* 23:2.

BAIN G.S. y ELSHEIKH, F., 1976: *Union Growth and the Business Cycle: An Econometric Analysis.* Oxford: Basil Blackwell.

BAIN, G.S. y PRICE, R., 1983: "Union Growth: Dimensions, Determinants and Destiny", en G.S. Bain (éd.), *Industrial Relations in Britain.* Oxford: Basil Balckwell.

BALFOUR, S., 1989: *Dictatorship, workers and the City.* Oxford: Clarendon Press.

BATSTONE, E., BORASTON, I. y FRENKEL, S., 1979: *Shop Stewards in Action. The Organization of Workplace Conflict and Accommodation.* Oxford: Basil Blackwell.

BERGER, S., 1981: "Introduction", en S. Berger (éd.): *Organizing Interests in Western Europe.* Cambridge: Cambridge University Press.

BLOCK, R.N. y PREMAK, S.L., 1983: "The Unionization Process: A Review of the Literature", en D.B. Lipsky y J.M. Douglas (eds.): *Advances in Industrial and Labor Relations,* Vol.1. Greenwich: JAI Press.

BOLTANSKI, L., 1982: *Les cadres. La formation d'un groupe social.* Paris: Ed. Minuit.

BOOTH, A., 1986: "Estimating the Probability of Trade Union Membership: A Study of Men and Women in Britain", en: *Economica.* 53.

BROTAN, S., 1978: "Inflation and Democracy", en F. Kirsch and J.H. Goldthorpe (eds.): *The Political Economy of Inflation.* Cambridge: Harvard University Press.

BULMER, M., 1975: *Working-class Images of Society.* Londres: Routledge y Kegan Paul.

BURAWOY, M., 1979: *Manufacturing Consent. Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism.* Chicago: The Universtity of Chicago Press.

CAMERON, D.R., 1984: "Social Democracy, Corporatism, Labour Quiescence and the Representation of Economic Interest in Advanced Capitalist Society", en J.H. Goldthorpe (éd.): *Order and Conflict in Contemporary Capitalism.* Oxford: Clarendon Press.

CARABAÑA, J., 1982: *Sistema educativo y mercado de trabajo en el horizonte del año 2000.* Madrid: Fundación IESA. WP 25/1982.

CARABAÑA, J., 1983: *Educación, ocupación e ingresos en la España del siglo XX.* Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia.

CASTILLO, J.J., 1988: *Las condiciones de trabajo y las pequeñas y medianas empresas. España.* Luxemburgo: Oficina de las Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.

CASTILLO, J.J., 1991a: "Reestructuración productiva y organización del trabajo", en F. Miguélez y C. Prieto: *Las relaciones laborales en España.* Madrid: Siglo XXI.

CASTILLO, J.J., 1991b: "El taylorismo, ¿arqueología?", en JJ. Castillo (comp.): *Las Nuevas formas de organización del trabajo. Viejos retos de nuestro tiempo.* Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

CLEGG, H., 1985: *El sindicalismo en un sistema de negociación colectiva.* Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

COMMONS, J.R., 1950: *The Economics of Collective Action.* Nueva York: MacMillan.

CREGAN, C. y JOHNSTON, S., 1990: "An Industrial Relations Approach to the Free Rider Problem: Young People and Trade Unions Membership in the UK", en *British Journal of Industrial Relations.* 28:1.

CROZIER, M., 1964: *The Bureaucratic Phenomenon.* Chicago: University of Chicago Press.

DOERINGER, P.B. y PIORE, M., 1985: *Mercados internos de trabajo y análisis laboral.* Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

DOLADO, JJ., y MALO DE MOLINA, J.L., 1985: "Desempleo y rigidez del mercado de trabajo en España", en: *Boletín económico del Banco de España.* 1985: Septiembre.

DOMÍNGUEZ, J., 1988: "Diez años de relaciones industriales en España (1977-1987)", en Z. Zaragoza (éd.): *Pactos sociales, sindicatos y patronal en España.* Madrid: Siglo XXI.

DORE, R., 1973: *British Factory-Japanese Factory.* Los Angeles: University of California Press.

DORE, R., 1987: *Taking Japan Seriously.* Londres: The Athlone Press.

DUNLOP, J.T., 1958: *Industrial Relations Systems.* Nueva York: Holt.

ECKSTEIN, H., 1975: "Case Study and Theory in Political Science", en F.I. Greenstein y N. W. Polsley: *Handbook of Political Science.* (Vol. 7). Reading: Addison Wesley.

EDWARDS, P.K. y SCULLION, H., 1987: *La organización social del conflicto laboral. Control y resistencia en la fábrica.* Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

EQUIPO EIDA-CCOO, 1977: *Getafe. Lucha obrera bajo el franquismo.* Madrid: Unión Sindical de Madrid de CCOO.

ESCOBAR, M., 1989: *Identidad social del parado.* Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

ESCOBAR, M., 1991: *Afiliación y movilización sindical en España.* No publicado.

ESCOBAR, M., 1992: *Works Councils in Spain.* No publicado.

ESCUDERO, R., 1985: *Los sujetos de los convenios de empresa: representantes unitarios y representaciones sindicales.* Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

ESPINA, A., 1990: *Empleo, democracia y relaciones industriales en España: De la industrialización al mercado único.* Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

ESTEFANÍA, J., y SERRANO, R., 1988: "Diez años de relaciones industriales en España", en A. Zaragoza (éd.): *Pactos sociales, sindicatos y patronal en España.* Madrid: Siglo XXI.

FERNANDEZ DE FRUTOS, R., 1989: "La negociación colectiva en España: su estructura y evolución", en *La negociación colectiva en España y en Europa.* Madrid: CEOE.

FERNANDEZ, F., GARRIDO, L. y TOMARÍA, L., 1991: "Empleo y paro en España", en F. Miguélez y C. Prieto: *Las relaciones laborales en España.* Madrid: Siglo XXI.

FERNER, A., 1988: *Governments, Managers and Industrial Relations in Public Enterprises and Their Political Environment.* Oxford: Basil Blackwell.

FINA, L., 1987: "El paro en España: sus causas y la respuesta de la política económica", en LI. Fina y L. Tonaría: *Las causas del paro en España. Un punto de vista estructural.* Barcelona: ÍES A.

FISHMAN, R.M., 1990: *Working-Class Organization and the Return to Democracy in Spain.* Nueva York: Cornell University Press.

FISHMAN, R. y MERSHON, C., 1986: *Workplace Leaders and the Limits on the Mobilization and Representation of Workers.* No publicado: fotocopias.

FOX, A., 1974: *Beyond Contract: Work, Power and Trust Relations.* Londres: Faber.

FUNDACIÓN LARGO CABALLERO, 1989: *Perfil, actitudes y demandas del delegado y afiliado a UGT.* Madrid: Fundación Largo Caballero.

GARRETT, G. y P. LANGE, 1985: "The Politics of Growth: Strategic Interaction and Economic Performance in the Advanced Industrial Democracies, 1974-1980", en: *Journal of Politics.* 3.

GOLDTHORPE, J., LOCKWOOD, D., BECHHOFER, F. y PLATT, J., 1968: *The Affluent Worker: Industrial Attitudes and Behaviour.* Cambridge: Cambridge University Press.

GUEST, D.E. y DEWE, P., 1988: "Why do Workers Bolong to a Trade Union?: A Social Psychological Study in the UK Electronics Industry", en *British Journal of Industrial Relations.* 26:2.

GUILLEN, M.F., 1989: *La profesión de economista. El auge de economistas, ejecutivos y empresarios.* Barcelona: Ariel.

GULLOWSEN, J., 1988: "Skills, Options and Unions: United and Strong or Divided and Weak", en R. Hyman y W. Streeck (eds.): *New Technology and Industrial Relations.* Oxford: Basil Blackwell.

GURR, T.R., 1970: *Why Men Rebel.* Princeton: Princeton University Press.

GUTIERREZ, A., 1988: "Concertación social y coyuntura política en España", en Z. Zaragoza (éd.): *Pactos sociales, sindicatos y patronal en España.* Madrid: Siglo XXI.

HALL, P. A., 1986: *Governing the Economy. The Politics of State Intervention in Britain and France.* Cambridge: Polity Press.

HINOJOSA, J., 1987: "Nuevas tecnologías: transformación de la estructura del empleo en la empresa", en *Sociología del trabajo.* Nueva Epoca: 1.

HIRSCH, B.T., 1980: "The Determinants of Unionization: An Analysis of Inter Area Differences", en: *Industrial and Labor Relations Review.* 33.

HIRSCHMAN, A.O., 1970: *Exit, Voice and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations, and States.* Cambridge: Harvard University Press.

HYMAN, R., 1988: "Flexible Specialization: Miracle or Myth", en R. Hyman y W. Streeck (eds.): *New Technology and Industrial Relations.* Oxford: Basil Blackwell.

IRISO, P.L., 1990: "State Structure and Industrial Relations: The Teachers' Unions in Spain", en: *Estudios del Centro de Estudios Avanzados en Ciencias Sociales.* 90/9.

JORDANA, J., 1989: "Del 14-D al sindicalismo de los años noventa", en: *Sociología del Trabajo.* Nueva Época:8.

KEOHANE, R.O., 1984: "The World Political Economy and the Crisis of Embedded Liberalism", en J.H. Goldthorpe (éd.): *Order and Conflict in Contemporary Capitalism.* Oxford: Clarendon Press.

KLANDERMANS, P.O., 1984: "Mobilization and Participation in Trade Union Action: A Value Expectancy Approach", en: *Journal of Occupational Psichology.* 57.

KOCHAN, T.A., 1979: "How American Workers View Labor Unions", en: *Monthly Labor Review.* Cll.

LANGE, P. et al., 1982: *Unions Change and Crisis: French and Italian Union Strategy and the Political Economy, 1945-1980.* London: George & Unwin.

LEHNER, F., 1987: "Interest Intermediation, Institutional Structures and Public Policy", en H. Iceman (éd.): *Coping with the Economic Crisis.* Beverly Hills Sage.

LINZ, J., 1981: "A Century of Politics and Interests in Spain", en S. Berger (éd.): *Organizing Interests in Western Europe.* Cambridge: Cambridge University Press.

LINZ, J., 1987: *Quiebra de las democracias.* Madrid: Alianza Universidad.

LIPSET, S.M., TROW, M. y COLEMAN, J., 1977: *Union Democracy: The Inside Politics of the International Typographical Union.* Nueva York: The Free Press.

LOCKWOOD, D., 1966: "Sources of Variation in Working-class Images of Society", en : *Sociological Review.* 14:3.

LOPE, A., 1990: *Els treballadors. Actituds associatives y acciò sindical a I'empresa: el cas d'un centre productiu del metall.* Barcelona: Fundado Jaume Bofill.

LOPEZ BULLA, J.L., 1990: *La "ciudad confederai" versus los corporativismos. Propuestas provocadoras para el sindicalismo confederal.* No publicado: Fotocopias.

LÓPEZ NOVO, J., 1991: "Empresarios y relaciones laborales: una perspectiva histórica", en F. Miguélez y C. Prieto (eds.): *Las relaciones laborales en España.* Madrid: Siglo XXI.

LÓPEZ NOVO, J., 1991: "Empresarios y relaciones laborales: una perspectiva histórica", en F. Miguélez y C. Prieto (eds.): *Las relaciones laborales en España.* Madrid: Siglo XXI.

LOPEZ NOVO, J., IRISO, P.L. y AGUILAR, S., 1990: *Social Pacts in Spain: From the Consolidation of Democracy to European Integration.* Ponencia presentada en el Congreso Mundial de Sociología (Madrid, 1990). No publicado.

LOW-BEER, J., 1981: "Cultural Determinism, Technological Determinism, and the Action Approach: Competing Explanations of New Working Class Militancy", en: *Research in the Sociology of Work.* 1.

MACCRACKEN, P. et al., 1977: *Towards Full Employment and Price Stability: A Repon to the OECD by a Group of Independent Experts.* Paris: OCDE.

MARTINEZ LUCIO, M., 1989: "Union-Worker Relations in a Transforming Spain", en *Economic and Industrial Democracy.* 10:4.

MARX, K., 1970: *The German Ideology.* Londres: Lawrence and Wishart.

MARX, K., 1985: *Dieciocho Brumario de Luis Bonaparte.* Barcelona: Ariel.

MEGIA, E., y VILLAREJO, E., 1988: *El papel de los interlocutores sociales en la formación profesional en España.* Luxemburgo: CEDEFOP.

MIGUELEZ, F., 1990: "Trabajo y relaciones laborales en la construcción", en *Sociología del trabajo.* Nueva Época: 9.

MINISTERIO DE ECONOMÍA Y HACIENDA, 1989: *La Negociación colectiva en las grandes empresas. 1988.* Madrid: Ministerio de Economía y Hacienda.

NEGRELLI, S., 1988: "Management Strategy: Towards New Forms of Regulation?", en R. Hyman y W. Streeck: *New Technology and Industrial Relations.* Oxford: Basil Blackwell.

O'CONNOR, J.R., 1973: *The Fiscal Crisis of the State.* Nueva York: St. Martin's Press.

OFFE, C., 1981: "The Attribution of Public States to Interest Groups: Observations on the West German Case", en S. Berger (éd.): *Organizing Interests in Western Europe.* Cambridge: Cambridge University Press.

OFFE, C., 1985: "Interest Diversity and Trade Union Unity", en C. Offe (ed.): *Disorganized Capitalism: Contemporary Transformations.* Cambridge: Polity Press.

OLSON, M., 1965: *The Logic of Collective Action.* Cambridge: Harvard University Press.

OLSON, M., 1982: "The Political Economy of Comparative Growth Rates", en D. Mueller (éd.): *The Political Economy of Growth.* New Haven and Londres: Yale University Press.

PARKIN, F., 1971: *Class Inequality and Political Order.* Nueva York: Holt, Rinehart and Winston.

PAYNE, J., 1989: "Trade Union Membership and Activism Among Young People in Great Britain", en: *British Journal of Industrial Relations.* 27:1.

PEREZ AMOROS, F. y ROJO, E., 1990: "Legislado i relacions laboráis", en S. Aguilar (éd.): *Sindicalisme i canvi social a Espanya, 1976-1988.* (Vol. II: *Els contextos de l'acció sindical).* Barcelona: Fundado Jaume Bofill.

PÉREZ DÍAZ, V., 1979: *Clase obrera, partidos y sindicatos.* Madrid: Fundación INI.

PÉREZ DÍAZ, V., 1980: *Clase obrera, orden social y conciencia de clase.* Madrid: Fundación INI.

PÉREZ DÍAZ, V., 1984: "Políticas económicas y pautas sociales en la España de la transición: la doble cara del neocorporatismo", en J. Linz (éd.): *España: un presente para un futuro.* Madrid: Instituto de Estudios Económicos. (T.I).

PÉREZ DÍAZ, V., 1987a: *El retorno de la sociedad civil.* Madrid: Instituto de Estudios Económicos.

PÉREZ DÍAZ, V., 1987b: "Unions' Uncertainties and Workers' Ambivalence", en *West European Politics.* Fall 1987 (*).

PEREZ DIAZ, V., 1991a: "Emergencia de la España democrática: la invención de una tradición y la dudosa institucionalización de una democracia", *Estudio/Working Paper del Centro de Estudios Avanzados en Ciencias Sociales (1991/18).* Madrid: Instituto Juan March de Estudios e Investigaciones.

PÉREZ DÍAZ, V., 1991b: *Organizaciones flexibles e innovadoras: el reto de las políticas de recursos humanos de las empresas y de la política industrial.* No publicado.

PERLMAN, S., 1979: *A Theory of the Labor Movement.* Philadelphia: Porcupine.

PIORE, M. y SABEL, C.F., 1984: *The Second Industrial Divide: Possibilities for Prosperity.* Nueva York: Basic Books.

PIZZORNO, A., 1978: "Political Exchange and Collective Identity in Industrial Conflict", en C. Crouch y A. Pizzorno (eds.): *The Resurgence of Class Conflict in Western Europe since 1968.* II. London: Macmillan.

PIZZORNO, A., 1981: "Interests and Parties in Pluralism", en S. Berger (éd.): *Organizing Interests in Western Europe.* Cambridge: Cambridge University Press.

PRIETO, C., 1991: "Las prácticas empresariales de gestión de la fuerza de trabajo", en F. Miguélez y C. Prieto: *Las relaciones laborales en España.* Madrid: Xiglo XXI.

RECIO, A., 1991: "La segmentación del mercado de trabajo en España", en F. Miguélez y C. Prieto: *Las relaciones laborales en España.* Madrid: Siglo XXI.

REGALÍA, I., 1988: "Democracy and Unions: Towards a Critical Appraisal", en *Economic and Industrial Democracy.* 9:3.

REGINI, M., 1987: "Industrial relations in the Phase of Flexibility", en: *International Journal of Political Economy.* 17:3.

RESHEF, Y. y MURRAY, A.I., 1988: "Toward a Neoinstitutionalist Approach in Industrial Relations", en: *British Journal of Industrial Relations.* 26:1.

RICHARDSON R. y CATLIN, S., 1979: "Trade Union Density and Collective Agreement Patterns in Britain", en: *British Journal of Industrial Relations.* 17:2.

ROSE, M., 1985: *Re-working the Work Ethic.* London: Batsford Academic and Educational.

RUESGA BENITO, S.M., 1987: "Economía oculta y mercado de trabajo. Aproximación al caso español", en S.M. Ruesga Benito (éd.): *Economía oculta y mercado de trabajo. Lecturas seleccionadas.* Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

RUESGA BENITO, S.M., 1991: "La negociación colectiva", en F. Miguélez y C. Prieto: *Las relaciones laborales en España.* Madrid: Siglo XXI.

RUESGA BENITO, S.M. y SÁNCHEZ SESEÑA, L.M., 1989: "Los convenios colectivos y la política económica desarrollada en la última década", en: *Negociación colectiva: presente y futuro.* Barcelona: Fomento del Trabajo Nacional.

SABEL, Ch.F., 1985: *Trabajo y política. La división del trabajo en la industria.* Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

SCHMITTER, Ph.C., 1979: "Still the Century of Corporatism?", en Ph.C. Schmitter y G. Lehmbruch (eds.): *Trends Toward Corporatist Intermediation.* Beverly Hills: Sage.

SCULLION, H. y EDWARDS, P.K., 1988: "Craft Unionism, Job Controls and Management Strategy: 'Premier Metals', 1955-1980", en M. Terry y P.K. Edwards: *Shopfloor Politics and Job Controls.* Oxford: Basil Blackwell.

SEGURA, J., et al.. 1991: *Análisis de la contratación tamporal en España.* Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

SHORTER, E. y TILLY, Ch., 1978: *Strikes in France. 1830-1968.* Cambridge: Cambridge University Press.

SISSON, K., 1987: *The Management of Collective Bargaining. An International Comparison.* Oxford: Basil Blackwell.

SKIDELSKY, R., 1979: "The Decline of Keynesian Politics", en C. Crouch: *State and Economy in Contemporary Capitalism.* Londres: Groom Helm.

SMITH, B., 1981: *Ladies of the Leisure Class: The Bourgeoises of Northern France in the Nineteenth Century.* Princeton: Princeton University Press.

SNYDER, D.R., 1975: "Industrial Setting and Industrial Conflict: Comparative Analysis of France, Italy and the United States", en : *American Sociological Review.* 40:3.

SOLE, C., 1984: "El debate corporatismo-neocorporatismo", en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas.* 26.

SOLE, C. y MIGUELEZ, F., 1987: *Trabajo y crisis económica en Cataluña.* Barcelona: P.P.U.

SORGE, A. y STREECK, W., 1988: "Industrial Relations and Technical Change: The Case for an Extended Perspective", en R. Hyman y W. Streeck (eds.): *New Technology and Industrial Relations.* Oxford: Basil Blackwell.

SPILSBURY, M., HOSKINS, M., ASHTON, DJ. y MAGUIRE, M.J., 1987: "A note on the Trade Union Patterns of Young Adults", en: *British Journal of Industrial Relations. 25.*

STEARNS, P., 1971: *Revolutionary Sindicalism and French Labor: A Cause without Rebels.* New Brunswick: Rutgers University Press.

STREECK, W., 1986: "The Uncertainties of Management in the Management of Uncertainty: Employers, Labor Relations and Industrial Adjustment in the 1980s", en: *Discussion Papers.* IIM/LMP: 86-26.

STREECK, W., 1987b: "Industrial Relations and Industrial Change: The Restructuring of the World Automobile Industry in the 1970s and 1980s", en *Economic and Industrial Democracy.* 8.

STREECK, W., 1988a: *Constraints as Opportunities: Institutional Rigidities and Sucessful Manufacturing.* Fotocopias.

STREECK, W., 1988b: "Editorial Introduction", en: *Economic and Industrial Democracy.* 9:3.

TABOADELA, O., 1990: "Sindicalismo contemporáneo: una revisión", en *Política y Sociedad.* 5.

LVI TILLY, Ch., 1978: *From Mobilization to Revolution.* Reading: Addison Wesley.

TOMARÍA, J.L., 1987: "Las diferentes explicaciones del desempleo en España y sus consecuencias para la política de empleo", en LI. Fina y L. Tobaría: *Las causas del paro en España. Un punto de vista estructural.* Madrid: Fundación ÍES A.

TOURAINE, A., 1971: *Post-Industrial Society.* Nueva York: Random House.

VALENZUELA, J.S. y GOODWIN, J., 1981: *Labor Movements under Authoritarian Regimes.* Cambridge: Harvard University Press.

VILLA, de la L.E., 1985: *Los grandes pactos colectivos a partir de la transición democrática.* Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

VISSER, J., 1987: *In Search of Inclusive Unionism: A Comparative Analysis.* Amsterdam: fotocopias.

VISSER. J., 1991: "Trends in Trade Union Membership", en: *OECD: Emplyment Outlook.* Paris: OCDE.

WEBB, S. y WEBB, B., 1920: *Industrial Democracy.* Londres: Longmans.

WINDMULLER, J.P., 1989: *Nueva consideración de la negociación colectiva en los países industrializados.* Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

ZEITLIN, J., 1985: "Shop Floor Bargaining and the State: A Contradictory Relationship", en S. Zeitlin (éd.): *Shop Floor Bargaining and the State.* Cambridge: Cambridge University Press.

ZUFIAUR, J.M., 1985: "El sindicalismo español en la transición y la crisis", en: *Papeles de Economía Española.* 22.