

Í N D E X

PAG.

ARTICLES

- Examinando algunos aspectos de las relaciones laborales en España
(Una presentación del monográfico)
MIGUEL ÁNGEL GARCÍA CALAVIA 5/8
- ¿Modelo social europeo de bajo coste?
ANTONIO MARTÍN ARTILES 9/24
- Las relaciones laborales en los márgenes del mercado de trabajo
ANTONIO SANTOS ORTEGA 25/37
- La relación entre afiliados y sindicato.
Un análisis de la participación
SERGI VIDAL, PERE JODAR Y RAMÓN ALÓS 39/54
- Negociación colectiva y salarios:
aspectos metodológicos, evolución y situación actual
JOSÉ IGNACIO PÉREZ INFANTE 55/74
- La intervención de los sindicatos españoles
en el sistema de formación continua (1983-2007)
MIKE RIGBY 75/92
- Las huelgas laborales en el Estado Español (1976-2004):
Tendencias, motivos, distribución y convocantes
MIGUEL ÁNGEL GARCÍA CALAVIA 93/117
- ¿Todavía organizadores del descontento?
Los retos de las estrategias de renovación sindical en España
MIGUEL MARTÍNEZ LUCIO 119/133

RECENSIONS

ALONSO, Luis Enrique: *La crisis de la ciudadanía laboral.*
Barcelona, Anthropos, 2007

por ANTONIO ANTÓN 137/142

BAUMAN, Zigmund: *Amor líquido.*
Acerca de la fragilidad de los vínculos humanos.
Madrid, Fondo de Cultura Económica, 2005

por FÁTIMA PERELLÓ 143/148

ABSTRACTS 149/151

NOTES BIOGRÀFIQUES 153/154



E S T U D I S

EXAMINANDO ALGUNOS ASPECTOS DE LAS RELACIONES LABORALES EN ESPAÑA

(UNA PRESENTACIÓN DEL MONOGRÁFICO)

MIGUEL ÁNGEL GARCÍA CALAVIA
UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

En España, al igual que en otros países, la normalización del empleo, considerada en sentido amplio, es el resultado de las estrategias y de las prácticas de los actores sociales a lo largo del tiempo si bien hay que precisar a continuación que unas y otros no se han institucionalizado conforme a las pautas de las democracias representativas hasta hace apenas treinta años. Esta consideración es extensible a las prestaciones sociales y a las normas devengadas de la relación salarial. Esto supone que los actores sociales se encuentran inmersos en dichos procesos al mismo tiempo que se configuran organizativamente y conforman un sistema democrático-representativo de relaciones laborales condicionándolos de alguna manera.

Más aún, sucede en tiempos en que se emprende una reestructuración de la economía, por otro lado, siempre inacabada, que se refleja en el funcionamiento de los mercados, en general, y en el de trabajo, en particular. En este sentido, hay que señalar que los sindicatos se interesan y se movilizan por una regulación pública y colectiva; empresarios y estado, más por una regulación privada e individualizada, sobre todo, los primeros, en tanto que requisito para el crecimiento económico que a su vez se asocia con la recuperación del excedente empresarial en el entorno de la competencia que de este modo pasa a determinar las relaciones de empleo; de ahí, la centralidad del control de los costes laborales. En este contexto, la reducción de la incertidumbre empresarial se constituye en uno de los

ejes básicos de la gestión del empleo infiriendo que su flexibilización es necesaria.

Uno de los resultados de esta pugna desigual a principios del siglo XXI es la explosión del empleo atípico en España: alrededor de la tercera parte de los ocupados tienen un contrato de duración determinada (un treinta por cien de los varones y un treinta y cinco por cien de las mujeres), un porcentaje casi alcanzado a finales de los ochenta, que rotan vertiginosamente por los mismos puestos de trabajo como queda atestiguado en los catorce millones de contratos de trabajo firmados cada año; un seis por cien de los de duración indefinida son a tiempo parcial, a los que hay que añadir los sumergidos, casi un veinte por cien, y una buena parte de los autónomos que no lo son por voluntad propia sino como única manera de sobrevivir; esto es, más de la mitad (de los ocupados) no reúnen los rasgos del empleo estándar: relación directa entre empresario y trabajador formalizada mediante contrato de trabajo de carácter indefinido que comporta ciertas garantías para el trabajador y limita la discrecionalidad empresarial en el despido para realizar un trabajo a tiempo completo y fuera del entorno domiciliario del trabajador.

Se intensifica de este modo la segmentación del mercado de trabajo haciendo más difícil (y fragmentada) la regulación lo que se ha de reflejar en las condiciones laborales resultantes. A este respecto, el “bajo sueldo” es una de las principales insatisfacciones de los trabajadores españoles según las

sucesivas encuestas de calidad de vida laboral en el cambio de siglo; otras importantes son la inestabilidad laboral y la dureza del trabajo. La primera (el “bajo sueldo”) que ha venido aumentando en los primeros años del siglo XXI, desvirtúa el sentido de la aspiración social al pleno empleo. Las tres traducen la parte sobre la que se está descargando la incertidumbre en las empresas y por tanto, a favor de quien discurre la regulación.

Más allá de las empresas, también, se refleja la correlación de fuerzas entre las partes (las clases) ya que no todos los trabajadores que se quedan en paro tienen garantía de una prestación social (por desempleo), solamente la mitad han dispuesto de la misma en cualquiera de los años considerados, y menos de que sea equivalente al salario que perciben antes de perder el empleo. Nada extraño si se tiene en cuenta que los partidarios de la flexibilidad no han dejado de plantear su reducción cuando no su eliminación; en este sentido, alguna de las iniciativas del estado fueron contestadas sindicalmente mediante la convocatoria de sendas huelgas generales paralizándolas.

Tampoco, los que llegan al final de su vida laboral acceden a las pensiones de la misma manera que en el pasado más reciente ya que los problemas en la financiación del sistema, consecuencia de las transformaciones de la estructura etarea, de la erosión del empleo estándar y de un cierto desentendimiento del estado para asegurar y mejorar las prestaciones sociales, comportan, de momento, una ampliación de los años laborales para el cálculo de las pensiones y en el horizonte se vislumbra que será toda la vida laboral la que computara finalmente en su fijación. En este sentido, una negra perspectiva se abre para muchos jóvenes y no tan jóvenes que compaginan periodos de paro con otros de ocupación temporal o a tiempo parcial, por tanto, con salarios bajos.

Una buena parte de estos hechos a los que se acaba de hacer referencia se fundamentan en esa discutible consideración defendida desde la parte fuerte de la relación de empleo de que el control de los costes laborales es la base de la recuperación económica y del empleo y que la flexibilidad del mercado de trabajo es uno de los principales ejes de actuación para conseguirlo.

Diferente consideración tienen los sindicatos que perciben que la desregulación del mercado (y la re-regulación privada e individualizada) para conseguir la flexibilidad ha supuesto la extensión de la precariedad del empleo y en no pocos sectores, de la penosidad; asimismo, entienden que la desaforada expansión del empleo atípico facilita el socavamiento de la regulación en materia de seguridad e higiene laboral. Su alcance llega además a la afiliación y a la acción sindical ya que es bastante más difícil encontrar empleados temporales que fijos en los sindicatos y en las movilizaciones colectivas. En este sentido, hay que reconocer que los sindicatos han impulsado dispositivos organizativos de apoyo a mujeres, jóvenes e inmigrantes, esto es, a los colectivos incorporados recientemente al mercado laboral, cuya eficiencia es todavía limitada de acuerdo a los resultados obtenidos en la aproximación de representantes y representados. En esta misma línea, promueven, también, prácticas en aquellos ámbitos donde poseen márgenes de intervención, como el de la formación, buscando, entre otros fines, establecer vínculos con esos sectores de reciente incorporación o con aquellos otros de sectores y territorios alejados tradicionalmente de su área de influencia cuyo alcance es difícil de evaluar.

Una mayor proximidad se percibe entre sindicatos y trabajadores fijos que ven satisfechas más frecuentemente algunas de sus aspiraciones validando determinadas prácticas sindicales en las que se ha conferido prioridad a la participación institucional y en las que la burocratización de su funcionamiento ha supuesto la erosión de determinados dispositivos históricos de participación como la asamblea y cierto alejamiento de la comunidad externa a la que también pertenecen.

Por tanto, ha habido una reorientación de la acción de los sindicatos hacia una mayor participación en las instituciones buscando incidir en la regulación del empleo a través de ellas y relegando prácticas como la huelga o la manifestación con las que hasta hace pocas décadas intentan mejorar su posición de fuerza para determinar el sentido de la misma. Resulta significativo su creciente presencia junto a la patronal en instancias promovidas por el estado (las fundaciones para la formación, el con-

sejo económico y social,..) desde las que intentan incidir en la definición de las políticas económicas, laborales y sociales opinando y en algún caso supervisando su ejecución, así como, la relevancia cada vez mayor alcanzada por la negociación colectiva que, por otro lado, no se limita a salarios y tiempo de trabajo ya que ha visto ampliada sus competencias como consecuencia de la remisión por parte del estado de algún tema relacionado con la gestión de mano de obra a los actores sociales para su abordamiento y resolución. Esto supone una intensificación de la segmentación que va más allá de la estructura ocupacional ya que el ámbito de aplicación de las mencionadas políticas es más amplio con la correspondiente agudización de la estratificación.

No son pocos, pues, los hechos que hay que contemplar para comprender la configuración de las relaciones laborales en España desde finales de los setenta. Algunos se abordan minuciosamente en el presente número de *Arxius de Ciències Socials* que se abre con la exploración de los modelos sociales que se están impulsando en Europa ante la incapacidad de su economía para crecer a un ritmo que genere suficiente empleo y permita mantener una presión fiscal que asegure el bienestar de sus miembros. En ese sentido, se pone de manifiesto que la política social está confluyendo con la política de empleo y que su configuración en el sur de Europa, y por tanto, en España, está dando lugar a un modelo social de bajo coste que puede debilitar todavía más los ya frágiles sistemas de bienestar social y laboral.

En segundo lugar, se analizan las relaciones laborales en ámbitos de escasa regulación y en los que la intervención sindical apenas existe. La revisión de determinada literatura permite a su autor no sólo poner de manifiesto sus condiciones laborales sino también la desestructuración discursiva y social que comportan en muchos casos las actuales formas de gestión empresarial de mano de obra.

En tercer lugar, se abordan razones que explican la permanencia de los afiliados en los sindicatos, así como su participación en la acción sindical contrastando las propensiones individuales con las oportunidades que las organizaciones y el entorno produc-

tivo y laboral les ofrecen. En este sentido, constatan la influencia que tienen órganos y cargos sindicales de modo que a mayor presencia institucional mayor participación en actividades sindicales.

En cuarto lugar, se examina desde una perspectiva económica los resultados del tema central de la negociación colectiva, los salarios, comparando la evolución y rasgos actuales de los salarios pactados con los salarios brutos percibidos por los trabajadores así como con la inflación. Se constata la existencia de diferencias entre unos y otros relacionadas, entre otros hechos, con la fase del ciclo y con la estructura ocupacional que se viene configurando en los últimos tiempos (el empleo crece entre los colectivos que menos ganan). También, se constata su moderación que tiene lugar paralelamente a la que se produce en la evolución de los precios.

En quinto lugar, se analiza la intervención de los sindicatos españoles en el origen y desarrollo del sistema de formación continua para observar y valorar sus estrategias y sus prácticas concretas. Se evidencia su contribución al aumento de las oportunidades formativas y a democratizar el acceso a las mismas, así como la orientación que han intentado imponer en el contenido de la misma. Más difícil resulta efectuar un balance de esta intervención en términos organizativos ante los escasos datos existentes a nivel nacional aunque de los disponibles su autor infiere que es positiva ya que permite a los sindicatos promocionar su imagen y entrar en contacto con los trabajadores.

En sexto lugar, se examina la actividad huelguística desde mediados los setenta, en los que alcanza su cenit en la segunda mitad del siglo XX, hasta la actualidad derivando tendencias en su evolución general, motivos, distribución sectorial y geográfica, convocantes, y apuntando interdependencias existentes con una serie de hechos económicos y sociales. En ese sentido, se comprueba su reducción y focalización relacionadas con la desigual distribución de recursos organizativos y políticos así como con la activación y eficiencia de determinados dispositivos de "control" social

Por último, se estudia como se está llevando a cabo la renovación sindical en España en un contex-

to en que su autor intenta aprovechar las experiencias del ámbito anglosajón. A este respecto, muestra que no son pocas las dificultades (y los retos) a las

que se enfrentan los sindicatos españoles a la hora de crear formas coherentes y consistentes de regulación que cubran a todos los trabajadores.

¿MODELO SOCIAL EUROPEO DE BAJO COSTE?

ANTONIO MARTÍN ARTILES

DEPARTAMENTO SOCIOLOGÍA, UNIVERSIDAD AUTÓNOMA BARCELONA¹

RESUMEN

EN ESTE ENSAYO SOSTENGO QUE LAS DIFICULTADES DE LA ECONOMÍA EUROPEA PARA GENERAR SUFICIENTE EMPLEO Y SOSTENER EL BIENESTAR, DURANTE LA ÚLTIMA DÉCADA, ESTÁN DANDO LUGAR A POLÍTICAS ORIENTADAS HACIA LA CONSTRUCCIÓN DE UN “MODELO SOCIAL DE BAJO COSTE”, APOYADO EN LA IDEA DE “FLEXEGURIDAD” Y EN EL DESARROLLO DE LOS YACIMIENTOS DE EMPLEO. LA POLÍTICA DE EMPLEO Y LA POLÍTICA SOCIAL APARECEN IMBRICADAS A TRAVÉS DE LA PRECARIEDAD. ADEMÁS, SUGIERO CRÍTICAMENTE, QUE EL MODELO NÓRDICO DE “FLEXEGURIDAD”, PROPUESTO COMO ALTERNATIVA POR LA UNIÓN EUROPEA, A MODO DE TRIANGULO MÁGICO QUE COMBINA LA FLEXIBILIDAD EN EL EMPLEO, FORMACIÓN CONTINUA Y LA PROVISIÓN DE SEGURIDAD PÚBLICA, NO PARECE MUY PLAUSIBLE PARA LOS PAÍSES DEL MEDITERRÁNEO.

PALABRA CLAVES:

MODELO SOCIAL EUROPEO, SOCIEDAD BAJO COSTE, POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO, YACIMIENTOS EMPLEO, BAJOS SALARIOS.

“Hoy Europa debe, sin embargo, decidir qué conservar, y cómo hacerlo, de su modelo social en el nuevo escenario de garantías y eliminando las “comidas gratis” representadas por las áreas de privilegio que la sociedad de bajo coste ya no está dispuesta a financiar” (Gaggi; Naruduzzi, 2006).

INTRODUCCIÓN

La economía europea en su conjunto no ha sido capaz de alcanzar en la última década un ritmo mínimo de crecimiento económico sostenido para generar suficiente empleo y mantener la presión fiscal necesaria para asegurar el modelo de bienestar². A tenor de ello se han venido barajando dos alternativas en las políticas de la Unión Europea. Una primera, que parece consistir en la provisión de servicios públicos de bajo coste, asociada a una reorganización de la recaudación fiscal. Otra, segunda, que establece un nexo entre la flexibilidad laboral y la provisión de seguridad, denominada “*flexeguridad*” en el Libro Verde de la Comisión Europea. Estas dos alternativas

implican combinar simultáneamente la política de empleo con la política social.

Precisamente el objetivo de este ensayo es explorar la hipótesis de que la política de empleo y la política social de la Unión Europea (UE) pueden observarse como políticas funcionales y complementarias entre sí, que pueden estar dando lugar a la construcción de un modelo social de bajo coste. Este supuesto modelo social “*low cost*” permitiría reducir los costes de reproducción social, asumidos hasta ahora, en parte, por el Estado del Bienestar. La tesis de la “*sociedad de bajo coste*”, sostenida por Gaggi y Narduzzi consiste en la idea de que la difusión de la oferta de productos y servicios de bajo

¹ Antonio.martin@uab.es, Departamento Sociología Universidad Autónoma Barcelona. Deseo expresar mi agradecimiento a la doctora Teresa Torns, profesora del mismo departamento, por sus afectuosas sugerencias bibliográficas para el tema.

² A excepción de España e Irlanda.

coste comporta “*un aumento sensible de los salarios, que empieza a tener más peso que una reforma fiscal o que la reforma del welfare*” (2005: 10). La reforma fiscal es una medida impopular, especialmente ante el creciente rechazo de las clases medias. Pero también es impopular la reforma del Estado del Bienestar, especialmente para las clases trabajadoras. Ante estos desafíos que suponen ambas medidas impopulares, la respuesta se viene dando por otro lado: abaratar la oferta de servicios a las familias y los servicios de bienestar.

En efecto, en la política de la UE el modo de operar en la reforma del bienestar parece ser mediante políticas de traslado a las familias y al sector informal, de una parte importante de la carga de trabajo de “*cuidados a las personas*”.³ El envejecimiento de la población europea es preocupante para los expertos en la materia. Por ejemplo, un estudio de la Comisión Europea (2002), nos muestra el inexorable aumento de las tasas de dependencia, que nos indica la relación entre personas activas y personas no activas mayores de 65 años. En 1990 la tasa era del 21% en la UE-15, en el año 2000 subió hasta el 24% y la previsión para el año 2010 es del 27%.⁴ El envejecimiento tiene consecuencias sobre la demanda de cuidados a las personas y la generación de un nuevo tipo de empleo. Precisamente la respuesta de las instituciones de la UE ante esta creciente demanda ha consistido en vincular su satisfacción a la creación de empleo de bajos salarios. Por consiguiente, se ha tratado de vincular la provisión de servicios sociales a la política de empleo, tal se propone en el Libro Blanco de Delors.

El modelo social europeo está marcado por la consideración de la política de empleo como una “*política social*”. De hecho, el Libro Blanco de Delors (1993) ya ha considerado que la “*primera política social es la propia política de empleo*”. A ello se añade que una parte de la reforma del estado del bienestar se apoya en buena medida en la política de empleo del segmento de bajos salarios en el sec-

tor de los servicios de proximidad, como demuestra Meulders (2000). La orientación política general que se establece en este mencionado documento de Delors vincula el empleo al crecimiento y a la mejora de la competitividad; lo que significa que la creación de empleo dependerá del mercado, del crecimiento económico y no de la creación pública de empleo, como se plasma ya antes en el Tratado de Maastricht de 1992.

En este contexto limitado, la reforma del estado del bienestar se encuentra encorsetada por dos de las condiciones del Pacto de Estabilidad de 1992. Primero, por la contención del gasto público y la deuda pública. La reforma de los estados del bienestar pasa, pues por apretarse el cinturón. Así viene impulsándose en la UE medidas tales como el aumento del periodo contributivo de los trabajadores para acceder a las pensiones, políticas de descentralización y subcontratación de los servicios públicos, etc.

Segundo, por otro lado, la política de empleo destinada a determinados colectivos, como mujeres e inmigrantes podría resultar funcional con la reforma del bienestar. Este es el caso de la ocupación emergente en los yacimientos de empleo y en actividades tales como la provisión de servicios de atención y cuidado a las personas. Este nuevo empleo, se halla situado en determinados espacios intersticiales del mercado laboral. Dichos intersticios o “*yacimientos de empleo*” constituyen una fuente de recursos para experimentar alternativas de políticas sociales de bajo coste con la finalidad de hacer sostenible el modelo social europeo. El vocablo “flexibilidad” resume sintéticamente los dos objetivos: aceptar como un hecho la flexibilidad en el empleo de quienes tienen bajas cualificaciones a cambio de una provisión de seguridad social barata.

En las siguientes páginas exploraré y delimitaré tres grandes epígrafes: 1) En primer lugar, el concepto de modelo social europeo y sus distintos usos. 2) En segundo lugar, exploraré la orientación de las reformas laborales y sociales. Además del sig-

³ El cuidado a las personas es un término quizás mejor resumido en inglés: “social care”. Es decir, se trata del cuidado de las personas dependientes, como niños, ancianos, enfermos, etc., cuyos cuidados son también compartidos por los sistemas públicos de bienestar.

⁴ Las tasas de dependencia en España son muy cercanas a esta media. Así, en 1990 la tasa era del 20,2% y se estima que en el 2010 sea del 26,8% (Comisión 2002).

nificado de la “*flexeguridad*” en el Libro Verde de la Comisión Europea y la forma de introducción y aplicación de la “*flexeguridad*” en la negociación colectiva. 3) Y, en tercer lugar, ensayaré un esbozo de la significación que tiene el modelo social de bajo coste.

DELIMITACIÓN DEL CONCEPTO

En principio me veo en la obligación de señalar que el Modelo Social Europeo (MSE, en adelante), es al mismo tiempo una categoría analítica y una construcción ideológica. Como ha puesto de relieve Ebbinghaus (1999, citada por Hyman, 2007), el concepto MSE puede ser visto al mismo tiempo como una realidad y un mito.

Por un lado, como “*realidad*” las relaciones de empleo en los distintos países de Europa occidental se hallan incrustadas en un marco jurídicamente regulado. Una densa red de normas limita la acción de los agentes sociales, al tiempo que también limita institucionalmente a las fuerzas del mercado. Esta es una vieja cuestión en el debate sociológico, que encontramos, primero, en Durkheim a finales del siglo XIX, quien ya observaba la importancia de la “*solidaridad orgánica*” como una respuesta normativa de las instituciones a la desarticulación y desarraigo social generada por el mercado capitalista. Más tarde, Karl Polanyi (1944, 1989), ponía de relieve que una economía de mercado requería una masiva intervención del Estado para corregir los desequilibrios sociales generados por el mercado, lo que después de la segunda guerra mundial permitió construir el modelo de bienestar Keynesiano-Fordista (Aglietta, 1979). Y, posteriormente, Dunlop (1978) y Grannovetter (1985), entre otros, han teorizado la idea de la inserción social del mercado dentro de un conjunto de normas elaboradas por los propios actores, y en el marco del Estado-nación, a fin de contener y canalizar el conflicto laboral y social dentro de las instituciones.

Hoy, el problema es que el marco del estado-nación, como territorio delimitado por las normas de empleo, ha sido superado por la propia actividad económica de la integración europea. Esta es una parte de la nueva realidad: el dinamismo y la libe-

ralización del mercado europeo desborda el marco institucional y territorial propio de la norma.

Por otro lado, el MSE es un “*mito*” en la medida que es un referente ideológico de valores y normas morales que pueden orientar la acción de los agentes sociales. Como referente ideológico se suele apelar al MSE con la finalidad de legitimar la construcción de las instituciones europeas, como, por ejemplo, se recoge en el “*White Paper on Social Policy*” (European Comisión, 1994), donde se menciona valores tales como democracia, libertad personal, diálogo social, igualdad de oportunidades, seguridad social y solidaridad con los más desfavorecidos (Jepsen; Serrano, 2005:234). Asimismo, en términos ideológicos el MSE es un argumento frente al modelo de capitalismo liberal norteamericano y anglosajón. El MSE vendría a representar una alternativa de crecimiento económico sostenido y con cohesión social.

Inmediatamente he de matizar diciendo que no existe un único MSE, ni en la realidad ni como referente ideológico. Al contrario, existen diferentes modelos sociales según tradiciones históricas, así como diversas formas de regulación institucional del mercado basado en tradiciones, costumbres y leyes nacionales, que precisamente ahora con el proceso de liberalización económica, se resquebrajan. Pero además, la propia diversidad de modelos europeos de bienestar (liberal anglosajón, continental, socialdemócrata y mediterráneo, véase Esping-Andersen, 2000; Moreno, 2005) genera polisemia respecto a los significados del MSE e induce a distintas orientaciones en las políticas sociales europeas.

En términos de mito, algunos agentes sociales, como los sindicatos, aspiran a la construcción de un nuevo marco jurídico del mercado de trabajo europeo, para regularlo institucionalmente y corregir los desequilibrios y asimetrías que éste genera. De hecho, la aspiración de la Confederación Sindical Europea por impulsar el Diálogo Social Macroeconómico y la Estrategia Europea de Empleo forman parte de esa referencia al MSE como un mito y a la vez como una realidad que hay que sostener (Etuc, 2007). O sea, en términos ideológicos el MSE comporta orientar la acción colectiva para preservar la

TABLA 1
Proporción de hombres y mujeres con empleo temporal entre 1992 y 2004

	En porcentaje					
	1992		2000		2004	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Bélgica	7,6	3,1	12,1	6,6	11,6	6,5
Dinamarca	12,1	9,9	11,7	8,7	10,3	8,7
Alemania	11,2	10,1	13,1	12,5	12,3	12,1
Grecia	10,2	10,3	15,6	11,5	13,9	10,4
España	39,2	30,8	34,6	30,7	35,2	30,6
Francia	12,2	9,1	15,8	14,3	14	11,8
Irlanda	11,8	6,6	5,9	3,6	5,1	3,8
Italia	9,7	6,2	12,2	8,8	14,5	9,9
Luxemburgo	3,9	2,3	4,4	2,7	16,4	10
Holanda	13,9	6,7	17,1	11,3	16,2	13,3
Austria	6,4	5,7	8,4	7,6	8,3	9,4
Portugal	12,7	9,7	22,7	18,4	21,1	18,7
Finlandia	19,5	13,4	20,9	14,5	19,6	12,4
Suecia	14,8	11	16,5	12,1	17,4	13,1
Reino Unido	6,7	4,4	7,6	5,7	6,5	5,5
EU-15	12,2	9,9	14,5	12,5	13,9	11,8

Fuente: Eurostat (2005).

cohesión ante la amenaza de un mercado único, liberalizado y desregulado. Y de hecho, algo se avanza: ya existe una importante armonización normativa en el plano supranacional europeo (Baylos; Perez Rey, 2006).

La ciudadanía percibe como amenazante para el bienestar los riesgos que comportan las reformas del mercado laboral y las reformas en los sistemas de pensiones (Eurobarómetro, 2005). Estas dos dimensiones son las más perjudicadas por el Plan de Estabilidad de Maastricht de 1992, lo que implica limitar la creación de empleo público, la restricción del gasto público y la reducción de la deuda públi-

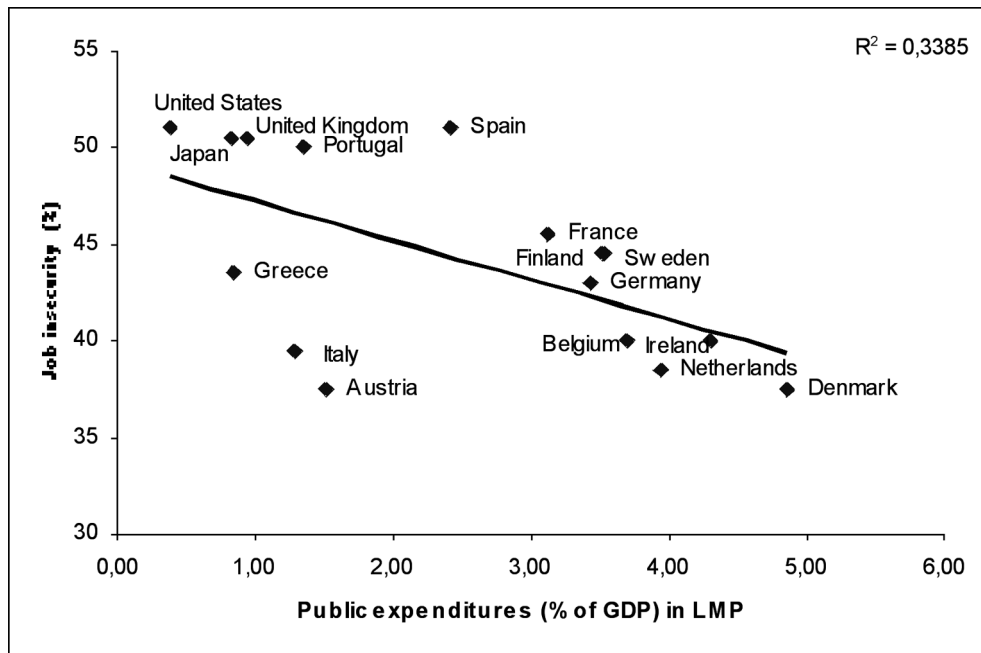
ca. Por consiguiente, veamos a continuación las dos líneas (empleo y sistema de pensiones) de reformas percibidas como riesgos por la ciudadanía.

REFORMAS DEL MERCADO LABORAL Y EL SISTEMA DE PENSIONES

La tendencia hacia el aumento de la precariedad del empleo ha sido constante desde el Tratado de Maastricht en 1992. La precariedad se presenta de dos formas, la primera, a través del aumento del empleo a tiempo parcial, involuntario en muchos casos⁵, y que se manifiesta particularmente en el caso de Holanda. Y, la segunda, a través del aumento del

⁵ Una encuesta de Eurostat, citada por Eiro (2002), pone de manifiesto que el 14% de quienes trabajan a tiempo parcial es porque le han sido imposible encontrar un trabajo a tiempo completo. El 32% porque opta por el trabajo a tiempo parcial porque no quiere trabajar más tiempo, el 25% porque tienen hijos o personas mayores a su cargo. En el caso de las mujeres esta última opción la señalan el 32%.

GRÁFICO 1
Inseguridad en el empleo y gasto público



Fuente: Peter Auer (2001).

empleo temporal, del cual España es el exponente más rotundo.⁶ Este último proceso se puede observar en casi toda Europa, tal como se refleja en la tabla nº 1, donde se puede ver como la contratación temporal⁷ ha venido afectando en mayor proporción a las mujeres. En muchos países europeos, el impulso de esta estrategia de empleo temporal está vinculada también con la creciente participación de las mujeres en determinados “yacimientos” de empleo y de bajos salarios, como veremos más adelante.

En resumen, el modelo de empleo que se ha venido configurando durante las dos últimas décadas

nos ha llevado a que hoy España se sitúe junto con aquellos países que tienen un mercado de trabajo con una alta tasa de rotación en el empleo; de modo que si correlacionamos la inseguridad en el empleo y el gasto social nos situamos al lado de los países anglosajones, que son los que tienen mercados laborales más flexibles, basados en bajos salarios y menor protección social (Auer, 2001).

Por el contrario, los países que brindan una mayor estabilidad en el empleo, son precisamente los países escandinavos, que tienen un alto volumen de empleo público, alto gasto público y sindicatos más

⁶ Las altas tasas de temporalidad en el empleo persisten todavía, a pesar de las reformas laborales de 1997 y 2006 para corregirla. Ello se explica hoy por la emergencia de un nuevo fenómeno: la inmigración. La presión del flujo migratorio ha comportado el ofrecimiento de mano de obra barata, que no sólo mantiene alta la temporalidad del empleo, sino que además contribuye a mantener un modelo de competitividad basado en la reducción de costes laborales y bajos salarios. Véase Josep Oliver (2006), quien nos indica que el 59% de los empleos temporales están ocupados por inmigrantes.

⁷ Inmediatamente hay que matizar que la flexibilización de los contratos de trabajo no es sólo atribuible al incremento de la participación femenina y al proceso de integración europeo, sino también ha sido una medida de lucha contra la economía sumergida. Por ejemplo, estas medidas se inician con la reforma del artículo 32 del Estatuto de los Trabajadores en 1984 para hacer más barata la contratación y aflorar el trabajo negro, y también como medida contra el desempleo.

fuerter, arraigados en los servicios públicos, tales como sanidad, enseñanza y administración pública. Por tanto, se puede argumentar que existe, además, una correlación entre tasas de afiliación sindical y gasto social, como sostienen Boeri; Brugiavini, Calmfors, (2002:204-205) quienes demuestran precisamente como en los países nórdicos estas dos variables se correlacionan, mientras que en los países con menor empleo público y menor gasto social, la afiliación sindical es notablemente menor, como ocurre en el Reino Unido y Estados Unidos.

Podemos colegir que en los países nórdicos, gracias al mayor volumen de empleo público, es posible un sindicalismo más fuerte que contribuye a sostener políticamente un modelo de bienestar más consolidado. Mientras, por el contrario, un menor volumen de empleo público y una creciente extensión del empleo temporal y a tiempo parcial pueden debilitar el modelo social europeo. La preocupación que se deriva de ello estriba precisamente en que la política de empleo de la UE es fundamentalmente cuantitativa. La mencionada política se apoya en la idea de la “empleabilidad”, lo que significa que el individuo (y no las instituciones públicas) es responsable de su propio empleo, para ello éste debe formarse continuamente a fin de competir y no perder las posibilidades que ofrecería el mercado laboral.

FLEXEGURIDAD

La extensión del empleo temporal y a tiempo parcial, combinada con medidas de seguridad en algunos países europeos, como por ejemplo Dinamarca y Holanda, ha dado pie a la formación del vocablo “flexeguridad”⁸. La experiencia danesa constituye un modelo de empleo, quizás único. La legislación

danesa tiene un bajo nivel de protección del empleo, permitiendo a los empresarios el despido de trabajadores sólo con un breve tiempo de pre-aviso, de modo que el mercado laboral danés funciona de manera muy similar al de los países liberales (Reino Unido, Irlanda, Canadá y Estados Unidos). De hecho, se puede calificar el caso danés como un modelo de flexibilidad cuantitativa, como lo pone de relieve el indicador de la rotación del empleo, que ha venido oscilando en los últimos años entre el 25% y el 30% (Madsen, 2004:191). La contrapartida a esta flexibilidad numérica cuantitativa del mercado laboral es un sistema de protección social alto, ya que tiene un estado del bienestar fuerte que mitiga y corrige los desequilibrios del mercado laboral sobre las personas.

El término “flexeguridad” inspirado en el modelo danés ha ejercido una fascinación en las autoridades políticas de la Unión Europea. Algunos analistas han calificado de “*triángulo mágico*” la combinación entre tres elementos: 1) un mercado laboral flexible numéricamente, que facilita la transición de entrada, salida y reincorporación al mercado de trabajo; 2) el apoyo a la transición a otra actividad laboral distinta a través de importantes programas de formación y reciclaje profesional, como parte de las políticas activas de empleo⁹; y 3) un sistema de solidaridad plasmado en una generosa provisión pública de pensiones de protección contra el desempleo.

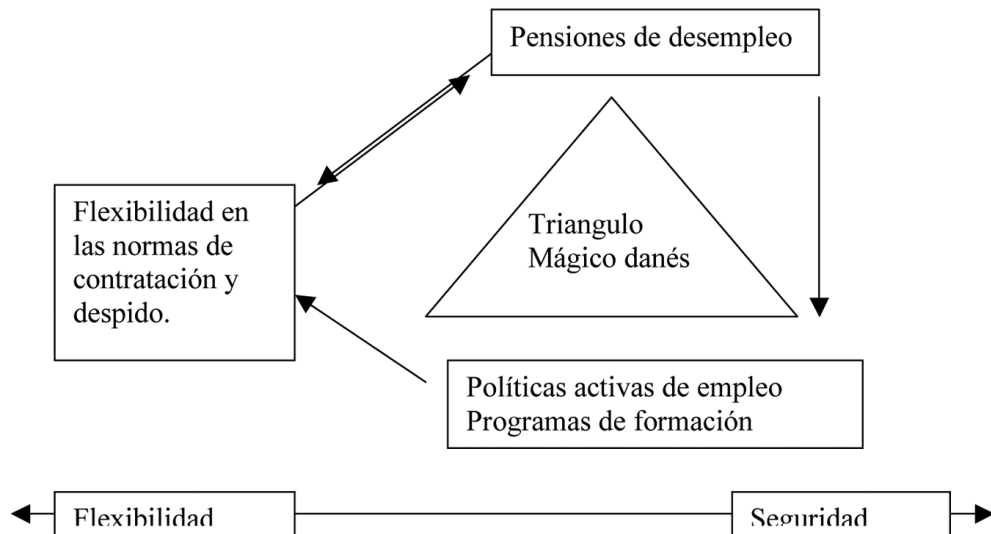
Sin embargo, este “*triángulo mágico*” no parece exportable a otros países a tenor de la diversidad de arreglos históricos institucionales y de modelos de bienestar. En los países del sur de Europa, el Estado del Bienestar no sólo es más débil, sino que además se apoya en las relaciones de reciprocidad

⁸ La Comisión Europea ha hecho numerosas referencias al nexo flexibilidad-seguridad. Aparece ya en 1993, en el Libro Blanco “Crecimiento, competitividad y empleo”. Después en la Cumbre de Essen de 1994 se menciona. Más tarde en la Cumbre de Ámsterdam de 1997 y se refleja en el mismo año en el Libro Verde, “Cooperación para una nueva organización del trabajo”, que sugería mantener un equilibrio entre flexibilidad y seguridad.

Posteriormente en la Cumbre de Lisboa (2000) aparece como un aspecto de la Estrategia Europea de Empleo. Finalmente el Informe de Wim Kok (2004) concluía que “el reto para el mercado de trabajo consiste en encontrar un equilibrio justo entre la flexibilidad y la seguridad.”

⁹ Un indicador de la importancia que tiene la educación, formación continua y el reciclaje de la población adulta en Dinamarca es que en el año 2006, el 29,2 % de los ocupados comprendidos entre los 25 y 64 años participan en cursos de formación. Comparado con otros países se pueden observar las diferencias: en España la participación es sólo del 10,4%; En Francia 7,5%, en Italia 6,1%. La media de la UE-15 es del 11,1%. En Dinamarca el aumento de la participación de los trabajadores adultos en la formación ha constituido una respuesta a las políticas de reestructuración e innovación tecnológica. Esta participación ha venido en aumento desde 1995. Véase Eurostat (2007a). “*Life-long learning (adult participation in education and training)*.” <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>

GRÁFICO 2
Flexeguridad danesa



de las familias, del parentesco y de la vecindad, así como en el empleo irregular. El resultado de ello es una combinación entre provisión pública, servicios familiares e inmigración. En parte el origen de estas diferencias estriba en la propia historia institucional, en la economía y en las políticas fiscales. Los países nórdicos tienen abundancia de empresas competitivas y exportadoras, que ofrecen altos salarios porque cuentan con un importante valor añadido en su producción. Además de una tradición cultural de contribución a las cargas fiscales del Estado.

En el sur de Europa ocurre lo contrario, abunda la pequeña empresa¹⁰, que opera fundamentalmente en mercados locales, en espacios económicos informales y no cuenta con una tradición fiscal contributiva. Incluso hay una tradición de ocultamiento fiscal, como lo prueba la existencia de una persistente economía sumergida. En pocas palabras, la idea de “flexeguridad” tal como la propone el Libro Verde,

fuera de su contexto institucional de origen, no es “transponible” a otros contextos institucionales¹¹.

Además, en el Sur de Europa, por otro lado, no se ha creado suficiente empleo de calidad, que genere más valor añadido, porque tampoco se ha logrado mejorar la capacidad competitiva en base a I+D (Investigación y Desarrollo), tal como se proponía en la Cumbre de Lisboa. Por tanto es dudoso hablar de la “flexeguridad” como una alternativa para el sur de Europa, cuando en éstos países el crecimiento económico se ha basado en los últimos años en el sector de servicios, con bajos salarios y baja contribución fiscal. La alternativa parece ser otra: impulso de una política orientada hacia un nuevo “*modelo social de bajo coste*”, que haga compatible la realidad de la flexibilidad del mercado laboral con la provisión de servicios de proximidad mínimos y baratos.

Como ya he señalado atrás, la “*flexeguridad*” constituye el propósito del Libro Verde de la Comi-

¹⁰ Para entender estas diferencias que genera los distintos tipos de empresa véase Traxler y Humer (2007).

¹¹ De hecho estas dificultades de “transponibilidad” son puestas de relieve en palabras del Comisario de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades, Vladimir Spidla: “el concepto nórdico de flexeguridad [...] es primero un todo coherente combinando el sistema de seguridad social, los papeles respectivos de los Estados de Bienestar y de los interlocutores sociales, las políticas de empleo y la reglamentación del mercado de trabajo. [...] La flexeguridad debe ser un enfoque global e inclusivo que se enfoca en la organización del mercado de trabajo, la protección social, los recursos humanos y la gobernanza.” Discurso del 14 de septiembre de 2005: “Is the flexecurity topping.” DG Employment’s agenda?. http://ec.europa.eu/employment_social/speeches/2005/vs_140905_en.pdf

sión Europea (2006), que se presenta con la idea de “*Modernizar el Derecho Laboral para afrontar los retos del siglo XXI.*” El sesgo ideológico que presenta este documento de orientación política de la Comisión se puede resumir en una serie de puntos, como sugieren Baylos y Perez Rey (2006). Así, en primer lugar, se culpabiliza al Derecho laboral de que su sistema de derechos y garantías de protección es una tradición del pasado que induce hoy a “*rigideces normativas*”. La respuesta a este problema es que hay que proceder a desregular y flexibilizar los elementos básicos del derecho para propiciar un mayor dinamismo al mercado laboral. La clave del argumento es que la desregulación aceleraría los flujos de entrada al mercado laboral, de manera que el derecho se orienta hacia el “*empleo*” y no a la protección de las condiciones de trabajo y a las garantías del mismo. En pocas palabras, como ya ha señalado Alain Supiot (2003), el principio tuitivo y moral del derecho laboral ha venido siendo sustituido por una visión “*técnica*” de mínimos.

En segundo lugar, el propósito del Libro Verde es “*descolectivizar*” el derecho del trabajo mediante la exclusión de los actores colectivos, como son los sindicatos y los comités de empresa. El sujeto contractual principal sería el individuo, que a su vez es responsable de su “*empleabilidad*” y compromiso al reciclaje profesional continuo. En tercer lugar, se pasa a considerar la negociación colectiva con una función meramente reguladora y normativa concurrente con la norma estatal. En otras palabras, la negociación colectiva no se entiende como un proceso de intercambio y de diálogo entre sujetos colectivos para la distribución de posiciones de poder dentro y fuera de la empresa. O sea, la política neoliberal de la UE trata de evitar el papel de la acción colectiva como correctora de las desigualdades a través de la negociación colectiva y el pacto social. Por tanto, se trata de limitarla únicamente a su función reguladora en el seno de la empresa.

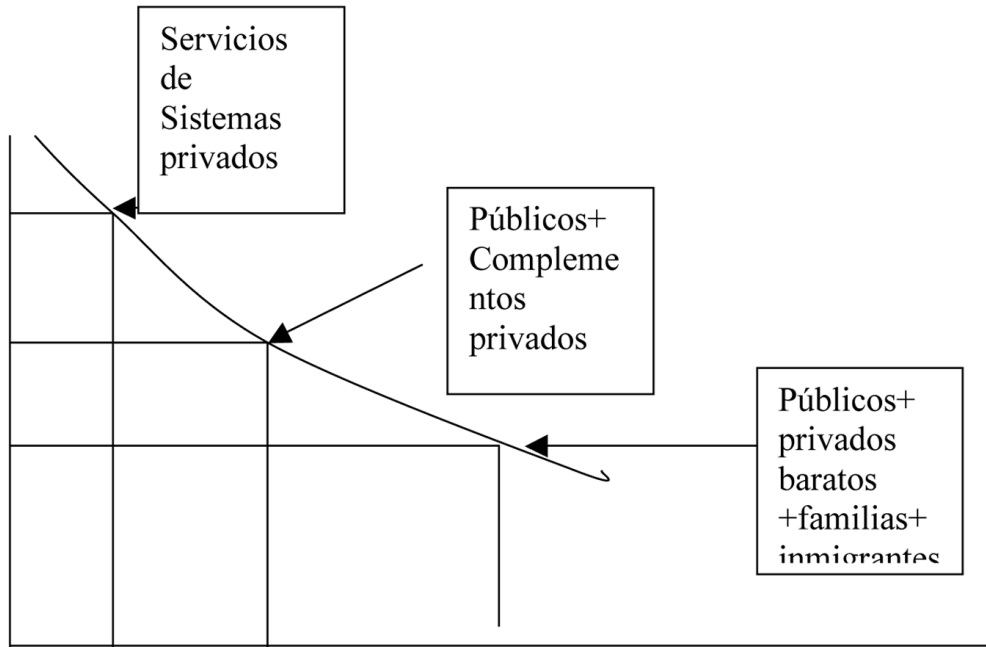
La modernización del derecho laboral en el Libro Verde pretende promover la “*flexeguridad*” de modo que propicie “*un mercado más equitativo, más reactivo y más inclusivo*”... pero a bajo coste en la provisión de servicios sociales. En efecto, la política de empleo de la Unión Europea promueve des-

de mediados la década de los noventa el desarrollo de los llamados “*yacimientos de empleo*” destinado, entre otras cosas, a impulsar aquellas actividades de servicios de proximidad y bajos salarios donde son potencialmente empleables las personas con bajas cualificaciones y presumiblemente bajo nivel de productividad (Klamer, 2001; Shafer, 2001). En este sentido, la oferta de “*seguridad*”, compensatoria de la flexibilidad, la constituiría la provisión de servicios a las personas y el trabajo doméstico barato, actividades casi todas ellas realizadas por mujeres e inmigrantes. Dicho de otra forma, la política social no trata de ampliar y mejorar los servicios, sino de abaratar su coste, como lo prueba la racionalización de la sanidad (medicamentos genéricos, descentralización, concertación y subcontratación de servicios, etc.), como sugiere la investigación de Imma Pastor (2007).

¿MODELO SOCIAL EUROPEO DE BAJO COSTE?

El MSE de bajo coste no es más que el propio reconocimiento de facto, que no de hecho, de que no se lograrán los objetivos de la Cumbre de Lisboa. Indicativo de ello es el invento del vocablo “*flexeguridad*” con la idea de vincular la provisión de servicios públicos baratos a la generación de empleo. En cierto modo, la provisión de servicios públicos parece seguir el siguiente esquema. En primer lugar, para las clases trabajadoras se dibuja una especie de combinación entre el sistema público y el sistema privado, apoyado además en la economía informal y en las ayudas familiares. Este modelo de provisión de servicios, denominado como mediterráneo (AA.VV. 2000; Parella, 2003; Moreno, 2005), permite reducir los costes de reproducción y movilizar las relaciones de reciprocidad a través del parentesco y la vecindad, lo que facilita la movilidad laboral femenina y contribuye al aumento del consumo mediante el doble ingreso. Incluso, permite aumentar formalmente el empleo y movilizar al colectivo de personas que estadísticamente figuran como “*inactivas*”, como parece desprenderse de la Ley de la Dependencia. En segundo lugar, las clases medias combinarían la protección pública con seguros y servicios privados y, en tercer lugar, las clases altas, tendrían una provisión privada de servicios.

GRÁFICO 3
Provisión servicios modelo social bajo coste



En definitiva, esta política de la Unión Europea y en sus países miembros se explica en el marco del rechazo de las clases medias y altas al aumento de la presión fiscal, a la preferencia a ser tratado como consumidor antes que como productores y en el contexto de una economía de servicios, con menos valor añadido, salarios más bajos y menor contribución fiscal. Mientras, que en sentido contrario tiende a aumentar el gasto social a tenor del envejecimiento de la población y el aumento de las tasas de dependencia. Los cálculos que circulan por ahí sobre el envejecimiento de la población y sus enormes costes son preocupantes. La respuesta de la UE y los gobiernos parece ser la de abaratar la provisión de servicios, de ahí la idea de “*modelo social de bajo coste*”, que, como señalan Gaggi y Narduzzi (2006), implica una creciente polarización social.

De este modo la política de empleo basada en la búsqueda de los “*yacimientos*” para dar ocupación a los colectivos, descualificados y con bajos salarios¹², se entrelaza con la propia política social, además de rebote puede permitir mejorar la productividad a través de la reducción de los costes de reproducción (véase Perrons, 2005). Así, el modelo social de bajo coste trataría de promover, desde el ámbito local, una política de empleo basada en la identificación de las nuevas necesidades de cuidado y servicios de proximidad a las familias. Se trata de “*ir al encuentro de las nuevas necesidades*” derivados del cambio en la estructura social, tal como reza el libro Blanco. La razón de la elección del ámbito local como espacio para ensayar estas políticas estriba en que permite identificar mejor los cambios en la estructura social (inserción laboral

¹² Se considera salario bajo a aquellos salarios que están por debajo del 60% de los ingresos medios de cada país. Así, según Eurostat (2000), en el Reino Unido el 21% de la población recibe un salario bajo, en Alemania es el 17%, en Holanda el 16%, En España el 13%, en Francia el 13% e Italia el 10% (véase Recio, 2001).

de las mujeres con estudios medios y altos, envejecimiento de la población, localización de la demanda de servicios, identificación de los colectivos en paro, inmigración, etc.).

En el terreno del modelo social europeo se encuentran dos necesidades a satisfacer. Por un lado, una demanda de cuidados personales y familiares, especialmente requeridos como consecuencia del envejecimiento de la población europea. Y, por otro lado, la existencia de un importante colectivo de mujeres desempleadas, además de mujeres “inactivas”, así como un flujo de inmigración femenina susceptible de atender la demanda de servicio de las familias. En pocas palabras, “*ir al encuentro de las nuevas necesidades*” significa orientar la política de empleo en función de la demanda de servicios de proximidad.

Un ejemplo de combinación entre la política laboral y social lo encontramos en la siguiente experiencia. En 1996 la Unión Europea pone en marcha y financia un proyecto para promover la búsqueda de yacimientos de empleo en el ámbito local con objeto de dar ocupación a los llamados colectivos de riesgo (mujeres y jóvenes con bajo nivel de estudios y fracaso escolar). Siguiendo la orientación de este programa, en 1997 las organizaciones sindicales, empresariales y el Consejo Comarcal del Baix Llobregat logran un pacto para impulsar la creación de empleo de calidad en la comarca y atender las nuevas necesidades del ámbito local. Uno de los yacimientos de empleo identificado como nuevas necesidades era precisamente el cuidado de las personas, a tenor del envejecimiento de la población en la comarca. Para regular la generación de nuevo empleo de calidad y profesional, así como para evitar la economía sumergida, se crea la Fundación Domicilia. Los ayuntamientos de la comarca se comprometen a pagar una ayuda a las familias de cuatro euros mediante un cheque-servicio, que gestiona la Fundación Domicilia a través de un sistema de subcontratas con empresas de servicios personales. Los otros nueve euros restantes los deben poner las familias. El coste por hora del servicio es de 15 euros,

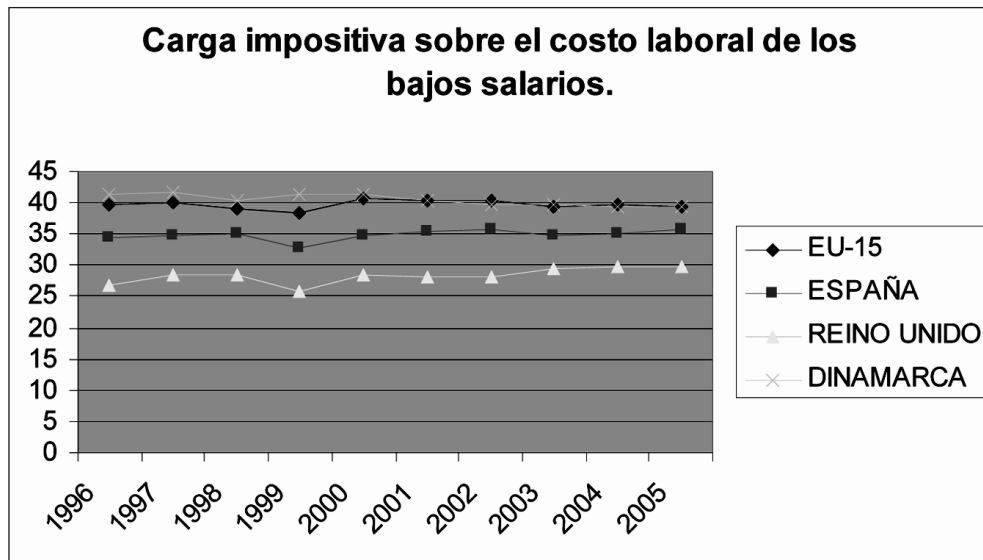
lo que comprende las cotizaciones de la seguridad social de la persona empleada. Es decir, se trata de un coste de servicio barato, aunque regulado para generar empleo decente.

Sin embargo, la escasa valoración social del “social care” y el hecho de que para algunas familias que demandan estos servicios el coste sigue siendo caro, han influido para que se recurra a contratar informalmente a mujeres inmigrantes para que se hagan cargo de las personas dependientes de la familia. En conclusión, los objetivos de vincular la política de empleo a la política social en el marco de una estrategia de bajo coste se degradan por la presencia de la economía sumergida en esta comarca.¹³

La estrategia de bajos salarios ha sido un argumento esgrimido como una condición decisiva para alcanzar un mayor nivel de empleo y evitar el desempleo para aquellos grupos sociales con bajo nivel de estudio y bajas cualificaciones. En los países de la UE se ha venido impulsado dicha estrategia para mejorar la ocupación de los colectivos menos cualificados y a través de distintas medidas. Una de las medidas más socorridas es la reducción de la carga fiscal sobre el coste del trabajo para los colectivos de bajos salarios. En el gráfico 4 se puede observar como Gran Bretaña, con un mercado laboral muy flexible y precarizado, ha sido pionera en la reducción de la carga fiscal con la finalidad de promover la contratación de los colectivos de riesgos y bajo nivel de estudios. Por el contrario, en el caso de Dinamarca, con un Estado del Bienestar más generoso y un mercado laboral más regulado, el uso de esta medida ha tenido menor peso. Según Klamer (2001), la mayor parte de las medidas de fomento de empleo, en el segmento de bajos salarios, contempla la reducción en el tiempo o incluso la eliminación total de las cotizaciones de la Seguridad Social. El objetivo primordial es estimular a los empleadores abaratando el coste de la contratación. En algunos países (Holanda, Portugal, Irlanda y Dinamarca), además, se ha introducido medidas de desgravación fiscal directa a los empleados con bajos salarios. Y en otros países las medidas han consistido en la sub-

¹³ Esta información procede del Proyecto Deloge que realiza el Centro de Estudios Quit-UAB, del cual el autor forma parte. El proyecto está financiado por la DIGCYT del Ministerio de Educación.

GRÁFICO 4
Reducción impuestos sobre los bajos salarios



Fuente: Elaboración propia en base datos Eurostat (2007b).

vención directa de los salarios muy bajos por hora para promocionar la inserción laboral de aquellos que tienen bajas cualificaciones.

El resultado de esta estrategia de bajos salarios ha abierto un importante debate crítico en los países de la UE. Por un lado, hay quienes argumentan que los bajos salarios implica la extensión de los “working poor” (trabajadores pobres)¹⁴, que a pesar de tener uno o dos empleos, se sitúan por debajo del nivel de pobreza. Otra consecuencia, es que los bajos salarios implican bajas cotizaciones a la seguridad social, lo que compromete el futuro del bienestar y, la tercera consideración, es que llevan a las mujeres (que componen la mayor parte de este colectivo) a ser consideradas como “*perceptoras de ingresos adicionales*”, con lo cual se sigue reforzando el papel tradicional del “*male breadwinner*.”

Por otro lado, algunos analistas (véase, entre otros, Schafer, 2001), sostienen que los bajos salarios

no sólo implican mayor diferenciación social, sino que además inducen a una menor eficiencia económica, por desmotivación, así como a un menor consumo, que a la larga afecta al propio crecimiento económico y a la propia generación de empleo.

Pero en definitiva, la estrategia europea de bajos salarios está orientada a aumentar las tasas de actividad femenina, lo que entiende Diane Perrons (2005:404-405) como fundamental para mejorar la capacidad competitiva de la economía, al tiempo que reduce los costes de reproducción social. En este escenario, la política de “*gender mainstreaming*” y la política de conciliación de la vida laboral y familiar se han institucionalizado en la Unión Europea. En contrapunto, el modelo de bienestar apoyado en la figura del “*male breadwinner*,” propia del fordismo, es hoy el talón de Aquiles de la UE debido al envejecimiento de la población, a la caída de las tasas de natalidad y a la necesidad de elevar las tasas de

¹⁴ El fenómeno de los trabajadores pobres está más extendido en Estados Unidos que en Europa. Un estudio comparativo (Phothieux; Concialdi, 2001), pone de manifiesto que en los EEUU la parte de asalariados con bajos salarios en el conjunto de la mano de obra es dos veces superior a la de Francia. Con todo, las características de los trabajadores afectados es similar: mujeres y jóvenes con bajas cualificaciones, así como empleados a tiempo parcial.

empleo. Ante estos cambios en la estructura social de los países europeos se hace necesario políticas con perspectivas holísticas, que incorporen las esferas de la producción y reproducción como un todo único, lo que paradójicamente concuerda con la orientación del proyecto de MSE de bajo coste.

REFORMA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA:

ESTRUCTURA Y CONTENIDOS

La reforma de la negociación colectiva forma parte de la política de la UE ya explicitada en el Libro Blanco de Delors y tiene dos orientaciones: la primera hacia la descentralización de la estructura de la negociación colectiva y, la segunda, hacia la ampliación en los contenidos de los acuerdos colectivos.

Por ejemplo, la descentralización de la estructura de la negociación colectiva persigue determinados objetivos, tales como vincular los salarios a los niveles de productividad de las empresas, asignar salarios más flexibles, lo que puede permitir la introducción de incentivos de productividad y motivación directa. Es decir, se trata de una orientación micro-económica, al estilo del modelo liberal anglosajón, aunque quizás ello pueda comportar una mayor conflictividad laboral y aumente los costes de transacción (Martín Artiles, Alós, 2003). La significación que tiene dicha descentralización para el “*modelo social europeo de bajo coste*” es importante, por dos razones. La primera porque implica mayores desigualdades en las condiciones de trabajo según los segmentos de empleo y la fuerza de los sindicatos en ellos. Y la segunda porque la descentralización de la negociación colectiva debilita la articulación entre los niveles de la acción sindical y los mecanismos de coordinación que pueden influir en la política macroeconómica. La descentralización es prácticamente incompatible con los pactos sociales macroeconómicos, que tienen que ser necesariamente centralizados y articulados para poder alinear los incrementos salariales con los objetivos de la política macroeconómica (véase Köhler; Martín Artiles, 2006).

La orientación neoliberal microeconómica, dominante en el discurso y las prácticas de la Unión Europea, ha sido criticada por la Confederación

Europea de Sindicatos (CES) y los partidos de izquierda en la UE. En este sentido es particularmente importante la propuesta socialdemócrata que plantea un programa alternativo, con una orientación macroeconómica, basada en el pacto keynesiano, en la concertación centralizada, lo que ofrecería salarios y condiciones de trabajo más equitativas y una mayor intervención pública en la economía (Lafontaine; Müller, 1998). Sin embargo, hoy esta debilitada posición, sostenida fundamentalmente por la izquierda de la socialdemocracia alemana, ha sido criticada por el pensamiento conservador, el neoliberal e incluso por el laborismo británico. Éstos sostienen que la centralización genera rigideces en el comportamiento de los salarios, porque frena los incentivos a la motivación y comporta burocratización y lentitud en los procesos de decisión.

En cuanto a los contenidos de la negociación colectiva el dinamismo innovador proviene de la experiencia pionera de la Volkswagen en 1993, véase Seifert (1999). Éste autor pone de relieve el intercambio de flexibilidad en el tiempo de trabajo a cambio de seguridad y estabilidad en el empleo. Hoy la flexibilidad en el tiempo de trabajo reviste distintas formulas en los convenios colectivos, tales como las “cuentas de tiempo” que permite compensar con descansos las horas extras de trabajo, flexibilidad en el horario de entrada y salida del trabajo, anualización del tiempo trabajo, cláusulas de disponibilidad horaria, etc. La contrapartida, es la estabilidad en el empleo y evitar despidos masivos. Estas experiencias en los convenios colectivos ha venido siendo también teorizada como parte de la idea de “*flexeguridad*”, es decir, intercambio de flexibilidad en el tiempo de trabajo (cedida por los sindicatos) por seguridad en el empleo (concedida por los empresarios) y provisión pública de seguridad (prestada por del Estado) mediante leyes que promocionan temas tales como, la jubilaciones a tiempo parcial, contratos de relevo, sabáticos para la formación continua, permisos parentales y permisos para conciliar la vida laboral y familiar, entre otros (Sisson; Martín Artiles, 2000).

Este último tema, el de la conciliación, es quizás uno de los más notables que han incidido en los cambios en la agenda de la negociación colectiva

europea y particularmente española.¹⁵ ¿Por qué ha venido adquiriendo una mayor presencia el tema de la conciliación en las relaciones laborales? A mi juicio porque está relacionado con el futuro del modelo social europeo: sostener las pensiones ante el creciente envejecimiento de la población, movilizar la entrada de mano de obra inactiva en el mercado laboral (que es fundamentalmente femenina), elevar las tasas de ocupación, así como elevar las cotizaciones por empleo para sostener el mencionado sistema de pensiones. Estas ideas ya se encuentran en las previsiones sobre el futuro del modelo social europeo y el mercado laboral de la UE, realizado a principios de la década de los noventa en el ya mencionado Libro Blanco de Delors, que constituyen un documento de referencia fundamental para la política europea y para ciertas aspiraciones en materia de cohesión social. En él se plantean los grandes retos de futuro y la orientación de la política social y laboral que se irán desarrollando desde la década de los noventa hasta hoy. Por consiguiente, esta orientación de la política europea, inspirada y plasmada en algunas de las Directivas,¹⁶ ha tenido un “efecto inducido” (Spill over) en las relaciones laborales, ha permitido trasponer a la legislación nacional e introducir determinados temas en la agenda de negociación, como es el caso de la conciliación de la vida laboral y la igualdad de género. Temas estos que por sí solo no habrían introducido los agentes sociales (véase Carrasquer; Massó; Martín Artilles, 2007).

En pocas palabras, el modelo social europeo está presente en el contenido de la negociación colectiva y constituye un dilema estratégico para los sindicatos

europeos representados en la CES. Un modelo social europeo de bajo coste parece inaceptable porque socava la cohesión social y afecta a la propia legitimidad de las instituciones europeas. Sin embargo, los sindicatos se encuentran atrapados porque también tiene que darle soluciones a los problemas del desempleo de los colectivos de riesgo (mujeres, jóvenes y mayores de 45 años con bajos niveles de estudio). La acción sindical en el nivel europeo se mueve entre dos extremos, como observa Hyman (2007). Por un lado, sigue los dictámenes de la lógica de la acción colectiva de sus bases, que persiguen eliminar la precariedad laboral, el empleo temporal y los bajos salarios. Y, por otro lado, los sindicatos siguen la “lógica de la influencia” en las instituciones supranacionales y en la política europea para sostener el MSE. No es nada fácil interactuar entre la expresión de las aspiraciones de aquellos trabajadores a los que representa el sindicalismo y a la vez adaptarse a las formas, los contenidos y las preferencias de la contraparte en las negociaciones supranacionales. A nivel europeo esta distancia entre los representados y los representantes se amplifica.

ALGUNAS CONCLUSIONES

El débil crecimiento económico del conjunto de los países europeos en la última década, junto con el progresivo envejecimiento de la población y el aumento de los costes del bienestar, han dado pie a la generación de políticas sociales alternativas y de bajo coste, que se vinculan a su vez con las políticas de empleo. Sin embargo, la política de empleo, fundamentada en la búsqueda de nichos intersticiales o “yacimientos” en los servicios de proximidad para

¹⁵ Por ejemplo, en un estudio reciente publicado por el Instituto de la Mujer (GPI, 2005, citado por Carrasquer, Massó, Martín Artilles, 2007) realizado en empresas feminizadas (en las cuales más del sesenta por ciento del empleo fuera femenino) se pone de relieve el desarrollo de nuevas cláusulas en los convenios colectivos. Es decir, muestran que en la práctica hay bastantes empresas que van por delante de la ley 3/1999 sobre Conciliación de la vida laboral y familiar, que desarrollan medidas no contempladas en la mencionada ley, tales como: 1) Flexibilidad en la entrada y la salida del trabajo. 2) Posibilidad de elección del turno de trabajo y de intercambiarlo con otros compañeros. 3) Posibilidad de acogerse al tiempo parcial y luego volver al trabajo a tiempo completo. 4) Distribución flexible de las horas de trabajo para poder atender a las obligaciones familiares. 5) Permisos de maternidad más allá de los que obliga la ley. 6) Posibilidad de reorganizar el trabajo desde casa, con el teletrabajo. 7) Ayudas económicas para el cuidado de familiares dependientes. 8) Ayudas o creación de guarderías en la empresa.

¹⁶ Singularmente cuatro Directivas Europeas han jugado un papel importante en el impulso de las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar. Estas son, la Directiva 92/85/ CEE sobre maternidad; la directiva 96/34/CEE sobre Permisos Parentales, la Directiva 96/80/CEE sobre la inversión de la carga de la prueba en casos de discriminación y la Directiva sobre Riesgos Laborales. Estas directivas han sido parcialmente traspuestas a la legislación española en la Ley 3/1999 sobre Conciliación de la Vida Laboral y Familiar. Otra directiva reciente es la 2002/73/CEE destinada a remover los obstáculos que impiden la igualdad efectiva en el trabajo y en la conciliación de la vida laboral y familiar.

atender las demandas emergentes de las familias, sólo ofrece bajos salarios, temporalidad, precariedad y menores cotizaciones para la seguridad social: lo que a la larga puede socavar aún más el bienestar porque los bajos salarios implican bajas cotizaciones a la seguridad social. La vinculación de la política de empleo con la idea de “*ir al encuentro de las nuevas necesidades*” para sostener el MSE de bajo coste, se presenta como un riesgo, percibido ya en las encuestas del Eurobarómetro. En este sentido, el concepto de “*modelo social de bajo coste*” casa bien con otros conceptos ya conocidos, como la “*sociedad del riesgo*”, la “*modernidad líquida*” y la “*corrosión del carácter*,” propios de la llamada literatura sociológica de la “*segunda modernidad*,” tal como observan Carrasquer y Torns (2007:144)

Más allá de la literatura crítica he de observar que no hay soluciones fáciles. La política social europea se enfrenta al futuro encarecimiento del bienestar como consecuencia del envejecimiento de la población y el consiguiente aumento de las tasas de dependencia. Quizás la visión alternativa más optimista nos la ofrece el modelo escandinavo de “*flexseguridad*”, mediante la fórmula del “*triángulo mágico*” soportada a través del intercambio entre tres agentes sociales. Sin embargo, intuyo que esta fórmula del “*triángulo mágico*” no es trasladable a los países mediterráneos. Diversas razones históricas e institucionales, ya mencionadas atrás, lo hacen difícil.

Pero a pesar de la incertidumbre, el modelo social europeo es una categoría analítica que responde a una variedad de modelos de bienestar todavía vivos y de sistemas de relaciones laborales “reales” que limitan la lógica mercantil, a pesar de estar éstos amenazados por las políticas neoliberales. Asimismo, el modelo social europeo es también un “mito” en el sentido ideológico, un referente en términos de valores y normas morales que se expresa en la Carta de los Derechos Fundamentales (1989) y en la orientación de la acción colectiva. En conclusión, el modelo social europeo, como realidad y mito defendida por los sindicatos europeos, todavía (y de momento) parece resistir ante el empuje de la sociedad de bajo coste. La sociedad de bajo coste es fruto del capitalismo neoliberal que pretende someter los problemas de la co-

hesión social a la lógica del mercado. Pero también sabemos desde los tiempos de Durkheim y Polanyi que las fuerzas del mercado, sin las instituciones de cohesión social y los mecanismos de regulación, no encuentran el equilibrio general. El mercado sin regulación es como un ácido corrosivo sobre los vínculos sociales. No hay mano mágica invisible que genere equilibrio general en el sistema económico. La mano es y debe ser real para religar los vínculos de solidaridad y para corregir los desajustes derivados del mercado. El subsiguiente problema es: ¿quien pone la mano correctora?. En este sentido, Jurgen Habermas (2006) nos recuerda que la mano correctora la ponía el Estado: hemos pensado la solidaridad Keynesiano-Fordista desde la perspectiva de la identidad nacional y en el marco del estado-nación (hoy en vías de superación). Por ello cabe preguntarse si en el marco supranacional europeo ¿es posible la solidaridad (cohesión social) desde la perspectiva de los derechos de ciudadanía? ¿Es posible pensar la solidaridad desde una perspectiva cosmopolita?

BIBLIOGRAFÍA

- AA.VV.(2000): “La inmigración femenina en el sur de Europa”, *Revista Papers*, 60.
- ADELANTADO, J.; CALDERÓN, E. (2005): “Globalización y estados del bienestar: ¿respuestas semejantes a problemas parecidos?”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23: 15-44.
- AGLIETTA, M. (1979), *Crisis y regulación del capitalismo*. Madrid, Siglo XXI.
- AUER, P. (2001), *Labour market flexibility and labour market security: complementarily or trade-off*. Geneve, ILO.
- BAYLOS, A.; PÉREZ REY, M. (2006). *Sobre el Libro Verde: Modernizar el derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI*. Madrid, Fundación Sindical de Estudios.
- BECK, U.; GRANDE, F. (2006). *La Europa cosmopolita*. Barcelona, Paidós.
- BOERI, T.; BRUGIUVIANI, A.; CALMFORS, L. (2002), *Il ruolo del sindacato in Europa*. Milano, Università Bocconi Editori.
- CARRASQUER, P.; MASSÓ, M.; MARTÍN ARTILES, A. (2007): “Discursos y estrategias en torno a la conciliación de la vida laboral y familiar

- en la negociación colectiva”, *Revista Papers*, 83:13-36.
- CARRASQUER, P.; TORNS, T. (2007): “Cultura de la precariedad: conceptualización, pautas y dimensiones. Una aproximación desde la perspectiva de género”, *Revista Sociedad y Utopía*, 29:139-156.
- COMISIÓN EUROPEA (2002), *La situación social de la Unión Europea*. Bruselas, DG Empleo
- DUNLOP, J.T. (1978), *Sistemas de relaciones industriales*. Barcelona, Península.
- EBBINGHAUS, B. (1999): “Does a European Social Model Exist and Can it Survive?” en Huemer, M et al., *The role of Employers Associations and Labour Unions in the EMU*. Aldershot, Ashgate; pp. 1-26.
- EIRO (2002). “Factors underlying the development of part-time work practices.” <http://www.eiro.eurofound.ie>
- ESPING-ANDERSEN, G. (2000), *Los fundamentos sociales de las economías postindustriales*. Barcelona, Ariel.
- ETUC (2007), *Activity report, 2003-2006*. Congress Sevilla. European Trade Union Congress.
- EUROPEAN COMMISSION (1994), *White Paper on Social Policy: a way forward for the Union*, Luxemburg: Office for Official Publication of the European Commission.
- EUROSTAT (2002a), “At the margins of the labour market? Women and men in temporary jobs in Europe”. Statistics in focus. Theme 3. Eurostat.
- EUROSTAT (2005), “Employment Statistics”. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>
- EUROSTAT (2007a). “Life-long learning (adult participation in education and training)”, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>
- EUROSTAT (2007b), “Tax rate on low wage earners: tax wedge on labour cost”, <http://www.eurostat.ec.europa.eu>
- FODEN, D.; MAGNUSSON, L. (2003), *Five years’ experience of the Luxembourg Employment Strategy*. Etui.
- GAGGI; NARDUZZI (2006), *El fin de la clase media y el nacimiento de la sociedad de bajo coste*. Madrid, Lengua de trapo.
- GRANNOVETTER, M. (1995), “Economic Action and Social Structure: The problem of embeddness”, *American Journal of Sociology*, 94: 481-510.
- HABERMAS, J. (2000), *La constelación postnacional*. Barcelona, Paidós.
- HYMAN, R. (2007): “Labour, markets and the future of decommofication.” en Jacoby, O.; Jepsen, M.; Keller, B.; Weis, M., pp. 11-30.
- JACOBI, O. ; JEPSEN, M.; KELLER, B.; WEISS, M. (2007), *Social Embedding Integration of Markets. An opportunity for Transnational Trade Unions Action or an Impossible Task?* Düsseldorf, Hans Boeckler Stiftung.
- JEPSEN, M.; SERRANO, A. (2005): “The European Social Model: an exercise in deconstruction” en *Journal of European Social Policy*, 15 (3): 231-245.
- JÓDAR, P. et alii. (2004): “Los perfiles de la afiliación sindical. Una propuesta metodológica a partir de un estudio de CCOO Catalunya”, *Cuadernos Relaciones Laborales*, 22 (4).
- KLAMER, U. (2001): “Salarios bajos. Un reto para el Estado social”, *Cuadernos Relaciones Laborales*, 18: 47-78.
- KÖHLER; MARTÍN ARTILES, A. (2006): “Europeización de las relaciones laborales” en mismos autores, *Manual para la sociología del trabajo y las relaciones laborales*. Madrid, Delta Publicaciones.
- KOK, W. (2004), *Afrontar el reto de la Estrategia de Lisboa para el crecimiento del empleo*. Bruselas, Comisión Europea.
- LAFONTAINE, O.; MÜLLER, C. (1998), *No hay que tener miedo a la globalización*. Madrid, Biblioteca Nueva.
- MADSEN, P. K. (2004): “The Danish model of flexicurity”, *Transfer Review*, 10, 2: 187-208.
- MARTÍN ARTILES, A., ALOS, R. (2003): “Between decentralisation and centralisation of Collective Bargaining. The Spanish case”, *Industrielle Beziehungen*, Jg, Heft 1, 2003.
- MEULDERS, D. (2000): “La flexibilidad en Europa” en Maruani, M.; Rogerat, Ch. ; Torns, T., *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. Barcelona, Icaria.

- MORENO, A. (2005): "Empleo de la mujer y familia en los regimenes de bienestar del sur de Europa en perspectiva comparada.", *REIS*, 112: 131-164.
- OLIVER, J. (2006), *Demografia i habitatge a Espanya*. Barcelona, Caixa de Catalunya.
- PARELLA, S. (2003), *Mujer, inmigrante y trabajadora*. BCN, Anthropos.
- PASTOR, I. (2006), *¿La gestión privada en la Administración Pública?* Madrid, Consejo Económico y Social.
- PERRONS, D. (2005): "Gender Mainstreaming and Gender Equality in the New (Market) Economy: An Análisis of Contraditions", *International Feminist Journal of Politics*, 7/4: 389-411.
- POLANYI, K. (1989), *La gran transformación*. Madrid, La Piqueta, primera edición 1944.
- PONTHIEUX, S.; CONCIALDI, P. (2001): "Bajos salarios y trabajadores pobres: una composición entre Francia y Estados Unidos", *Cuadernos Relaciones Laborales*, 18: 173-205.
- RECIO, A. (2001): "Una nota sobre los bajos salarios en España", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 18: 15-45.
- RUBERY, J. et alii (2004): "The ups and downs of European gender equality policy", *Industrial Relations Journal*, 35-6: 603-628.
- SCHÄFER, C. (2001), "¿Salarios más bajos para un mundo mejor?", *Cuadernos Relaciones Laborales*, 18:76-116
- SEIFERT, H. (1999), "New approaches to Working Time Policies in Germany: The 28 hours working week at Volkswagen Company". Hans Boeckler Stiftung. Working Paper.
- SISSON, K.; MARTÍN ARTILES, A. (2000), *Pactos para el empleo y la competitividad*. Madrid, CES.
- SPIDLA, V. (2005), "Is the flexecurity topping", DG Employment's agenda? http://ec.europa.eu/employment_social/speeches/2005/vs_140905_en.pdf
- SUPIOT, A. (2003): "Governing Work and Welfare in the Global Economy", en Zeitling, J.; Trubek, D., *Governing Work and Welfare in the New Economy*. Oxford University Press.
- TRAXLER, F.; HUEMER, G. (2007), *Handbook of Business Interest Associations, Firms Size and Governance*. London, Routledge.
- WILHAGEN, T.; TROS, F. (2004): "The concept of flexecurity: a new approach to regulate employment and labour markets.", *Transfer Review*, 10, (2).

LAS RELACIONES LABORALES EN LOS MÁRGENES DEL MERCADO DE TRABAJO

ANTONIO SANTOS ORTEGA

DEPARTAMENT DE SOCIOLOGÍA Y ANTROPOLOGÍA SOCIAL DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

RESUMEN

EL ARTÍCULO REFLEXIONA SOBRE LAS DINÁMICAS ACTUALES DE PRECARIEDAD EN EL MUNDO DEL TRABAJO Y CÓMO ELLO REPERCUTE EN LAS RELACIONES LABORALES. TRAS UNA INTRODUCCIÓN EN LA QUE SE PLANTEAN ALGUNAS DE ESTAS DINÁMICAS PRECARIAS, SE ABORDAN DOS TIPOS DE PROBLEMAS EN LOS QUE SE ACUMULAN LOS PEORES EFECTOS DE LA PRECARIEDAD EN EL MARCO DE LAS RELACIONES LABORALES Y DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO. EL PRIMERO ES EL ÁMBITO DE LOS MALOS EMPLEOS —AQUÍ LLAMADOS LUMPEN-EMPLEOS— Y DE LAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES QUE LOS RODEAN Y EL SEGUNDO ES EL DE LOS EFECTOS SOBRE LOS TRABAJADORES DE LOS CIERRES DE EMPRESA, DESPIDOS Y REGULACIONES DE PLANTILLA. EN AMBOS CASOS, SE TRATA DE RELACIONAR ESTAS DOS DINÁMICAS CON EL DEBILITAMIENTO DE LA SOCIALIDAD OBRERA.

PALABRAS CLAVE:

TRABAJO, RELACIONES LABORALES, PRECARIEDAD LABORAL, FLEXIBILIDAD.

INTRODUCCIÓN

Las más recientes encuestas de actitudes hacia el trabajo han comenzado a detectar muchos de los nuevos deterioros que las modernas formas de gestión empresarial están implantando y demuestran la creciente proliferación de ejemplos de malestar en el trabajo. El *management* liberal (Courpasson, 2000), apoyado en el conjunto de nociones en el que se articulan la flexibilidad, el cambio, la movilidad, la competencia, los objetivos, los “imperativos” del mercado y del cliente, la individualización de carrera, está configurando nuevas formas de explotación y dominación en el trabajo. Son muchas las fuentes de información¹ que recogen un ascenso de la presión y la intensidad del trabajo, que se concreta en las altas tasas de ocupados que tienen que

ajustarse al trabajo por turnos, a la prolongación no querida de la jornada, a los cambios de horario por necesidades de la empresa, al trabajo en fines de semana o a un creciente desconocimiento de los convenios colectivos y de los estatutos de regulación del trabajo. Todo ello indica una gran indefensión y un terreno abonado para abusos y arbitrariedades hacia los trabajadores y, además, un agudo sentimiento de inseguridad en las franjas del ‘empleo débil’. (Alonso, 2000).

En esta misma línea e interrogándose acerca de la satisfacción en el trabajo entre los trabajadores franceses, Christian Baudelot y Michel Gollac (2003) han publicado recientemente un exhaustivo estudio en el que se refuerzan los datos que acabamos de señalar. En sus conclusiones, alertan sobre la nuevas

¹ La propia Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo realizada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales o la *ISSP Work Orientations* muestran numerosos efectos negativos de la flexibilidad laboral. La *ISSP Work Orientations* es una encuesta de actitudes hacia el trabajo en la que se compara la situación de 25 países, la mayoría de la OCDE, sometidos a un mismo cuestionario armonizado. La encuesta ha sido realizada en 1997 por el Zentralarchiv für Empirische Sozialforschung de la Universidad de Köln, por el Centro de Investigaciones Sociológicas y por el Instituto de Análisis Sociológicos, Económicos y Políticos. Este carácter comparativo de la encuesta muestra como nuestro país tiene un colectivo de trabajadores hondamente preocupado por los efectos de la flexibilidad.

expresiones de *souffrance* que el trabajo muestra hoy día. La intensificación y la inseguridad provocadas por las nuevas formas de gestión encienden una mecha retardada cuyos efectos explosivos no conocemos suficientemente. De forma parcial, podemos observar cómo están multiplicándose los síntomas del mal vivir laboral en la era del trabajo intensificado, pero la individualización y la psicologización que traen aparejadas las nuevas formas de gestión no permiten que, hoy por hoy, el malestar en el trabajo se exprese abiertamente. Dicho malestar, en el que se combinan la incertidumbre, la ira contenida y otros temores mejor o peor llevados por los trabajadores, se instala en la subjetividad individual y aún apenas encuentra expresión social, no se objetiva.

La mayor parte de estos síntomas denotan un desajuste entre los discursos empresariales —prometedores y generosos— y muchas de sus prácticas —regresivas, amenazantes y generadoras de sufrimiento en las vivencias de los trabajadores—. Denotan, también, una estructura contradictoria y ambivalente que se expresa en interrogantes sociológicos del tipo: ¿cómo es posible que en un contexto de progreso tecnológico, se produzca un empeoramiento de los indicadores que miden la carga física en el trabajo? o ¿cómo es posible que en un modelo que plantea reducir la autoridad y las distancias jerárquicas, aumente el temor de los trabajadores y la inhibición de la protesta ante las arbitrariedades de las empresas? Interrogantes de este estilo son los que sugieren las nuevas temáticas como la de los accidentes laborales, las enfermedades profesionales o las vivencias de violencia en el trabajo. Esta última, si bien ha existido siempre en forma de arbitrariedad instalada en la jerarquía laboral, emerge hoy en un contexto de deconstrucción postindustrial mediante

la forma de acoso moral en el trabajo. Cuando el discurso público empresarial nos hace suponer que las jerarquías se han suavizado, afloran síntomas de que las relaciones de poder siguen expresándose, incluso de forma más retorcida. Es evidente que la supuesta autonomía y creatividad postindustrial son generadoras de nuevos males².

Para ilustrar con más detalle las dimensiones de la pujante empresarialización del mundo del trabajo y de los efectos de la flexibilidad en las relaciones laborales hemos seleccionado algunos ejemplos que hacen emerger contradicciones, condensan el malestar del trabajo actual y plantean interrogantes a la cultura de la flexibilidad.

La erosión de las relaciones laborales en los últimos veinte años no ha tenido el mismo impacto en todos los ámbitos del mercado de trabajo. Aunque la degradación laboral está muy extendida, existen esferas donde ésta se agudiza y adelanta, de forma premonitoria, conflictos futuros no muy lejanos. Este artículo tiene la intención de centrarse sobre las relaciones laborales en ámbitos y colectivos situados en lugares marginales de la estructura ocupacional y del empleo. Lugares en los que los derechos laborales se aplican con cuentagotas o simplemente no se aplican o lugares donde la tutela sindical se encuentra en situación difícil y flojea.

Para ello nos centraremos en dos ejemplos cuyo análisis permite ahondar en las contradicciones actuales en torno a la flexibilidad y las relaciones laborales. Trataremos, en primer lugar, el espacio de los “malos empleos” de los servicios que han sufrido un endurecimiento en sus condiciones de trabajo. Estos empleos, descualificados y mal pagados del terciario, tienen todos ellos una fuerte dimensión de servidumbre —limpieza, cuidados, restauración

² El ejemplo del acoso moral es adecuado si no lo interpretamos como un mero problema psicológico que afecta a un trabajador, sino como una consecuencia de la estructura jerárquica de la empresa. El psicologismo dominante reduciría el acoso y el sufrimiento en el trabajo a un problema individual, o como mucho organizacional, circunscribiéndolo a esta esfera de lo individual, cuando en realidad es social y laboral. Es un riesgo provocado por una relación laboral, no por una relación personal entre personalidades enfermas. Las estrategias actuales de gestión de recursos humanos, que incluyen a menudo el abuso y la amenaza encubierta, están en la génesis de las posteriores manifestaciones de acoso. Las empresas han descubierto lo beneficioso que resulta externalizar los riesgos, convertir los riesgos laborales en riesgos vitales o personales, fuera de su responsabilidad. Es por ello preciso mantener algunas reservas hacia la visión hoy muy en boga del acoso moral interpretado como un conflicto de personalidades patógenas. Es como si considerásemos patógena la figura, muy habitual en nuestros días, del denominado *cost-killer* —consultor contratado por la empresa para recortar costes— estos profesionales son generalmente externos a la empresa de manera que no les tiemble el pulso a la hora de hacer desaparecer puestos de trabajo. ¿Habría que considerar esta muestra de sadismo empresarial como patología o más bien como una simple muestra de la lógica del capitalismo empresarial? En relación con el acoso moral, puede consultarse: Dejours (2000).

y todo tipo de peonaje— y reclaman trabajadores-servidores dispuestos a usar diligentemente su principal herramienta de trabajo: el trapo. La equivalencia léxica en alemán de este humilde utensilio es, curiosamente, *lumpen*. Esta coincidencia invita a extender metonímicamente dicha denominación de *lumpen* a todos los malos empleos de los servicios. Es por esto que en este artículo proponemos hablar de lumpen-empleos para todos ellos.

En segundo lugar, plantearemos el caso de los despidos y cierres de empresas, de sus efectos sobre los trabajadores y del nuevo lenguaje de la “cultura de empresa” con el que se gestiona el proceso. El rasgo de irresponsabilidad social de la empresa más destacado de estos últimos años ha sido, probablemente, esta proliferación de despidos y cierres que ha implantado una profunda desconfianza en las relaciones entre trabajadores y empresarios. Este terreno es también un lugar estratégico para analizar algunas de las tendencias contemporáneas de las relaciones laborales.

PRÁCTICAS EMPRESARIALES EN LOS EMPLEOS DESCUALIFICADOS DEL SECTOR SERVICIOS: LUMPEN-EMPLEOS

El primer ejemplo que proponemos es el de las condiciones de trabajo de las ocupaciones descualificadas en la economía informacional, —dependientes de establecimientos comerciales, camareros y otras ocupaciones de la hostelería, servicios de limpieza, vigilantes de seguridad, actividades de entrega a domicilio, azafatas y recepcionistas, empleadas del servicio doméstico, etc.—, todas ellas han sufrido en los últimos años un aumento relevante en el número de ocupados y una degradación considerable en sus condiciones de trabajo y empleo.

A este respecto, en la década de 1990, se discutió hasta qué punto se avecinaba un nuevo “proletariado de los servicios” (Esping-Andersen, 1999; Sassen, 1998), en el que se concentrarían los rasgos más amenazantes de la precariedad laboral. La dinámica actual del mercado de trabajo en esta última década parece confirmarlo. El capitalismo informacional tiende a reproducir una franja abundante de empleos mal remunerados y poco cualificados. A este

respecto, España ha sido y sigue siendo un ejemplo paradigmático³. Como puede observarse en la tabla 1, en la última década, el número de nuevos ocupados ha crecido en 5.698.300 empleos. De este aumento, 3.615.100 corresponde a ocupaciones con grados de cualificación bajos. Por tanto, un 63% de los nuevos puestos de trabajo han ido a parar a este tipo de profesiones en las cuales hay muchas posibilidades de padecer un trabajo de baja remuneración. Los datos son aproximativos, pero recogen una buena muestra de las ocupaciones con niveles bajos de cualificación que han crecido en estos últimos años: telefonistas, cajeras, empleado/as de comercio, limpiadoras, transportistas de diversa índole, camareros y otros grupos de la restauración, peones de la construcción. Estos grupos más descualificados no agotan la lista ya que también se dan situaciones apretadas en otros grupos ocupacionales más cualificados. Todos ellos son el gran depósito de trabajadores de bajos salarios y, a la vista de la tabla, no se puede decir que hayan disminuido en este periodo.

En este sentido, cabe hacer una mención especial a los malos empleos ocupados por las mujeres ya que la dinámica de creación de malos empleos en las economías informacionales se agrava por los problemas irresueltos de género. Sea en los servicios de baja cualificación o en los peonajes no cualificados, las mujeres han acumulado una fuerte desventaja en esta franja de malos empleos feminizados —limpiadoras, telefonistas, recepción, cajeras, cuidadoras, etc.—. No cabe duda de que este hecho profundizará las desigualdades ya existentes en el futuro. El ejemplo de las cuidadoras de ancianos lo ilustra bien. La lógica que rige su posición laboral revela llanamente que una parte más favorecida de la población acapara las actividades bien remuneradas y las empuja a ellas —con el agravante de la cuestión étnica— al papel de criadas. Esta lógica podría responder al lema de “clientes ricos, trabajadores pobres” que describe tan bien la globalización laboral actual. En vez de potenciar los servicios sociales, montar servicios a las personas desde la iniciativa pública y crear buenos empleos, se deja

³ Para un tratamiento reciente y más a fondo de la cuestión, puede consultarse: (Recio, 2006; Zalakain, 2006).

TABLA 1
Evolución empleos de baja cualificación en España 1996-2007 (en miles)⁴

Población ocupada	1996	2007	Δ1996/2007
Otros Auxiliares admin. (atención al público) (principalmente, recepcionistas y telefonistas)	446,3	798	351,7
Cajeros/as y otros en trato directo con el público	152,8	266,9	114,1
Personal servicios de restauración	621,7	1.088,5	466,8
Personal servicios personales	506,6	863,4	356,8
Dependientes de comercio y asimilados	765,9	1.096,9	331
Trabajad. en obras estructurales de construcción y asimilados	1129,8	1921,6	791,8
Conductores de vehículos	627	802	175
Trabajadores no cualificados	2.439,4	3.387,6	948,2
Total	6689,5	10224,9	3535,4
Población ocupada total	16.429,1	22.127,3	5.698,3

Fuente: INE. Encuesta Población Activa (II trim.)

en manos del mercado esta responsabilidad y el resultado es la creación de puestos de trabajo infra-pagados. A este respecto, el reciente debate sobre la Ley de Dependencia quizá pueda sacar a la luz la necesidad de socializar los costes de la dependencia, pero cabe sospechar que no avanzará decisivamente en la resolución del problema de los malos empleos en el sector de los cuidados. Es más, en el proceso de aprobación de la ley, bastantes empresas parecen haber descubierto el campo de los servicios a las personas como un nicho de mercado y han contabilizado ya el sector en términos de millones de euros, lo cual no es precisamente una buena señal si hablamos de servicios a las personas. En cuanto Bancos y aseguradoras desembarquen en el sector, se creará un ejército de cuidadoras-limpiadoras *just in time* para dar servicio a este prometedor sector.

El problema de la perennidad en los malos empleos es otra de las cuestiones que afecta a los colectivos de trabajadores no cualificados. A pesar de la escasa información estadística existente, la sospecha que se plantea, y que cada vez es más fundada, es que buena parte de los trabajadores con baja cualificación están atrapados en la trampa de los malos empleos que condena a quien cae en ella a ocupar prolongadamente este tipo de trabajos con escasas posibilidades de promoción. Se trata de trabajadores con poca formación, faltos de la alguna de las credenciales educativas legítimas en nuestro mercado de trabajo o que acarrear algún obstáculo étnico y/o de género. Estas circunstancias les llevan a perpetuarse en la franja de los malos empleos y bajos salarios. El debate sobre el “proletariado de los servicios” necesita hoy ser actualizado ya que

⁴ Para una información más detallada sobre las ocupaciones incluidas en la tabla puede consultarse la Clasificación Nacional de Ocupaciones 1994 (Cno94) que utiliza el INE para analizar las ocupaciones en la Encuesta de Población Activa. Respecto a las ocupaciones que se han incluido en la tabla 1, cabe señalar que los auxiliares administrativos con tareas de atención al público son principalmente recepcionistas y telefonistas. El personal de servicios de restauración recoge básicamente a camareros y cocineros. Las ocupaciones de cuidados personales incluyen, entre otras, a los grupos más descualificados de la salud —auxiliares de enfermería— cuidadoras de ancianos y niños, peluqueras y otras. Los trabajadores en obras de construcción engloban a albañiles, pintores, trabajadores en hormigón, limpieza de fachadas, etc. Los trabajadores no cualificados recogen fundamentalmente tareas de limpieza, empleadas de hogar, barrenderos, recogedores de basura, vendedores a domicilio o por teléfono, vendedores ambulantes, carga y descarga y todo tipo de peonajes de todos los sectores.

con el imparable crecimiento de los malos empleos estamos asistiendo en vivo a la configuración de desigualdades sociales actuales y futuras. El hecho de que siempre sean los mismos los que cubren los trabajos más descualificados obliga a un debate social que hoy es inexistente y que comporta cuestiones centrales en torno a la movilidad social y la igualdad. Sirven, pues, estudios e investigaciones que permitan concretar los perfiles de este problema y experiencias de políticas sociales que afronten estas desigualdades laborales.

A este respecto, y por aportar algún dato concreto que nos acerque a las dimensiones de este problema, algunos especialistas franceses han mostrado cómo desde los años ochenta las posibilidades de movilidad han disminuido intensamente para los trabajadores no cualificados en Francia (Alonzo y Chardon, 2006). Su tasa de promoción interna en la empresa a los cinco años de comenzar en un puesto de trabajo ha caído del 12% al 7% en el transcurso de los años ochenta. En los noventa, se han estabilizado en esos escasos niveles. Según estos mismos autores, un 65% de los trabajadores descualificados seguirán ocupando un empleo descualificado cinco años después de ser contratados y un 17% se encontrará en paro. Ocupar un empleo poco cualificado ofrece, por tanto, pocas posibilidades de promoción profesional y estos asalariados se ven condenados a perpetuarse en uno de estos empleos o a abandonarlo y sufrir con ello mayores riesgos de desempleo.

La *Encuesta sobre Condiciones de Trabajo* elaborada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en 2005 incluye una pregunta sobre promoción en el empleo. A través de ella puede observarse que un 54% de la población ocupada no ha tenido ninguna promoción desde que comenzó a trabajar en su empresa actual. Además, un 33% de los encuestados manifiestan no guardar ninguna esperanza de poder promocionar. La encuesta muestra que son las mujeres las que menos esperan una promoción —36,5%— frente a un 29,8% de los varones. Los datos son aproximativos, pero apuntan a la existencia de una bolsa de un tercio de la población ocupada que está atrapada en la trampa de los malos empleos.

El panorama que relata Barbara Ehrenreich (2003) en su libro *Por cuatro duros* es una buena muestra de las condiciones de vida y trabajo de las franjas más desfavorecidas de la clase obrera. Seguramente, algunos ejemplos que recogemos a continuación ilustran mejor que las frías estadísticas la realidad de estos trabajadores. Representante del más serio periodismo de investigación, Ehrenreich pasó más de un año trabajando en empleos descualificados —limpiadora, camarera, dependienta de gran superficie— para describir la situación de los trabajadores de bajos salarios en Estados Unidos. Salvando las distancias, y con las cautelas comparativas correspondientes, el ejemplo americano que ella estudia puede ofrecernos alguna imagen para el caso español, donde ya hemos visto que el colectivo con bajos salarios es considerable y recibe poca atención desde las ciencias sociales (Recio, 2001).

Al ponerse en la piel de estos trabajadores con bajos ingresos, Erhenreich comprueba la regularidad de sus malas condiciones de trabajo sea cual sea la ocupación realizada. Además de los salarios reducidos, soportan una fuerte inseguridad en el empleo, unas condiciones de trabajo muy degradadas, una intensificación extenuante, un control jerárquico marcado por la arbitrariedad y los abusos y un notable desprecio generalizado hacia su ocupación. En el sector de los bajos salarios, las dificultades para conseguir empleo no son muy frecuentes. A la hora de buscar uno, la autora se sorprende de la facilidad de encontrar el cartel de “se necesita empleado” en tantas empresas, pero en muchas de ellas su solicitud es denegada a pesar de tener una buena impresión de la entrevista realizada. Cuando se incorpora a su primer trabajo se da cuenta de que el cartel no se quita nunca y de que las empresas utilizan la estrategia de los carteles como un reclamo para tener siempre mano de obra disponible en un tipo de empleo sujeto a una rotación permanente. A pesar de ser trabajos poco atractivos, los procesos de selección en estos malos empleos son duros y cargados de una fuerte violencia simbólica. Más que una función de verificar la valía del trabajador, los frecuentes controles antidroga y los test psicotécnicos cumplen la finalidad

de informar al futuro empleado de que está a las órdenes de la empresa⁵.

El trabajo intenso se refleja en todas las experiencias por las que Ehrenreich pasa. La siguiente cita transmite bien la sensación de sobrecarga que produce uno de sus empleos de camarera: “Lo único que se puede hacer es considerar cada turno como una emergencia continua: ahí tienes a cincuenta personas hambrientas, desparramadas por el campo de batalla, ¡así que ya puedes estar saliendo y alimentarlas! Olvídate de que mañana tendrás que volver a hacerlo, [...] Lo ideal es que en algún momento cojas lo que los camareros llaman «el ritmo» y los psicólogos, «estado de fluidez», cuando las señales pasan de los órganos sensoriales directamente a los músculos, evitando la corteza cerebral, y se establece una especie de vacuidad estilo zen.” (Ehrenreich, 2003: 40).

Los turnos irregulares y una variada gama de malas condiciones de trabajo agravan la situación en estos empleos descualificados de los servicios⁶. Sin embargo, el rasgo más distintivo que los caracteriza es el bajo nivel salarial. Ehrenreich se sorprende de la regularidad con que esto sucede en las tres ciudades en las que trabaja y en las diversas empresas y empleos que ocupa. De hecho, el interrogante que da origen al libro es precisamente cómo pueden apañárselas los trabajadores que cobran 6-8 dólares hora; sobre todo en esta fase de nueva economía donde todo fluctúa, excepto, parece ser, los bajos salarios. Sin grandes argumentaciones técnicas, observa cómo esta franja salarial es la que sufre mayores dificultades para obtener mejo-

ras económicas. Aunque muchos observadores han comprobado que existe cierta escasez de mano de obra y un buen ritmo de crecimiento de la productividad, los salarios siguen demasiado bajos, incluso estancados. Las grandes teorías de la oferta y la demanda se tambalean. En su libro, Ehrenreich indaga sobre los mecanismos que mantienen esta situación y en la que se combinan una fuerte explotación —que utiliza medios de control que rozan lo represivo— y una intensa dominación —a través de la cual los empresarios hacen creer a los trabajadores que no merecen más—. La conjunción de estas prácticas, unidas a una legislación que recorta las ayudas sociales y castiga a quienes no trabajan, empuja a los trabajadores a someterse a los bajos salarios. No hacen falta muchas teorías para captar todas estas dinámicas de poder y control que están en la base de los bajos salarios: “Incluso uno que no es economista puede entenderlo”, comenta con humor la autora.

Para manejar el proceso de trabajo, las empresas se han dotado de toda una “filosofía” que se pone en marcha desde los primeros pasos de la selección de personal. Ehrenreich pone el ejemplo de la empresa Wal-Mart, donde trabaja como empleada; la mayor empresa de Estados Unidos es sin duda un caso de estudio ideal para comprender algunos nuevos estilos de control por parte de las empresas. Tras los habituales controles antidroga y los test psicotécnicos, que persiguen cada vez más la evaluación de las cualidades morales de los seleccionados, en Wal-Mart se plantea además una sesión de orientación, que dura todo un día y está destinada a convencer

⁵ Estos ejemplos americanos se filtran hoy en el funcionamiento cotidiano de las empresas españolas. Los sindicatos se enfrentan día a día a pequeños conflictos provocados por la influencia de este tipo de gestión de personal. Recientemente, uno de los sindicatos mayoritarios ha tenido que hacer frente a la intención de una empresa de instalar un alcoholímetro en la entrada del centro de trabajo. La comprobación del marco legal respecto a esta circunstancia desveló al sindicato otro tipo de prácticas de control que las empresas promueven en este terreno. Las analíticas preventivas para “combatir” el consumo de alcohol y otras drogas son muy frecuentes en ramas industriales. En manos de las empresas, este procedimiento preventivo pasa a ser, en la práctica, punitivo y disciplinario; un instrumento para solicitar despidos procedentes, para justificar la siniestralidad laboral —descargando sobre el consumo de drogas la responsabilidad de los accidentes— y para amenazar o sustituir a trabajadores mayores —con hábitos de consumo de alcohol más establecidos— por jóvenes temporales. Esta transmutación de lo preventivo a lo punitivo es un mecanismo de control empresarial en expansión.

⁶ Este panorama de mal trabajo no es privativo del terciario proletarianizado. Los testimonios que los trabajadores de fábrica aportan a Gabriele Polo (2000) en su libro sobre la crisis de la Fiat son indicativos de que el discurso, muy divulgado actualmente, de un trabajo que mejora y que se realiza con menor sufrimiento es muy discutible: “*Por desgracia, sobre mi trabajo hay poco que hablar. Después de treinta años en la fábrica sigo haciendo un trabajo aburrido, repetitivo y cansado. Los robots han mejorado un poco las condiciones en los talleres de pintura, pero cuando la máquina se atasca siempre acabamos interviniendo, además hay aún muchas tareas que han de ser hechas a mano con la pistola de pintura. Mi trabajo consiste en hacer trescientas piezas por turno y las tensiones son inevitables*” (Polo, 2000: 110).

a los futuros empleados de la suerte que han tenido al ser contratados por esta empresa prototipo del modo de vida americano. Allí se expone su filosofía, que consiste en respetar al individuo, satisfacer las expectativas del cliente y esforzarse por alcanzar la perfección. A los clientes se les llama invitados y los jefes son líderes que están al servicio de los trabajadores, a los cuales se denomina colaboradores. Las tensiones, en caso de que existan, se resuelven con “pensamiento correcto y actitud positiva”. Un video de presentación, en el cual son entrevistados algunos empleados, aclara que la familia es el pilar central en Wal-Mart y que los sindicatos ya no son necesarios pues “ahora no tienen gran cosa que ofrecer” y los trabajadores los rechazan “por manadas”. Incluimos la cita completa que ilustra bien el anti-sindicalismo imperante: “*Wal-Mart está en alza, los sindicatos en decadencia; juzga tú mismo. Pero, se nos advierte, “los sindicatos han estado tratando de captar a los colaboradores de Wal-Mart durante años”. ¿Por qué? Por el dinero de las cuotas, claro está. Piensa en lo que perderías en un sindicato: en primer lugar, el dinero de las cuotas, que puede ser 20 dólares y “a veces mucho más”. En segundo lugar, perderías “tu voz”, porque el sindicato insistiría en hablar en tu nombre. Por último, podrías perder hasta tus salarios y beneficios “porque todos ellos estarían en juego en la mesa de negociaciones.”* (ibid. p. 156).

Los mensajes paradójicos saturan el video. Por un lado, se ensalza la confianza en los empleados-colaboradores y, por otro, se dedica una atención especial a expresar el temor de la empresa al robo de tiempo y de mercancías por parte de los trabajadores. Por una parte, se insiste en el valor del individuo y en el lema de Wal-Mart, “nuestra gente hace la diferencia”, y, por otra, se regula obsesivamente a los empleados en cuanto al uniforme, al peinado o al maquillaje. No hay que olvidar que el personal debe

cumplir todos estos requisitos por 7 dólares la hora y que, como matiza Ehrenreich, entre este personal que, tal y como reza el lema de Walt-Mart, “marca la diferencia”, hay casos reales que necesitan apoyo por parte de la beneficencia y que viven en albergues. Todas estas condiciones concretas en el trabajo provocan un modo de vida marcado por la inseguridad; por el sobretrabajo forzado, debido a la casi imposibilidad de vivir con un solo empleo; por las dificultades vitales, que se expresan, sobre todo, en el alojamiento en moteles, en caravanas o en apartamentos inmundos y, finalmente, por los riesgos agudos de caer bajo el umbral de pobreza.

Los ejemplos que aporta Ehrenreich sobre los trabajos descualificados podrían completarse con otros acerca de ocupaciones más cualificadas, que tampoco se ven exentas del discurso modernizador de la empresa⁷. Muchos de los trabajos de los jóvenes, con mayor o menor cualificación, son un terreno privilegiado para observar estas tendencias. Los más jóvenes arrastran una intensa precariedad en sus empleos y la variedad de casos en este universo de los “malos empleos juveniles” es amplia. Camareros, azafatas, dependientes/as, operadores/as de plataformas telefónicas, etc. Sobre todos ellos recae, destilado, el discurso de la modernización y las competencias. Azafatas y recepcionistas sonriendo como autómatas para velar por el buen servicio al cliente; empleadas de comercios de confección serias y distantes como una *femme fatale* por exigencias del guión de venta en boutiques con encanto, donde el delirio de la selección de personal las equipara a *top models*, pero desubicadas e infrapagadas; operadoras telefónicas estresadas y cronometradas, sujetas a eslóganes como el dirigido al personal de la empresa D. Line Call Center: “a su servicio 7 días a la semana, 24 horas al día: espíritu dinámico, polivalencia, facilidad de adaptación, siempre puntual y nunca enfermo y sobre todo sin vacaciones” (Balbastre, 2000); motoristas de reparto a domici-

⁷ De hecho, Barbara Ehrenreich ha publicado en 2005 su libro *Bait and Switch. The (Futile) Pursuit of the American Dream*, en el que prosigue su particular rastreo de los desastres del trabajo en el capitalismo americano, en este caso adentrándose en las dificultades de los directivos, cuadros y ejecutivos “reestructurados” de las empresas americanas. Tras haber sido los ejecutores de las reestructuraciones empresariales, muchos de ellos sufren la propia lógica que han secundado. Esta clase profesional es también víctima del intenso proceso selectivo que funciona en las empresas y que les conduce al paro. Además de un atractivo reportaje periodístico, el libro de Ehrenreich contiene un interesante análisis sociológico sobre las clases sociales en la sociedad americana y reclama una traducción urgente al castellano.

lio, siempre acuciados por la prisa en la entrega y por los semáforos.

Por su parte, los jóvenes más cualificados, que optan a empleos más técnicos, también sufren la ofensiva de la gestión modernizadora. Tras acabar un prolongado periodo de estudios, comienzan una carrera ansiosa hacia un trabajo que se ajuste a sus conocimientos. Las exigencias en los procesos de selección de personal son cada vez más acuciantes y ya se habla del “joven pre-activo” como modelo ideal buscado por el consultor de personal a la hora de seleccionar. Un joven con una titulación acreditada y de excelencia, cuya disponibilidad requerida crece exponencialmente y sobre quien recaen numerosas funciones de gran responsabilidad y complejidad, pero cuyo contrato encierra una alta dosis de precariedad. En los últimos años, asistimos a un imparable crecimiento de esas ocupaciones cualificadas en las que, después de descontar el tiempo gastado en los aledaños del trabajo concreto (transporte y desplazamientos, formación, tareas complementarias, pero no contabilizadas, atenciones especiales, prolongaciones inevitables), uno se da cuenta que gana menos que el personal de limpieza.

EL ANGUSTIOSO TERRITORIO ENTRE EL PARO Y EL EMPLEO: REGULACIONES DE PLANTILLA, DESPIDOS Y CIERRES PATRONALES

Si continuamos ilustrando con otros ejemplos las relaciones laborales en los márgenes del mercado de trabajo resulta de gran interés tratar un segundo campo que es el de los frecuentes cierres de empresa y despidos que ha traído consigo la empresa flexible. Es, sin duda, un espacio privilegiado donde analizar síntomas de malestar laboral y donde buscar expresiones del moderno discurso empresarial.

Como es sabido, las transformaciones de la empresa en estos dos últimos decenios se han dirigido a introducir la flexibilidad en la organización y a extender este inagotable discurso de lo flexible. El nuevo *management* ha profundizado el control sobre el proceso de trabajo aparentemente de una manera sutil, creando la ilusión de que los trabajadores cuentan y disponen de autonomía y libertad de organización. Junto a esta tendencia, existe otra de gran importancia a la hora de determinar el fun-

cionamiento de las empresas, se trata del peso que en este mismo periodo ha tomado la situación de la empresa en los mercados financieros. Algunos autores (Coutrot, 1999) indican que estamos transitando de un capitalismo de empresa a un capitalismo de las finanzas. El primero, más basado en la inmovilización de un capital físico que se revaloriza a largo plazo y el segundo, fundado sobre la liquidez y la flexibilidad en la creación de plusvalías en el más corto plazo, es decir en la rentabilidad financiera y en la creación de valor mediante el juego en los mercados de valores. El criterio de atenuar los riesgos no inmovilizando capitales se está imponiendo. La efervescencia de los mercados financieros trastoca los fundamentos de las economías industrializadas y de la racionalidad de la empresa industrial, que ha de adoptar el nuevo lema del capitalismo patrimonial: no basta con ganar, hay que prometer ganar más que los otros.

En la empresa del capitalismo patrimonial, la flexibilidad es el principio rector en la gestión de la fuerza de trabajo. Esto significa que sólo se contratará a aquellos trabajadores que la producción requiera. Este imperativo de la flexibilidad ha provocado un cataclismo en los usos anteriores de la mano de obra y ha implantado el ajuste permanente en muchos segmentos de la organización. La flexibilidad cataliza los nutrientes en forma de fuerza de trabajo, los asimila y posteriormente desecha los sobrantes que no necesita el nuevo organismo empresarial. Sobre las franjas más desfavorecidas del mercado de trabajo recae la creciente incertidumbre que genera este proceso, típico ya, de la era de la precariedad informacional. El empleo es una variable que debe ajustarse al funcionamiento óptimo de la organización. Las siguientes declaraciones de los directivos de Danone —realizadas cuando sus planes de ajuste de plantilla coincidieron con la intención del gobierno de Jospin de regular los despidos de las empresas con beneficios— son muy significativas: “es absurdo prohibir a las empresas despedir cuando tienen beneficios, toda la dinámica del empleo descansa sobre la «destrucción creadora»”.

Desde finales de 2000, las empresas más emblemáticas del capitalismo global comenzaron una intensa oleada de despidos. En 2002, con la crisis

económica anunciada, las grandes corporaciones comunicaban la supresión de 650.000 puestos de trabajo. Tecnología, telecomunicaciones, banca y finanzas, todos ellos sectores punta de la economía digital y siempre prometedores de crecimiento de empleo, acumulaban dos tercios de los recortes. Esta contradicción entre la pregonada creación de empleo y la comprobada destrucción, fuerza la necesidad de justificaciones para las que las empresas hacen uso de toda la retórica eufemística del lenguaje del nuevo *management*: el cambio, la polivalencia, el dinamismo empresarial, los despidos inevitables que salvan otros empleos, etc. Emmanuel Defouloy (2001) ha registrado todo el bloque de justificaciones empresariales que acabamos de citar en el caso del cierre de las fábricas francesas de Levi Strauss; según los directivos, las trabajadoras tienen “miedo al cambio”, “poca movilidad”, “falta de empleabilidad”, “desean sólo más dinero”. La empresa no es culpable del cierre, la culpa es de las trabajadoras que “no se ajustan”. Desde la agencia de recolocación que la empresa contrató, se recomendaba a las trabajadoras que elaborasen un currículum vitae, pero éstas se preguntaban qué iban a escribir allí después de veinte años de trabajo descualificado en esa empresa. Este ejemplo sobre la falta de flexibilidad reclamada por la empresa pone de relieve las estrategias de desviar, externalizar el conflicto y culpabilizar a las víctimas.

Danièle Linhart, Barbara Rist et Estelle Durand (2002) han estudiado con detalle un caso de cierre empresarial en Francia en el contexto de todas estas reconversiones y despidos que la nueva economía ha traído. Extraemos algunas notas de su investigación. La empresa “fluida” analizada es Chausson y la preocupación de los sindicatos que encargaron el estudio realizado por Linhart es conocer a fondo las consecuencias de todo el proceso sobre los trabajadores.

Aparentemente, el cierre fue ejemplar. La mayoría de trabajadores encontraron una salida aceptable a través de jubilaciones, buenas indemnizaciones o un “reciclaje” profesional que facilitó el plan de recolocación que emprendió la empresa. Pero, a pesar de esta salida económicamente honrosa, Linhart y su equipo detectaron un fuerte sentimiento de

injusticia, casi traumático, en la plantilla, que delataba una crisis en las relaciones sociales. Los trabajadores habían cumplido y recorrido, “técnicamente” bien, todos los pasos del proceso de cierre, pero, ya incluso en sus nuevos empleos, no habían dejado de conocer detalles de cómo se produjo el ajuste de Chausson. Todas estas informaciones, conocidas a posteriori, revelaban un trato injusto por parte de la empresa y reabrían la herida del despido.

Reconstruyendo el proceso de cierre, no era difícil deducir que las omisiones de la empresa habían dado forma a una versión sistemáticamente engañosa. El cierre se había decidido hacía tres años, pero no se había comunicado por temor a una desmotivación del personal. La empresa era aún “eficaz” y había muchos pedidos que cumplir para los cuales se requería la máxima productividad. Se anunció tan solo una situación de crisis, que respondía a un “mal momento”. Sin embargo, cuando se notificó el primer ajuste de 500 trabajadores cundió el pánico y corrió el rumor de que la empresa solo necesitaba deshacerse de los empleados “menos buenos”. En este estado de confusión, se quebró la solidaridad del grupo y la empresa consiguió enfrentar entre sí a los trabajadores. Con el desconcierto reinante y la fuerte desmembración del colectivo obrero, la responsabilidad de la compañía quedaba así reducida a los aspectos puramente técnicos y administrativos, pero se ahorra el conflicto social generado y los graves daños morales ocasionados.

Esta gestión aséptica del proceso por parte del consejo de administración eludía todas las fracturas que se provocaban sobre el mundo de los trabajadores. Un mundo que se presumía “eterno” y que ahora se les hundía, dejándoles sin ningún patrimonio cultural, económico, formativo que transmitir. Cuando los directivos anunciaron el cierre definitivo, su discurso se había hecho ya el espacio suficiente para imponerse y los expertos en recursos humanos podían formular su diagnóstico sobre la necesidad de deshacerse de los recursos humanos excedentes. Reducidos a la nada y tratados como un recurso usado e inservible, los trabajadores dejaban ver al equipo de sociólogos sus daños subjetivos: incluso ya con un nuevo trabajo, la huella del cierre, del desmoronamiento de su modo de vida, del sentimiento

de desunión vivido no se borraba. Su percepción era de una profunda desatención social hacia su problema, de un abandono que les forzaba a buscarse individualmente la vida y de una primacía exagerada de la racionalidad económica. Una sociedad sin reglas en la que el individualismo ha calado hasta el núcleo. De hecho, la escasa coordinación entre los afectados y su aguda vivencia personal evidenciaban cómo la empresa había sabido desplazar al ámbito de lo privado y lo particular lo que inicialmente era del ámbito de lo laboral-social.

El caso expuesto es calcado a decenas de cierres patronales en España. El ejemplo bastante reciente de Alcatel reúne todos los elementos de esta gestión que se vale del engaño y el despiste de los trabajadores. La empresa francesa ha reestructurado recientemente su actividad guiada por el *outsourcing* y la subcontratación. La identidad de la empresa está transitando de fabricante de equipos a pura marca registrada, que encarga la producción a empresas manufactureras de sistemas electrónicos (EMS), especializadas en hacer grandes tiradas de componentes y productos electrónicos a medida para los grandes fabricantes, que pueden así concentrarse en el diseño y la comercialización. Los costes de estas EMS son mucho menores porque se ubican en lugares donde el precio del espacio para instalaciones es menor e igualmente ocurre con su mano de obra. Desde 2000, Alcatel ha reducido su plantilla en 55.000 trabajadores. En España, presentó en 2001 un expediente de regulación para 1.300 trabajadores que fue resuelto con prejubilaciones y, fundamentalmente, con traslados de personal a otras instalaciones y a otras empresas. En una operación no muy transparente, vendió su fábrica de Toledo a una EMS americana —Sanmina⁸— a quien cedió parte de los empleados incluidos en el proceso de regulación procedentes de la fábrica de Villaverde en Madrid. En el acuerdo de venta, transfirió por dos años sus pedidos a Sanmina. Los empleados de

Alcatel, y luego de Sanmina, se vieron así involuntariamente implicados en un tráfico de mano de obra que provocó en ellos unos nefastos resultados en términos de inseguridad.

Por un lado, se vieron obligados a trasladarse a diario a la fábrica de Toledo, a cerca de 90 kilómetros de Madrid, corriendo ellos con los gastos de transporte, que ascendían a 150 euros mensuales por trabajador y sin ningún tipo de compensación por las tres horas diarias que suman los trayectos de ida y vuelta. Todo el proceso de organización del transporte puso en evidencia la debilidad de los trabajadores. Absolutamente individualizados y dejados a su suerte por los sindicatos —que se concentraron en mejorar en lo posible la situación de los prejubilados y otros trabajadores técnicos—, se desplazaron inicialmente en vehículos propios y con arreglos personales y, finalmente, consiguieron fletar los autobuses que los trasladaban en los turnos de la mañana y la tarde. El turno de noche siguió sin encontrar un medio de transporte colectivo. A turno rodado, la mayor parte de estos exiliados laborales forzosos sufrieron la dureza de los 90 kilómetros de autovía tras una jornada nocturna de trabajo: inseguridad vial e inseguridad vital.

Económicamente, la situación empeoró y se tornó más insegura. Las primas por objetivos suponían en torno a 300 euros mensuales para estos trabajadores cuando pertenecían a Alcatel. Sanmina las eliminó porque la verdadera desregulación supone partir de cero. Además, todos los trabajadores se preguntaban qué ocurriría cuando transcurrieran los dos años de cesión de pedidos por parte de Alcatel. Sanmina tiene una biografía de cierres patronales que no la acreditan como una empresa segura para los trabajadores⁹. Asimismo, la presión de los directivos hacia los trabajadores se intensificó, se les vino encima una gestión que utilizaba frecuentemente la amenaza y que se basaba en un neotaylorismo estricto, controlando los tiempos de descanso, mar-

⁸ Además de la fábrica de Toledo, Alcatel vendió a Sanmina sus instalaciones de Cherburgo, en Francia y la fábrica alemana de Guzenhausen. Todo ello con una alarmante carencia de información a los sindicatos españoles, que prácticamente seguían el proceso por la prensa.

⁹ La intención de Ericsson de trasladar su producción de tercera generación de telefonía UMTS a Hungría, llevó a Sanmina a replantearse el acuerdo con la transnacional sueca para quien trabajaba y a cerrar la planta que tenía en Leganés (Madrid) por falta de pedidos. Los 410 trabajadores de esta planta se encerraron en la catedral de la Almudena, quien sabe si buscando un lugar donde sus plegarias fueran atendidas o protegiéndose de los agentes de seguridad y la fuerzas de orden público que no les recibieron muy piadosamente en su protesta ante la sede de Ericsson.

cando ritmos exhaustivos y colocando a la cabeza de las cadenas de montaje a los empleados más consentidores e identificados con la empresa, que aumentaron la presión de los plazos para el conjunto de trabajadores. Las condiciones de trabajo se deterioraron y las amenazas veladas de la dirección favorecieron que los trabajadores se sometiesen a la lógica de “hasta que el cuerpo aguante”: trabajadores que no cogían la baja por temor a dejar de ser competitivos y cumplidores —con el peligro de agravar su dolencia o cronificar la lesión— o embarazadas que no comunicaban su situación hasta que su situación se hacía evidente, por si acaso su estado de gestación inspiraba poca flexibilidad a los directivos. Desgraciadamente, la indefensión de los trabajadores ante este pillaje autorizado se hizo palpable y la desocialización avanzó añadiendo a los daños morales de cada uno, los costes del sentimiento de decadencia de lo colectivo. A través de este mecanismo, se impuso esa forma elemental de conservadurismo: el miedo a perder el empleo.

Este trasiego Alcatel-Sanmina constituye un ejemplo moderno de trata de trabajadores, al cual las autoridades, subyugadas por el fundamentalismo de mercado, no han dado respuesta. El caso Alcatel-Sanmina está hoy prácticamente cerrado. Los trabajadores recibieron 50 millones de dólares de Sanmina y consiguieron, no sin dificultad, crear un plan de rentas que ha permitido salvar la honrilla económicamente, pero cada vez que pasan por el solar de su vieja fábrica de Villaverde contienen algo más que la respiración. El solar ha sido ya alisado y preparado para sacar los beneficios que promete la dinámica inmobiliaria. Ahora ya solo falta saber si lo dedicarán a construir un centro comercial o un campo de golf.

Los cierres patronales y los “despidos bursátiles” parecen responder así a la lógica del acontecimiento inevitable y quedan siempre justificados por los nuevos usos discursivos del lenguaje empresarial. La empresa se comporta crecientemente como una especie de apátrida ético que ejecuta sus actos sin ninguna filiación ni responsabilidad. Las contradicciones acabarán por emerger. Estas empresas

que despiden son las mismas que en la publicidad televisiva se muestran como creadoras de empleo y en la avanzadilla del progreso tecnológico. La opinión pública no sabe que la democracia se queda a las puertas de sus fábricas. Alcatel, Ericsson y tantas otras que se dirigen a los trabajadores-consumidores, reclamando su atención y ofreciéndose incondicionalmente para venderles sus productos, son las mismas que, como patronos, los han abandonado y despedido como trabajadores-empleados.

Las empresas pregonan el abaratamiento de las comunicaciones e inundan las tiendas con productos innovadores, pero no desvelan los mecanismos que hacen posible estas rebajas en los precios. Muchos de ellos tienen que ver con la gestión de la mano de obra. Cuando compramos un producto barato, puede que lo sea porque tu vecino o tu hijo cobran salarios bajos o tienen un contrato a tiempo parcial. Pagarás menos por el móvil, pero correrás el riesgo de que conviertan tu empleo en un contrato temporal.

En el colmo del eufemismo, los despidos masivos de los dos últimos años han hecho crecer el número y la facturación de las empresas dedicadas al *outplacement*. Esta práctica de recolocación de los trabajadores despedidos es otra de las operaciones cosméticas en las que se pone en marcha todo el conjunto de rodeos estilísticos manejados por las empresas para controlar el proceso de despido. En 2001, el lavado de la mala imagen de las grandes firmas movió en Francia 162 millones de euros, 67 millones en Holanda y más de 15 en España¹⁰. El creciente número de fusiones, deslocalizaciones, subcontrataciones y traslados de empresas aseguran un crecimiento futuro de estas sumas, incluso cuando la crisis pase. Las consultoras de *outplacement* venden dos conceptos muy innovadores: gestión por el cambio y empleabilidad, dos valores de los que se apropian las empresas que despiden para poder externalizar las responsabilidades e incluso proyectarlas hacia los propios despedidos. Una filial de Lucent Technologies —AGERE— cerró en 2001 su fábrica en Madrid con 935 trabajadores despedidos y, en complemento al plan de recolocación, destinó

¹⁰ *Expansión* 31-5-2001.

un fondo de 1,8 millones de euros para subvencionar a otras empresas que contratasen a estos trabajadores. Esta es exactamente la suma que Lucent considera adecuada para salir del ojo del huracán de la crítica por deshacerse de personal. Cabe augurar un buen futuro a estos procesos de recolocación pues consiguen borrar del vocabulario empresarial la hiriente palabra 'despido' y transmutarla por la mucho más aceptable de 'reducción del exceso de capacidad'. Además de la recolocación, muchas de las consultorías de *outplacement* ofrecen un servicio de asesoramiento sobre externalización a empresas, empresas que se deshacen de trabajadores que han de ser recolocados: un círculo perfecto. Movimiento perpetuo cuyo combustible es la mano de obra excedentaria que a pesar de sobrar sigue dando beneficios a las empresas de *outplacement*.

CONCLUSIONES

El mundo del trabajo vive hoy de lleno la revolución de la flexibilidad. En los últimos veinte años, hemos sido testigos de un cambio radical en la concepción del empleo, que nos ha conducido a un modelo caracterizado por una abundante temporalidad en los contratos de trabajo. Se han repasado en las páginas anteriores algunos de los efectos de este modelo flexible, pero conviene añadir que, a pesar de las valiosas investigaciones dedicadas al tema en los últimos años, los efectos de la flexibilidad son, en buena parte, aún desconocidos. Sobre todo, aquellos más relacionados con aspectos subjetivos, ligados a las vivencias, a las representaciones y a los cambios de significado respecto al trabajo: es decir, los aspectos más propiamente sociológicos. El futuro más inmediato nos plantea interrogantes para los que no tenemos aún respuesta. Sabemos que la flexibilidad laboral es una tendencia destinada a crecer y a ampliar su gama de manifestaciones. Sabemos que genera una alta inestabilidad entre los trabajadores temporales y consecuentemente una fuerte incertidumbre en el curso de vida, pero sabemos poco sobre cómo se expresa, cómo es verbalizada por dichos trabajadores; cómo éstos definen la temporalidad, la precariedad; cómo se las apañan; cómo la interpretan en su propia piel; cómo afecta a las relaciones personales, a las estrategias familiares

y a las correspondientes vivencias del trabajo entre generaciones. No conocemos a fondo el calado de los cambios en la concepción del trabajo que está trayendo el mundo laboral flexible, sin embargo, es un fenómeno que ya está en marcha.

Conforme la flexibilidad laboral se extiende, comprobamos que es insuficiente analizarla como un mero macroindicador del sistema económico. El ímpetu de la flexibilidad ha descendido del sistema a la sociedad, al espacio de la vida, al micronivel de la vida propia y sobre este proceso contamos con muy poca información. Las sociedades occidentales están viviendo el impacto de la flexibilidad sobre el trabajo sin conocer los efectos que pueden sobrevenir a largo plazo. Estas inquietantes incertidumbres necesitan el soporte de una investigación empírica —hoy insuficiente—, que aborde sobre el terreno las consecuencias humanas de la flexibilidad.

BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO, L.E. (2000): *Trabajo y posmodernidad: el empleo débil*, Madrid, Fundamentos.
- ALONZO, Ph. y CHARDON, O. (2006): "Quelle carrière professionnelle pour les salariés non qualifiés?", en *INSEE. Données sociales - La société française, édition 2006*, [http://www.insee.fr/fr/jfc/docs_ffc/DONSOC06ye.PDF]
- BALBASTRE, G. (2000): "Les nouveaux esclaves de la téléopération", *Le Monde Diplomatique*, mayo 2000.
- BAUDELLOT, CH.; GOLLAC, M. (2003): *Travailler pour être heureux? Le bonheur et le travail en France*. Paris, Fayard.
- COURPASSON, D. (2000): *L'action contrainte, organisations libérales et domination*. Paris, PUF.
- COUTROT, Th. (1999): *Critique de l'organisation du travail*, Paris, La Découverte.
- DEFOULLOY, E. (2001): «Les ouvrières sacrifiées de Levi Strauss», *Le Monde Diplomatique*, octubre 2001.
- DEJOURS, C. (2000): *Travail, Usure mental*. Paris, Bayard.
- EHRENREICH, B. (2003): *Por cuatro duros*. Barcelona, RBA.

- EHRENREICH, B. (2005): *Bait and Switch. The (Futile) Pursuit of the American Dream*. New York, Metropolitan Books.
- ESPING-ANDERSEN, G. (1999): *The Social Foundations of Postindustrial Economies*. Oxford, Oxford University Press.
- LINHART, D., RIST, B., DURAND, E. (2002): *Perte d'emploi, perte de soi*, Paris, Editions Erès.
- RECIO, A. (2001): "Una nota sobre los bajos salarios en España", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 18.
- RECIO, A. (2006): "¿Trabajar evita la pobreza?: bajos salarios en el mercado laboral español", *Documentación Social*, 143.
- SASSEN, S. (1998): *The Mobility of Labor and Capital. A Study in International Investment and Labor Flow*, Cambridge, Cambridge University Press.
- ZALAKAIN, J. (2006), "Trabajo, trabajadores pobres e inserción social", *Documentación Social*, 143.

LA RELACIÓN ENTRE AFILIADOS Y SINDICATO.

UN ANÁLISIS DE LA PARTICIPACIÓN

SERGI VIDAL Y PERE JÓDAR

DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA. UNIVERSITAT POMPEU FABRA

RAMÓN ALÓS

DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA. UNIVERSITAT AUTÒNOMA BARCELONA

R E S U M E N

USANDO DATOS DE LA ENCUESTA DE AFILIACIÓN DE COMISIONES OBRERAS DE CATALUÑA DE 2003, EL MANUSCRITO OFRECE EVIDENCIA EMPÍRICA SOBRE DIFERENTES TESIS DEL ACTIVISMO SINDICAL DE LOS AFILIADOS. LOS RESULTADOS DE UN ANÁLISIS DE REGRESIÓN LOGÍSTICA DESCARTAN RAZONAMIENTOS INSTRUMENTALES PARA EXPLICAR EL ACTIVISMO Y CONDICIONAN EL EFECTO DEL COMPROMISO DE LOS AFILIADOS A LA PRESENCIA DEL SINDICATO EN EL ENTORNO LABORAL. ADEMÁS, UN ENTORNO SINDICALIZADO RESULTA MÁS DETERMINANTE DEL ACTIVISMO CUANDO SE OBSERVAN MEDIDAS DE INCENTIVO A LA PARTICIPACIÓN POR PARTE DE LOS REPRESENTANTES SINDICALES. CON ESTOS RESULTADOS DEBATIMOS A LA PAR CON AQUELLAS PERSPECTIVAS INSTITUCIONALISTAS QUE INDICAN QUE SISTEMAS DE RELACIONES LABORALES INCLUSIVOS, COMO EL ESPAÑOL, DESINCENTIVAN LA AFILIACIÓN Y ACTIVISMO DE AFILIADOS CON MOTIVACIONES INSTRUMENTALES. EN SU LUGAR, LA PARTICIPACIÓN DEBE SER EXPLICADA POR MOTIVACIONES IDENTITARIAS O DE SOCIABILIDAD.

PALABRAS CLAVE:

SINDICATOS, AFILIACIÓN SINDICAL, RELACIONES LABORALES.

INTRODUCCIÓN

¿Los motivos y causas que conducen a un trabajador a afiliarse a un sindicato, son los mismos que guían su comportamiento y compromiso con las acciones propuestas por dicha organización?, ¿la permanencia en el sindicato y el grado de activismo de los afiliados dependen de los canales y oportunidades de participación? Motivados por interrogantes de este tipo, desde hace unos cuantos años venimos estudiando un sindicato de ámbito catalán y sospechamos que hay una cierta continuidad entre las motivaciones y rupturas que producen que una persona se afilie (Guest y Conway 2004), permanezca, participe activamente o, finalmente, se desafilie de un sindicato (Lévesque et al 2005; Jódar y Alós 2007). La continuidad entre estos tres momentos (entrada, permanencia y salida) puede depender de la propensión de los individuos hacia la acción

colectiva o de las oportunidades que brinda la organización; para lo que es importante el contexto productivo y laboral, en particular la forma de obtención del compromiso adoptada por la empresa en la que trabajan.

Bajo nuestro punto de vista, la relación entre trabajadores y sindicatos se puede plasmar a lo largo de dos ejes principales de ida y retorno. Por un lado, las demandas de los trabajadores se han de traducir en objetivos sindicales y acciones organizativas efectivas para conseguirlos; ello repercute, por el otro lado, en la legitimidad del sindicato y en el apoyo recibido desde los trabajadores que se traduce en objetivos y acciones orgánicas destinadas a producir identificación y posibles movilizaciones. Desde esta perspectiva, la relación entre sindicatos y trabajadores puede depender del estado y tipo de demandas y/o apoyos de los trabajadores, de los logros

sindicales y de sus estímulos de identidad. De hecho la literatura especializada capta esta interacción distinguiendo diferentes tipos de incentivos: materiales, funcionales, de identidad y de sociabilidad (Lange et al 1982). No obstante, también puede depender de las características del sistema sindical tratado, por ejemplo de su carácter inclusivo o exclusivo y, por tanto, del filtro que implica representar sólo a los afiliados o, de manera más compleja, a afiliados y a asalariados.

Tras diversas iniciativas de análisis de la evolución y la composición de la afiliación a un sindicato en Cataluña, reflejamos aquí el esfuerzo realizado para intentar una primera respuesta a las causas que motivan la participación de estos afiliados en la actividad sindical; contrastando las propensiones individuales con las oportunidades que la organización o el contexto empresarial y laboral les brinda. El texto ofrece primero un marco teórico, al que sigue una descripción de los datos y variables, su análisis y, finalmente, los resultados obtenidos y las conclusiones a las que hemos llegado.

MARCO TEÓRICO

La participación del trabajador en el sindicato ha sido tratada desde diversas perspectivas. Habitualmente se distingue entre el afiliado activo o militante y el afiliado pasivo; éste último limita su compromiso con la organización al pago de la cuota, mientras que el primero adquiere responsabilidad en forma de cargos o bien participa en actividades convocadas por el sindicato. Klandermans (1994) da un paso más y distingue entre 'afiliados no activos', 'afiliados activos sin cargo' y 'afiliados con cargo sindical', tipología que también encontramos en Madsen (1996). A los segundos les denomina militantes activos y entiende que son aquellos que sin asumir responsabilidades sindicales participan en las actividades convocadas por el sindicato, sean reuniones o actos de protesta. Estos son el objeto de estudio del presente artículo y los denominamos activistas. Concretamente nos interesa estudiar los factores que distinguen a los afiliados activistas de los pasivos.

Klandermans (1986) señala que el principal predictor del activismo es la motivación para participar,

que define como una función derivada de la percepción de los costes y beneficios de la acción; teniendo en cuenta que las intenciones individuales y las oportunidades o restricciones externas forman parte del proceso. No obstante, el mismo autor menciona tres enfoques diferentes de la explicación de los incentivos que posibilitan la adopción de una conducta activa por parte de los individuos. El primero es una perspectiva instrumentalista que se ampara bajo la teoría de la acción colectiva. Un segundo enfoque participa de las aportaciones de la psicología industrial y explica el compromiso de los individuos con el sindicato, a partir de la satisfacción o la frustración generada en su entorno de trabajo; lo que de una u otra forma se refuerza por elementos de interacción del individuo con el contexto. El tercer y último enfoque subraya el papel de las instituciones y, en ocasiones, de la estructura (empresa, mercado de trabajo...), como mediadoras de oportunidades y obstáculos del activismo.

La perspectiva instrumental basada en los costes y beneficios de la participación, se fundamenta en la teoría de la elección racional para explicar que el activismo de los individuos dependerá del balance entre esfuerzo realizado y beneficios esperados; la idea es que los afiliados sólo participaran en acciones que sean eficaces para lograr el fin colectivo (Olson 1965), y su participación estará condicionada por la importancia que otorguen a su propia contribución. Por tanto, la participación depende en buena parte de la eficacia del sindicato en la consecución de objetivos apreciados por los miembros de la organización, que contribuirán a la acción en la medida en que haya restricciones sociales, propias de grupos pequeños, o incentivos selectivos. Para Visser (1995) la teoría de la acción colectiva de Olson explica las razones instrumentales por las que un individuo decide no participar, pero su razonamiento es débil en la explicación de la conducta de quienes, a pesar de todo, deciden participar.

Por lo que se refiere al segundo enfoque, Blackwood et al (2003) describen diferentes teorías psicológicas del activismo. Todas tienen en común significar que los factores personales y del entorno social afectan a la actitud y compromiso del individuo hacia el sindicato. Esta *identidad social* de las

personas va ligada a la noción de acción colectiva; de manera que los individuos con mayor identificación con el grupo son los que muestran mayor predisposición a participar (Veenstra y Haslam 2000; Frege 1996). Asimismo, algunos estudios empíricos en esta línea, como Nelly y Breinlinger (1996) o Simon et al (1998), equiparan la importancia de la identificación con el grupo con los análisis de coste-beneficio. En general, sostienen que la principal condición del activismo es que el individuo se identifique con un grupo específico al que percibe en posición desigual respecto de otros; de manera que sí opina que su grupo se encuentra en una posición injusta, aumenta la propensión a movilizarse en defensa de los intereses de su grupo (Hogg y Abrams 1995). Esta propensión crece cuanto mayor sea la identificación y compromiso con su grupo y cuanto mayor sea la insatisfacción con la situación de desigualdad (Klandermans 2002).

En particular, la teoría psicológica de la *frustración-agresión* (Newton y Shore 1992) defiende que la insatisfacción que produce el trabajo, o ciertas condiciones del mismo, determinan el aumento del compromiso con el sindicato. Aunque Klandermans (1994) señala que la insatisfacción con el trabajo, o con la carrera laboral, sobre todo conduce a la conversión de los afiliados en cargos sindicales. Sin embargo, esta última afirmación basada en análisis empíricos puede que también sea fruto de una asociación endógena entre el compromiso sindical y la insatisfacción. Es decir, la insatisfacción con el trabajo puede derivarse de un largo tiempo de activismo que frustra al afiliado por sus condiciones laborales reales, o bien nace de su mayor información sobre posibles mejoras de las condiciones de empleo que difícilmente se alcanzan (Cappellari et al 2004). De hecho, en análisis anteriores de la afiliación a CCOO de Cataluña se observó que, en general, los cargos sindicales estaban más insatisfechos con sus condiciones laborales o eran más críticos con la dirección de la empresa, que los afiliados sin responsabilidades (Alós et al 2005).

La tercera perspectiva se muestra en Waddington y Kerr (2002) cuando advierten que el activismo no depende únicamente de incentivos individuales o de sentimientos grupales, sino también de las oportu-

nidades que se le presentan al afiliado de aumentar sus motivaciones para participar en actividades sindicales. Estos autores se refieren a la existencia de entornos sindicalizados y entornos no sindicalizados (típicos del sistema anglosajón que analizan); en estos últimos las oportunidades de participar en actividades sindicales son mucho menores. Los mismos autores (Waddington y Kerr 1999) encuentran, en un estudio sobre la desafiliación a los sindicatos británicos, que la disminución del número de delegados sindicales en empresas fue a la par con el descenso del activismo de los afiliados que trabajaban en esas empresas. Por el contrario, la presencia de órganos y líderes sindicales en la empresa aumenta la propensión al activismo de los afiliados (Sinclair 1996): los cargos sindicales dan información y pueden ser consultados; el afiliado conoce mejor las actividades del sindicato y se siente motivado (Sudano 1998; Metochi 2002). Así, aumenta la sociabilidad gracias a la interconexión de los diversos afiliados con los líderes sindicales y éstos facilitan la identificación con el grupo. Por otra parte, no participar en un entorno sindicalizado puede ser castigado por el resto del grupo.

En esto último incide Visser (2002). Para el autor las decisiones de los trabajadores son centrales para el análisis de la afiliación sindical, pero estas decisiones se producen en un contexto de presiones sociales que hacen que los asalariados se afilien al sindicato o bien cuando quieren algo que por sí mismos no pueden conseguir fácilmente (ese 'algo' puede incluir objetivos materiales, funcionales, sociabilidad, solidaridad); o bien, por el entorno social, 'todo el mundo está afiliado' (aquí es clave la sociabilidad, pero también la identidad). Desde ese punto de vista los sindicatos no afiliarán trabajadores, o no conseguirán que sus miembros participen en las acciones colectivas propuestas, sí no son eficaces en la consecución de objetivos, o sí no son capaces de crear el contexto social que induce a la afiliación y/o participación. Es el enfoque del *social custom*, en el que la conformidad con las normas de afiliación, a pesar de las amplias oportunidades para el *free-riding* (Olson 1965), se contempla como derivada de un efecto de reputación, que a su vez, depende de las creencias y acciones de otros actores signifi-

cativos (Akerlof 1980). De todos modos, desde este ángulo de visión del problema también sería posible emplear el modelo de Hirschman (1970) de salida, voz y lealtad, como hacen Freeman y Medoff (1984) o Hodson (1997), quienes caracterizan al sindicato como un instrumento de voz colectiva que obtiene resultados para los trabajadores en su conjunto, pero que es también portavoz de las quejas de los trabajadores individuales.

En todo caso el activismo que tiene como motor razones de sociabilidad o compromiso con el sindicato (Gallagher y Clark 2001; Bissonnette 1999), se basa en buena parte en la existencia y presencia de órganos sindicales en la empresa que garantizan la oportunidad de participar a los afiliados. Aunque también, según Waddington (2006), el declive de la afiliación sindical o de la participación de los trabajadores con el sindicato puede deberse en parte a la insatisfacción con la representación sindical; dimensión que según Fiorito et al (1988) depende de la consecución o no de objetivos instrumentales clásicos tipo salarios y beneficios, aunque también de fines instrumentales más matizados como la calidad del empleo o de los instrumentos de representación, o de la percepción de la dinámica de relación entre sindicato y afiliado (información, acompañamiento, trámite de quejas, solución de problemas). A su vez Waddington (2006) avanza que la estructura y forma de los sindicatos, o la incorporación de instrumentos organizativos renovados -como puedan ser las estrategias *servicing*, *organising* y *partnership*, profundamente estudiadas en la literatura anglosajona reciente (Heery 2002; Cregan 2005)- influye sobre la afiliación y el activismo de los miembros. De tal manera que la composición de los afiliados, la gestión de las demandas y las formas de acción sindical o la estructura de participación y toma de decisiones adoptada por el sindicato, creará un clima más o menos favorable para la afiliación y la actividad de los miembros en la organización. Cuestión que también se refleja en el concepto de sociabilidad de Kuruvilla et al (1990), en que la participación sindical deriva de características individuales de los afiliados activos, siendo una forma de contrastación empírica observar diferencias por edad, sexo, etnia como apuntan Allvin y Sverke (2000) o

Kirton (2005), y es fruto asimismo de iniciativas específicas del sindicato por obtener una mayor participación de sus miembros.

Hemos de tener en cuenta que buena parte de este último filón de estudio se centra casi exclusivamente en la presencia institucional en la empresa. Pero la literatura comparada (Bean 1994; Ferner y Hyman 1998) muestra que el contexto institucional más amplio (características del sistema de relaciones laborales) también puede influir en las decisiones de los trabajadores de afiliarse a un sindicato y específicamente de participar en las acciones propuestas por estas organizaciones. Así las diferencias en la composición de la afiliación y en los instrumentos o formas de acción y objetivos de las organizaciones sindicales remiten en general a dos grandes concepciones (Bean 1994). En el sistema anglosajón los sindicatos se entienden como agencias para la negociación colectiva de sus miembros, un asociacionismo que representa de forma exclusiva y voluntaria unos intereses económicos y ocupacionales y que requiere una elevada eficacia en la consecución de objetivos instrumentales próximos al puesto y centro de trabajo, o de defensa y protección del mismo. Frente a ello el objetivo típico del sindicalismo europeo continental es la representación del conjunto de trabajadores con independencia de su situación de empleo, bajo criterios de representatividad y de generalidad en los intereses, con una orientación de clase y de negociación inclusiva (con mecanismos específicos de obligatoriedad: ley, convenio colectivo), en la que adquieren mayor importancia los incentivos de identidad y sociabilidad.

El carácter inclusivo o exclusivo de un sistema sindical, que entronca con la idea de Olson (1965) de incentivos colectivos y selectivos, puede observarse a partir del cruce de dos variables clave en torno a la representación y representatividad de los sindicatos, una de las cuestiones que en mayor medida contribuye a la divergencia entre países. Dichas variables son los datos agregados de la afiliación sindical (representación) y la cobertura de la negociación colectiva (representatividad) e interactúan de manera que encontramos países con baja afiliación y baja cobertura, claramente exclusivos, como los anglosajones; países con alta afiliación y

alta cobertura que a pesar de negociar exclusivamente para sus afiliados son netamente inclusivos —nórdicos; y, finalmente, países que a pesar de contar con una media-baja afiliación, como los países latinos y centro-europeos, ofrecen al conjunto de trabajadores amplia cobertura negociadora, también inclusivos.

Este último caso es el de España. El Estatuto de los Trabajadores de 1980 adoptó para el convenio colectivo el criterio de aplicación universal, confiéndole, como afirman Baylos (1991) o Valdés del Ré (1996) un reconocimiento equivalente a la legislación. De ahí que, como recoge el observatorio EIRO (2002) pese a una tasa de afiliación inferior al 20%, la cobertura de la negociación colectiva alcance el 81%.

Otro elemento importante es el aportado por Visser (2002) enmarcando el *social custom* en el interior de sistemas sindicales nacionales. Según el autor, si los sindicatos son débiles y la negociación colectiva descentralizada, los empresarios pueden tener fácil la obstrucción de mecanismos de reclutamiento por medio de escenarios paternalistas o de discriminación salarial. En contraste, la centralización de la negociación tiende a neutralizar la oposición empresarial, que tiene más difícil recompensar la no afiliación con pagas extras o tratos preferenciales. En el caso español, de sindicalismo débil y negociación poco coordinada, los mecanismos de extensión de los convenios generan un efecto similar a la centralización; reforzado por la legislación que protege a los sindicatos de prácticas empresariales discriminatorias.

Por tanto, de acuerdo con lo que se ha comentado hasta el momento, la hipótesis central del artículo es que la presencia de órganos sindicales en el centro de trabajo ejerce una influencia importante en la propensión al activismo de los afiliados. La proximidad del sindicato potencia la sociabilidad entre afiliados y el compromiso de éstos mediante la mayor identificación de los individuos con los intereses del grupo. En cambio, se considera que las mejoras de las condiciones de empleo y otros fines instrumentales no movilizarán suficientemente a los afiliados porque el sistema de relaciones laborales español no requiere de la participación de los

asalariados para obtener los beneficios de la negociación colectiva.

DATOS Y OPERACIONALIZACIÓN DEL ACTIVISMO SINDICAL

Para analizar empíricamente el activismo se han empleado datos de la Encuesta de Afiliación de Comisiones Obreras de Cataluña para el año 2003. Esta encuesta contiene datos individuales, de condiciones de empleo, de tipo de empresa y sindicales, entre otros, para un total de 801 individuos representativos de la población de afiliados de Comisiones Obreras de Cataluña. La consistencia de la muestra se validó con datos del registro que posee el sindicato. Las características de los afiliados a CCOO de Cataluña se pueden consultar de manera detallada en Jódar et al (2004), de manera que el presente apartado sólo se centra en descriptivos de características asociadas a la participación de los afiliados; medida a partir de respuestas directas sobre participación en actividades propuestas por el sindicato. Sin embargo, estas actividades son diversas y responden a aspectos diferentes del activismo sindical.

Recordemos que Klandermans (1994) propone que la participación en actividades con distinto grado de implicación puede diferenciar militantes no activos, de militantes activos y cargos sindicales; en dicha asunción, a priori, el cargo sindical asume un mayor nivel de implicación. En el cuadro 1 se representa la gradación de actividades a partir de las que se puede considerar que un afiliado es más o menos participativo, excluyendo la participación en responsabilidades de la organización. Esta categorización distingue medidas de conflicto y de asistencia a reuniones en el centro de trabajo y en otros emplazamientos, tal y como propone Chacko (1985) o se incorpora en análisis empíricos como Kuruvilla et al (1990).

Esta categorización hipotética asume que un afiliado está más implicado si accede a un cargo de representación sindical, así como si se reúne fuera de la empresa, en lugar de celebrar una reunión sindical en el mismo centro de trabajo. Madsen (1996), por su parte, considera dos tipos de orientación en el análisis de la participación en actividades sindicales; la colectivista que corresponde a

CUADRO 1
Clasificación de actividades sindicales según nivel de implicación

Alto ----- (nivel de implicación) ----- Bajo					
Representante de los trabajadores	Reuniones sindicales fuera empresa	Conflicto	Reuniones sindicales en la empresa	Reuniones unitarias en la empresa	No participa

Elaboración propia a partir de la clasificación de Chacko (1985).

afiliados que tienden a estar presentes en todo tipo de actividades sindicales, frente a la individualista que se especializa en la asistencia a reuniones en el centro de trabajo, porque pueden ser más decisivas para la mejora de sus condiciones de empleo. Sin embargo, ciertos hechos objetivos no nos permiten aceptar esta asunción sin más. Aspectos contextuales como la estrategia empresarial, la organización de la empresa y su plantilla, las relaciones de los representantes unitarios o sindicales con los representados o con el sindicato, y un largo etcétera pueden variar el nivel de implicación en las actividades sindicales. Así por ejemplo, ante una política empresarial hostil para las actividades sindicales, puede ser mayor la predisposición a participar en reuniones fuera de la empresa, por comportar un menor riesgo.

Para evitar caer en esta trampa, la medición del activismo se ha hecho a partir de la adición de diversas participaciones en actividades sindicales. Aunque somos conscientes de que diferentes actividades requieren un diferente grado de implicación, la falta de variables objetivas sobre esta implicación hace más coherente la medición del activismo a través de un tratamiento cuantitativo de adición de participaciones (Bissonette 1999).

En el cuestionario encontramos preguntas referidas a actividades que son promovidas por el sindicato. En la tabla 1 se reflejan cinco actividades y el porcentaje total de participación de la muestra en cada una de ellas. El hecho de ser representante sindical es obviado en la construcción de la variable

de participación. Esto es debido a que no podríamos explicar el impacto que la presencia del sindicato en la empresa tiene en la probabilidad individual de participar; dado que ser representante sindical ya implica que está presente un órgano sindical en el centro de trabajo. Así la variable dependiente queda configurada por tres ítems: participar en reuniones sindicales o unitarias en la empresa (unificados en un solo ítem), participar en reuniones fuera de la empresa y participar en conflictos dentro o fuera del centro de trabajo.

TABLA 1
Proporción de afiliados que participan en actividades sindicales, según tipo de actividad

	Porcentaje
Conflictos y protestas	78,1
Reuniones unitarias en la empresa	60,5
Reuniones sindicales en la empresa	55,6
Reuniones en la sede sindical	35,1
Representante de los trabajadores	12,8

Fuente: Encuesta de Afiliación de CCOO de Cataluña, 2003.

Hemos decidido modelar el activismo como una variable dicotómica, que mide el riesgo relativo de participar en actividades sindicales respecto de un activismo nulo o escaso. Este último caso es debido a que la baja participación en actividades sindicales se puede considerar como un acto coyuntural, que puede no diferir de la probabilidad de no participar. Así la variable dependiente toma valor 0 cuan-

do el individuo no participa en ninguna actividad o, de manera circunstancial, en alguna actividad. La variable toma valor 1 cuando la suma de participaciones en alguna de las actividades comentadas anteriormente suma un mínimo de dos participaciones en actividades diferentes. Esta variable permitirá modelizar bajo que condiciones las variables individuales, de estructura productiva y de organización sindical, inciden en la probabilidad de participar no circunstancialmente en actividades sindicales. Igualmente, se han realizado análisis complementarios en los que la variable dependiente es participar o no en una actividad concreta para estudiar diferencias de orientación (colectivista o individualista) de los afiliados, en el sentido constatado por Madsen (1996).

DESCRIPTIVOS

El análisis descriptivo nos permite estudiar la asociación del activismo de los afiliados con diferentes características. En la tabla 2 se observa la proporción (o media) y la desviación típica de diferentes características individuales, de estructura productiva y sindicales. La tabla 2 toma proporciones y valores medios para los individuos que participan en dos o más actividades y también para todos los individuos de la muestra. En la última columna de la tabla se observa que las diferencias entre los valores medios de los afiliados que participan, respecto de la media global de los afiliados, son estadísticamente significativas.

Se observa en la tabla 2 diferencias significativas en el activismo en función de la presencia de órganos y cargos sindicales. Como nuestra hipótesis indica, a mayor presencia institucional mayor participación en actividades sindicales. Contrariamente los indicadores que podrían ser aproximaciones para verificar las hipótesis alternativas de insatisfacción y movilización instrumental no muestran diferencias significativas en sus valores medios según el activismo de los afiliados. Por una parte, la insatisfacción en el trabajo no es significativamente diferente según si un individuo es más o menos activista. Por otra parte, la mejora del salario de convenio por medio del acuerdo de la empresa con los órganos de representación de los trabajadores, parece no ser

un elemento que discrimine el grado de activismo sindical de los afiliados.

Las variables individuales no muestran diferencias importantes según el activismo de los afiliados. No hay diferencias significativas según nivel de estudios ni categoría laboral. Las diferencias de edad son escasas: están asociadas a un menor activismo de los jóvenes y un mayor activismo entre los afiliados de mediana edad. En cambio hay diferencias destacables según el sexo, observándose que las mujeres participan mucho menos en actividades sindicales. Cunnison y Stageman (1995) achacan la baja participación de la mujer a la baja presencia del sindicato en sectores feminizados, por lo que tiene menos oportunidades de recibir información y de relacionarse con otros afiliados. Esta última afirmación sería extensible, igualmente, al caso de los jóvenes (Gómez et al 2002; Haynes et al 2005).

Las características laborales muestran mayor asociación con diferentes grados de activismo de los afiliados. Una mayor antigüedad en la empresa así como una mayor plantilla se asocia a mayor activismo de los afiliados. Trabajar en el sector servicios implica una menor participación en actividades sindicales y trabajar en una empresa o administración pública o multinacional, en cambio, está asociado con mayor activismo. Asimismo, recibir formación continua está asociado con alto activismo, en cambio, la autonomía en el trabajo no aporta una diferencia significativa al respecto.

Por último, las características sindicales de los individuos también tienen incidencia en los niveles de activismo sindical. De acuerdo con la tipología de afiliados de Alós et al (2005), se observa como aquellos afiliados con mayor antigüedad en el sindicato y una posición central en el mercado de trabajo en ocupaciones tradicionales de la economía industrial, se caracterizan por una mayor proporción de activismo.

Sin embargo, los estadísticos descriptivos alcanzan aquí sus límites ya que sólo permiten mostrar simples asociaciones que impiden verificar las hipótesis de manera directa. Por ello, en el siguiente apartado, incorporamos los pasos de un análisis de regresión destinado a verificar las hipótesis sobre el activismo.

TABLA 2
Media (o proporción) y desviación típica para variables seleccionadas para el total de la muestra y para la muestra que participa en actividades sindicales

	Participa		Total Muestra		N	Sig.
	Media	Desv. Tip	Media	Desv. Tip		
Presencia Comité Empresa	0,93	0,26	0,83	0,38	785	***
Presencia Sección Sindical	0,90	0,31	0,79	0,41	779	***
Cargo sindical /unitario	0,38	0,48	0,28	0,45	795	***
Sexo (Mujer)	0,33	0,47	0,38	0,48	802	***
Edad						
16-35	0,22	0,42	0,25	0,43	801	*
36-50	0,50	0,50	0,47	0,50	801	*
51-65	0,28	0,45	0,28	0,45	801	
Categoría laboral						
No cualificado	0,09	0,28	0,10	0,31	798	
Oficial - Administrativo	0,62	0,49	0,60	0,49	798	
Técnico - Profesional	0,29	0,45	0,29	0,45	798	
Antigüedad en la empresa						
hasta 3 años	0,04	0,19	0,11	0,31	796	***
3-9 años	0,23	0,42	0,25	0,43	796	
más de 9 años	0,73	0,44	0,64	0,48	796	***
Estudios						
Básicos	0,36	0,48	0,34	0,48	795	
Medios	0,31	0,46	0,33	0,47	795	
Superiores	0,32	0,47	0,33	0,47	795	
Autonomía en el trabajo	0,39	0,49	0,40	0,49	797	
Formación continua	0,68	0,47	0,64	0,48	801	**
Sector Servicios	0,51	0,50	0,57	0,50	802	***
Tipo de Empresa						
Empresa Privada Nacional	0,48	0,50	0,53	0,50	802	***
Multinacional	0,27	0,44	0,22	0,41	802	***
Administración Pública	0,25	0,44	0,26	0,44	802	
Tamaño de la Empresa						
hasta 6 empleados	0,04	0,20	0,10	0,29	710	***
6-50 empleados	0,28	0,45	0,32	0,47	710	***
más de 50 empleados	0,68	0,47	0,58	0,49	710	***
Satisfacción en la empresa	12,77	3,16	12,89	3,22	786	
Percepción instrumental	0,14	0,35	0,13	0,33	795	
Tipología de afiliados						
Central Tradicional	0,52	0,50	0,44	0,50	802	***
Central Emergente	0,27	0,44	0,29	0,45	802	**
Periférico en Transición	0,17	0,38	0,21	0,40	802	**
Periférico	0,04	0,19	0,06	0,24	802	***

* nivel de significación para estadístico t-student (test de diferencia de medias) con probabilidad inferior a 0,1; ** 0,05; *** 0,01

ANÁLISIS

El estudio parte de la hipótesis de que los factores asociados a la organización del sindicato y su presencia en el entorno de trabajo influyen en la propensión al activismo de los afiliados; para su verificación realizamos un análisis de regresión logística controlando factores individuales y laborales, junto al sector y plantilla de la empresa, que como se ha visto, están fuertemente asociados al activismo sindical.

La variable explicativa o independiente debe medir aspectos de la presencia y organización del sindicato en la empresa. Como se ha comentado anteriormente, se especula que a mayor presencia del sindicato en la empresa mayor activismo de los afiliados, manteniendo constantes el resto de incentivos por los que un afiliado decidiría participar. Sin embargo, la existencia de órganos sindicales en el centro de trabajo no tiene porque ser un indicador preciso de la existencia de un ambiente pro-sindical y, por tanto, favorable para el activismo de los afiliados. Puede darse el caso de que el órgano exista, pero sea poco activo, sindicalmente hablando. Para controlar este posible sesgo se ha decidido añadir algunas variables de incentivo a la participación sindical. En este caso, la encuesta contiene datos sobre la notificación y convocatoria de reuniones y/o conflictos por parte de los órganos sindicales en la empresa.

En la medición de la presencia del sindicato en la empresa de forma activa sólo se tiene en cuenta la convocatoria de reuniones de trabajadores en su centro de trabajo. De hecho, la convocatoria de conflictos posiblemente esté más asociada a un entorno laboral conflictivo que a la dinámica de activación del sindicato. Así, se espera una mayor participación de los afiliados cuanto más activo se muestre el sindicato en la convocatoria de reuniones.

Un foco de duda en cuanto a la presencia sindical en la empresa surge de la doble naturaleza (unitaria y sindical) de los órganos de representación que confluyen en las relaciones laborales españolas. La comparación entre la presencia entre uno u otro tipo de órgano puede ser interesante para desvelar diferentes dinámicas de participación según la forma institucional de la defensa de los trabajadores

y otras características de los afiliados. Así, Alós et al (2005) observan que la presencia del comité de empresa está asociada a sectores de afiliación tradicional o central (Hyman 1997). En cambio, los afiliados periféricos están más asociados a la existencia de sección sindical y a la función de protección que ejercen los sindicatos. Sin embargo, el presente análisis no permite estudiar distinciones según la naturaleza del órgano de representación de los trabajadores. Sólo en un 1,4% de los casos estudiados hay sección sindical en la empresa sin que coincida con comité de empresa; en sentido contrario, en un 5,2% de los casos existe comité de empresa sin que confluya con sección sindical. Ello dificulta la posibilidad de establecer diferencias en el análisis entre el uso de uno u otro organismo.

Con el fin de controlar las hipótesis alternativas se ha utilizado una medida de satisfacción en el trabajo que incluye diferentes condiciones laborales de los individuos. Según las mencionadas teorías psicológicas de la frustración, a mayor nivel de insatisfacción, el compromiso del trabajador con el sindicato y la participación en sus actividades debería aumentar. También se han utilizado medidas aproximadas de la percepción del sindicato como herramienta eficaz para la mejora de las condiciones de empleo. Así un individuo que valore las recompensas económicas o de mejora de las condiciones laborales, participaría en las actividades del sindicato porque es consciente que repercute en su beneficio. Para ello, la base de datos contiene una variable de mejora del salario de convenio vía acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la empresa. Cuando se obtiene este beneficio adicional se espera una mayor participación de los afiliados, ya que el sindicato les retorna mejoras de sus condiciones.

También se han incorporado variables en el análisis que pueden ejercer influencia sobre la participación en actividades sindicales. Primero se introducen las variables demográficas, esperando que el sexo y la edad sean significativos en la explicación del activismo. Esto es debido a la fuerte asociación de ser mujer o de los muy jóvenes a una posición más débil en el mercado de trabajo, lo que inhibirá su activismo dado el mayor riesgo relativo de desempleo, manteniendo constantes el resto de varia-

bles. La educación, por su parte, suele considerarse como una aproximación de obtención de una posición estable en el mercado de trabajo (Iannelli y Soro 2003).

Entre las variables laborales se incluye el grupo ocupacional, la antigüedad en la empresa y dos indicadores de posición central en la empresa como son autonomía en el trabajo y formación continua. Estas variables también son consideradas predictores de la estabilidad laboral del individuo. Se incluyen además variables de la estructura productiva como sector, tipo de empresa y plantilla, por su asociación directa con entornos con o sin tradición sindical, que facilitan u obstaculizan el activismo (Gallie y White 1994; Kalleberg 2003).

En el análisis de los factores asociados al activismo se ha utilizado una segunda estrategia. Remitiéndonos a la tipología de afiliados de Alós et al (2005), se ha estudiado su aportación específica a la participación. Dicha tipología nace del intento de observar los paralelismos y diferencias entre los segmentos del mercado de trabajo con las divisiones en el seno de la afiliación sindical mencionadas más arriba. Es, pues, un constructo de categorías de afiliados basado en sus características personales y laborales, por lo que reflejan realidades individuales y laborales en el seno de la base afiliativa del sindicato.

Recordemos que Alós et al (2005) distinguen un primer grupo de 'centrales-tradicionales' agrupa individuos de edad madura y con muchos años de afiliación. Trabajan primordialmente en el sector industrial, no poseen muchos estudios y se caracterizarían por ser la afiliación tradicional del sindicato de la era industrial. Un segundo grupo, de 'centrales-emergentes', se relacionan con profesiones cualificadas del sector servicios, sobre todo servicios a las empresas o empleados del sector público; generalmente poseen un grado medio-elevado de educación. Un tercer grupo, el de los 'periféricos en transición' refleja aquellos individuos jóvenes con poca experiencia en el mercado de trabajo y poco tiempo de afiliación. El cuarto grupo, 'periféricos', se caracteriza por ocupaciones en servicios de baja calificación, generalmente relacionados con el trabajo femenino y baja expectativa de cambiar su situación ocupacional.

La justificación para usar la tipología en un estudio de participación de afiliados en actividades sindicales es doble. Primero, por razones de parsimonia del modelo; ya que se sustituyen todas las variables personales y laborales cuando se incluye la tipología. La tipología condensa la información de las variables excluidas de manera consistente, cosa que permite realizar análisis con un menor número de variables. Segundo, la tipología de afiliados sirve para explicar diferentes dinámicas afiliativas, puesto que las motivaciones de los individuos varían según el grupo al que pertenecen. Esto permitirá estudiar diferentes tipos de participación según grupos de afiliados y sus motivaciones.

RESULTADOS

Las Tablas 3 y 4 muestran resultados de análisis de regresión logística para explicar qué factores están asociados al activismo sindical. En la Tabla 3 se muestran resultados para el activismo como variable dicotómica que distingue el activismo de la participación circunstancial, como se ha definido anteriormente. El modelo 1 sólo contiene variables personales, laborales y de estructura productiva, pero no variables sindicales. Se observa que el efecto de algunas variables como participación de jóvenes, sector servicios o categoría laboral, no es significativo. En cambio tienen fuerte asociación con el activismo la mayor plantilla de la empresa o de la antigüedad en el trabajo. La explicación se podría atribuir a la mayor seguridad laboral o la mayor probabilidad de presencia de órganos unitarios o sindicales. Las mujeres participan en menor medida, lo que se suele atribuir a la baja sindicalización de los sectores feminizados, o bien a una situación laboral con mayor riesgo de contratos atípicos (Gallie 1996).

El segundo modelo de la Tabla 3 añade al anterior variables relacionadas con la insatisfacción en el trabajo, la percepción del sindicato como herramienta eficaz para mejorar las condiciones de empleo o con la presencia institucional del sindicato; destinadas a comprobar las hipótesis del activismo. De este modo, observamos que las variables de satisfacción y valor instrumental no son significativas. En cambio, la presencia del sindicato tiene un efecto muy positivo en la probabilidad de activismo

TABLA 3
Regresión logística: Riesgo relativo de participación de afiliados a CCOO de Cataluña en actividades sindicales convocadas por el sindicato

	Modelo 1		Modelo 2		Modelo 3	
	Odds	Error est.	Odds	Error est.	Odds	Error est.
Mujer	0,63	0,18**	0,63	0,20**	0,54	0,20**
Edad						
16-35	ref		ref		ref	
36-50	1,06	0,24	1,00	0,26	1,00	0,27
51-65	0,62	0,28*	0,56	0,31*	0,58	0,24*
Categoría laboral						
No cualificado	ref		ref		ref	
Oficial - Administrativo	1,36	0,39	0,67	0,22	0,74	0,22
Técnico - Profesional	1,25	0,23	0,61	0,39	0,59	0,38
Antigüedad en la empresa						
hasta 3 años	ref		ref		ref	
3-9 años	5,20	0,38***	5,08	0,38***	5,06	0,38***
más de 9 años	7,20	0,22***	7,03	0,22***	6,52	0,22***
Estudios						
Básicos	ref		ref		ref	
Medios	0,62	0,23**	0,55	0,13***	0,51	0,14**
Superiores	0,79	0,24	0,70	0,24	0,67	0,25
Autonomía en el trabajo	1,02	0,21	1,00	0,23	1,17	0,23
Formación continua	1,13	0,19	1,00	0,21	1,00	0,22
Sector						
Otros	ref		ref		ref	
Servicios	0,96	0,21	0,96	0,22	0,95	0,24
Tipo de Empresa						
Empresa Privada Nacional	ref		ref		ref	
Multinacional	1,62	0,22**	1,67	0,12**	1,66	0,12**
Administración Pública	1,14	0,28	1,28	0,24	1,25	0,25
Tamaño de la Empresa						
hasta 6 empleados	ref		ref		ref	
6-50 empleados	2,94	0,19**	2,72	0,18***	2,63	0,18***
más de 50 empleados	4,53	0,33***	3,04	0,36***	2,57	0,37***
Cargo Sindical / Unitario			3,26	0,22***	3,30	0,22***
Insatisfacción en el trabajo			1,01	0,03	1,02	0,03
Sindicato mejora condiciones			0,96	0,25	0,98	0,26
Sección sindical en la empresa			3,19	0,24***	0,84	0,35
Sección sindical proactiva					5,33	0,31***
-2 log verosimilitud	838,6		732,6		699,6	
R-cuadrado	0,2		0,29		0,34	

* nivel de significación con probabilidad inferior a 0,1; ** 0,05; *** 0,01

sindical. Resultaría verificada la hipótesis de que los entornos sindicalizados propician el activismo controlando por hipótesis alternativas. Sin embargo, como se comentó anteriormente, se presupone que la presencia sindical por sí sola no es indicador de mayor activismo, sino que hace falta que los órganos de representación hagan una labor de incentivo a la participación. El modelo 3 incluye una variable de interacción de presencia sindical y convocatoria de actuaciones (sección sindical proactiva). El resultado es que la interacción es muy significativa y que provoca un efecto positivo para el activismo. En cambio, la presencia del sindicato, sin tener en cuenta la interacción, se vuelve insignificante. Como se esperaba antes de llevar a término el análisis, el sindicato por sí sólo no influye en el activismo, pero sí que lo hace cuando promueve actividades. Esto último se podría explicar por fines identitarios y de sociabilidad de los afiliados cuando el sindicato facilita su movilización, en un contexto de relaciones laborales con resultados de convenio garantizados para todos. Por último, en todos los casos, mantener un cargo sindical es siempre significativo y favorece la participación, tal y como se esperaba.

La Tabla 4 muestra los resultados para el análisis de regresión en el que las variables personales, laborales y de estructura productiva han sido substituidas por la tipología de Alós et al (2005) ya enunciada. El primer modelo, que sólo incluye como parte exógena la tipología en forma de variables indicador, muestra como los afiliados centrales tradicionales son significativamente mucho más activistas que el resto de afiliados. Como ocurría en la tabla anterior, esto puede deberse a que pertenecen a sectores con tradición sindical, cuya estabilidad laboral les concede un mayor riesgo relativo de ser activista. Hay una pequeña gradación en la tipología de afiliados en cuanto a su activismo, según la cual los periféricos participan menos, siendo el grupo de mujeres periféricas el que se lleva la peor parte en cuanto a su activismo se refiere. El resto de modelos de la tabla incluye las hipótesis del activismo. Las variables de las hipótesis del activismo mantienen sus signos. En cambio, la categoría de periféricos pierde la significación en las diferencias de participación respecto de los centrales-tradicionales, mientras que los otros dos grupos mantienen la diferencia significativa. Este resultado se asemeja a la hipótesis de Madsen

TABLA 4
Regresión logística: Riesgo relativo de participación de afiliados a CCOO de Cataluña en actividades sindicales convocadas por el sindicato

	Odds	Error est.	Odds	Error est.	Odds	Error est.
Central tradicional	ref		ref		ref	
Central emergente	0,52	(0,19)***	0,59	(0,19)***	0,58	(0,19)***
Periférico en transición	0,46	(0,20)***	0,56	(0,20)***	0,55	(0,21)***
Periférico	0,26	(0,39)***	0,40	(0,39)**	0,55	(0,40)
Cargo Sindical / Unitario			3,16	(0,20)***	3,23	(0,21)***
Insatisfacción en el trabajo			1,00	(0,02)	1,01	(0,03)
Sindicato mejora condiciones			1,09	(0,23)	1,12	(0,24)
Sección sindical			3,82	(0,20)***	0,91	(0,30)
Sección sindical proactiva					5,65	(0,27)***
-2 log verosimilitud	1043,8		910,7		858,3	
R-cuadrado	0,06		0,2		0,27	

* nivel de significación con probabilidad inferior a 0,1; ** 0,05; *** 0,01

(1996) sobre la influencia de la orientación individualista o colectivista de los afiliados en la participación, por lo que podemos esperar una mayor participación de los tradicionales o de los periféricos en todo tipo de convocatorias.

Para ver las diferencias de participación según esta hipótesis, hemos realizado análisis para participación en actividades concretas: reuniones sindicales o unitarias en el interior de la empresa, reuniones fuera de la empresa y conflicto¹. La presencia de sección sindical activa en la empresa explica gran parte del activismo de las reuniones dentro de la empresa y, en menor medida, de las reuniones que se hacen fuera de la misma. En el caso del conflicto los resultados varían; la presencia del sindicato no es tan importante o no lo es nada, pero en cambio la insatisfacción con el trabajo podría explicar levemente esta participación. Las categorías de la tipología de afiliados verifican parcialmente la hipótesis de Madsen (1996), pues los afiliados de orientación colectivista (centrales-tradicionales y periféricos) se diferencian de los otros dos grupos, de orientación más individualista, por un mayor activismo en actividades como conflicto o reuniones dentro de la empresa.

CONCLUSIONES

En este artículo hemos tratado las razones de la permanencia y participación de los afiliados a un sindicato. Nuestra hipótesis es que, dadas las características del sistema laboral español, la presencia de órganos sindicales en el centro de trabajo ejerce una influencia importante en la propensión al activismo de los afiliados; y la confrontamos con hipótesis alternativas de carácter instrumental y psicológico.

En cuanto a resultados se refiere, en el terreno descriptivo encontramos diferencias significativas en el activismo en función de la presencia de órganos y cargos sindicales; de manera que a mayor presencia institucional mayor participación en actividades sindicales. En cambio, las hipótesis alternativas de insatisfacción y movilización instrumental no muestran diferencias significativas según el activismo de los afiliados. Las variables individuales no muestran diferencias importantes según el activismo de los afi-

liados, pero sí lo hacen las variables laborales como plantilla de empresa y sector, que en el sistema español delimitan la presencia sindical.

La explicación mediante el análisis de regresión confirma que la plantilla de la empresa y la antigüedad en el trabajo están asociados al activismo. Ahora bien, mientras que las variables de satisfacción y valor instrumental no son significativas, la presencia de un sindicato que, además activa a sus miembros, tiene un efecto muy positivo en la probabilidad de activismo sindical.

Finalmente se sustituyen las variables personales, laborales y de estructura productiva por una tipología afiliativa y observamos diferentes comportamientos según tipo de afiliado; lo que podría estar asociado a las diferentes situaciones de empleo, presencia o ausencia de tradición sindical de algunas ocupaciones, y sectores de actividad. Cabe citar también que, en el caso de las reuniones dentro de la empresa la presencia de una sección sindical que incentive el activismo explica gran parte de la participación; también las características de la estructura productiva, como plantilla de empresa o sector, se unen con la iniciativa sindical para aportar oportunidades de activismo y participación. Además, encontramos evidencia parcial que confirma la hipótesis de Madsen sobre la influencia de la orientación individualista o colectivista de los afiliados en la participación: los afiliados con orientación colectivista (centrales-tradicionales y periféricos) participan en mayor medida que los otros grupos en el conjunto de actividades.

Como objeto de discusión proponemos que según los resultados obtenidos una parte importante de la participación de los afiliados no depende de sus características individuales, sino de los esfuerzos organizativos que el sindicato destina a estar presente en los centros de trabajo y a fomentar el activismo de sus miembros.

BIBLIOGRAFÍA

AKERLOFF, G (1980): "A theory of social custom of which unemployment may be one consequence", *Quarterly Journal of Economics*, 95:749-775.

¹ Aunque aquí no presentamos, por razones de espacio los resultados del modelo éstos están disponibles bajo petición.

- ALLVIN, M.; SVERKE, M. (2000): "Do New Generations Imply the End of Solidarity? Swedish Unionism in the Era of Individualization", *Economic and Industrial Democracy*, 21:71-95.
- ALÓS, R.; JÓDAR, P.; MARTÍN ARTILES, A.; MARTÍ, J.; BONET, X. (2005) *Relaciones laborales y actividad sindical en los centros de trabajo. Informe sobre la encuesta a delegados de CCOO de Catalunya*. Barcelona, CERES.
- BAYLOS, A. (1991): "La intervención normativa del Estado en materia de relaciones colectivas", en F. Miguélez y C. Prieto (dir y coord), *Las relaciones laborales en España*. Madrid, Siglo XXI.
- BEAN, R. (1994): *Comparative industrial relations. An introduction to cross-national perspectives*. London, Routledge.
- BISSONNETTE, A.B. (1999): *Effects of increased information on union commitment, participation and perception of Union Leaders*. Halifax, Nova Scotia (tesis doctoral).
- BLACKWOOD, L.; LAFFERTY, G.; DUCK, J.; FERRY, D. (2003): "Putting the group back into unions: A social psychological contribution to understanding union support". *The Journal of Industrial Relations*, 45:485-504.
- CAPPELLARI, L.; BRYSON, A.; LUCIFORA, C. (2004): "Does Union Membership Really Reduce Job Satisfaction?". *British Journal of Industrial Relations*, 42:439-459.
- CHACKO, T. L. (1985): "Member Participation in Union Activities: Perceptions of Union Priorities, Performance, and Satisfaction". *Journal of Labor Research*, 6:363-373.
- CREGAN, C. (2005): "Can Organizing Work? An Inductive Analysis Of Individual Attitudes Toward Union Membership". *Industrial and Labor Relations Review*, 58:282-304.
- CUNNISON, S.; STAGEMAN, J. (1995): *Feminizing the unions*. Aldershot, Avebury.
- EIRO (2002). *Collective bargaining coverage and extension procedures*. Disponible en: www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/12/study/index.html.
- FERNER, A.; HYMAN, R. (1998): *Changing industrial relations in Europe*. Oxford, Blackwell Publishers.
- FIORITO, J.; GALLAGHER, D.G.; FUKAMI, C.V. (1988): "Satisfaction with union representation". *Industrial and Labor Relations Review*, 41:294-307.
- FREGE, C.M. (1996): "Union Membership in Post-socialist East Germany: Who Participates in Collective Action?". *British Journal of Industrial Relations*, 34:387-414.
- FREEMAN, R.B.; MEDOFF, J.J. (1984): *What Do Unions Do?*. New York, Basic Books.
- GALLAGHER, D.G.; CLARK, P.F. (2001): "Research on Union Commitment: Implications for labor". *Labor Studies Journal*, 14:52-71.
- GALLIE, D. (1996): "Trade Union Allegiance and Decline in British Union Labour Markets", en D. Gallie, R. Penn y M. Rose (eds), *Trade Unionism in Recession*. Oxford, OUP.
- GALLIE, D.; WHITE, M. (1994): "Employer Policies, Employee Contracts, and Labour-Market Structure", en J. Rubery y F. Wilkinson (eds), *Employer Strategy and the Labour Market*. Oxford: Oxford University Press.
- GOMEZ, R.; GUNDERSON, M.; MELTZ, N. (2002): "Comparing Youth and Adult Desire for Unionization in Canada". *British Journal of Industrial Relations*, 40:521-542.
- GUEST, D.; CONWAY, N. (2004): "Exploring the paradox of unionized worker dissatisfaction". *Industrial Relations Journal*, 35:102-120.
- HAYNES, P.; VOWLES, J.; BOXALL, P. (2005): "Explaining the Younger-Older Worker Union Density Gap: Evidence from New Zealand". *British Journal of Industrial Relations*, 43:93-116.
- HEERY, E. (2002): "Partnership versus organising: alternative futures for British Trade unionism". *Industrial Relations Journal*, 33:20-35.
- HIRSCHMAN, A. (1970): *Exit, Voice and Loyalty*. Cambridge, Harvard University Press.
- HODSON, R. (1997): "Individual voice on the shop floor: the role of unions". *Social Forces*, 75:1183-1212.
- HOGG, M.A.; ABRAMS, D. (1995): *Social identifications: A Social Psychology of Intergroup Relations and Group Processes*. Tokyo, Japan UNI Agency.

- HYMAN, R. (1997): "The Future of Employee Representation". *British Journal of Industrial Relations*, 35:309-336.
- IANNELLI, C.; SORO, A. (2003): "Initial Labour Market Outcomes of Young People in Italy and Spain: Different Patterns, Similar Vulnerability", en W. Müller y M. Gangl (eds), *Transitions from Education to Work in Europe. The Integration of Youth into the EU Labour Markets*. Oxford, Oxford University Press.
- JÓDAR, P.; ORTIZ, L.; MARTÍ, J.; MARTÍN, A.; ALÓS, R. (2004): "Los perfiles de la afiliación sindical. Una propuesta metodológica a partir de un estudio de CCOO de Cataluña". *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 22:35-61.
- JÓDAR, P.; ALÓS, R. (2007): "¿Por qué los trabajadores se dan de baja del sindicato? Un estudio a partir de CCOO de Cataluña". Comunicación presentada al IX Congreso español de sociología.
- KALLEBERG, A.L. (2003): "Flexible Firms and Labor Market Segmentation. Effects of Workplace Restructuring on Jobs and Workers". *Work and Occupations*, 30:154-175.
- KIRTON, G. (2005): "The influences on women joining and participating in unions". *Industrial Relations Journal*, 36:386-401.
- KLANDERMANS, B. (1986): "Psychology and Trade Union Participation: Joining, Acting, Quitting". *Journal of Occupational Psychology*, 59:189-201.
- KLANDERMANS B (1994): "La construcción social de la protesta y los campos pluriorganizativos", en E. Laraña y J. Gusfield (eds), *Los Nuevos Movimientos Sociales. De la ideología a la identidad*. Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas; pp.183-220.
- KLANDERMANS, B. (2002): "How Group Identification Helps to Overcome the Dilemma of Collective Action". *American Behavioral Scientist*, 45:887-900.
- KURUVILLA, S.; GALLAGHER, D.S.; FIORITO, J.; WAKABAYASHI, M. (1990): "Union participation in Japan: Do western theories apply?". *Industrial and Labor Relations Review*, 43:374-389.
- LANGE, P.; ROSS, G.; VANNICELLI, M. (1982): *Unions, Change and Crisis: French and Italian Union Strategy and the Political Economy, 1945 - 1980*. London, Allen and Unwin.
- LÉVESQUE, C.; MURRAY, G.; LE QUEUX (2005): "Union Disaffection and Social Identity". *Work and Occupations*, 32:400-422.
- MADSEN, M. (1996): "Trade union democracy and individualisation: the cases of Denmark and Sweden". *Industrial Relations Journal*, 27:115-128.
- METOCHI, M. (2002): "The Influence of Leadership and Member Attitudes in Understanding the Nature of Union Participation". *British Journal of Industrial Relations*, 40:87-111.
- NELLY, C.; BREINLINGER, S. (1996): *The Social Psychology of Collective Action*. London, Taylor and Francis.
- NEWTON, L.A.; SHORE, L.M. (1992): "A Model of Union Membership: Instrumentality, Commitment, and Opposition". *Academy of Management Review*, 17:275-298.
- OLSON, M. (1965): *La lógica de la acción colectiva*. México, Limusa.
- SIMON, B.; LOEWY, M.; STÜRMER, S.; WEBER, U.; FREYTAG, P.; HABIG, C.; KAMPMEIER, C.; SPAHLINGER, P. (1998): "Collective identification and social movement participation". *Journal of personality and social psychology*, 74:646-658.
- SINCLAIR, D.M. (1996): "The importance of gender for participation in and attitudes to trade unionism". *Industrial Relations Journal*, 27:239-252.
- SUDANO, L. (1998): "Women union leaders: mongrels, martyrs, misfits or models for the future?", en B. Pocock (eds), *Strife, Sex and Politics in Labour Unions*. Allen and Unwin, St Leonards; pp.9-25.
- VALDÉS DAL-RÉ, F. (1996). *Relaciones laborales, negociación colectiva y pluralismo social*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- VEENSTRA, K., HASLAM, A. (2000): "Willingness to participate in industrial protest: Exploring social identification in context". *British Journal of Social Psychology*, 39:153-172.
- VISSER, J. (1995): "Trade unions from a comparative perspective", en J. Van Ruysseveldt, R. Huiskamp y J. van Hoof (eds), *Comparative Indus-*

- trial & Employment Relations*. London, Sage Publications.
- VISSER, J. (2002): "Why Fewer Workers Join Unions in Europe: A Social Custom Explanation of Membership Trends". *British Journal of Industrial Relations*, 40: 403-430.
- WADDINGTON, J.; KERR, A. (1999): "Trying to stem the flow: Union membership turnover in the public sector". *Industrial Relations Journal*, 30:184-196.
- WADDINGTON, J.; KERR, A. (2002): "Unions fit for young workers?". *Industrial Relations Journal*, 33:298-315.
- WADDINGTON, J. (2006): "Why Do Members Leave? The Importance of Retention to Trade Union Growth". *Labor Studies Journal*, 31:15-38.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SALARIOS:

ASPECTOS METODOLÓGICOS, EVOLUCIÓN Y SITUACIÓN ACTUAL

JOSÉ IGNACIO PÉREZ INFANTE

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA. UNIVERSIDAD CARLOS III

RESUMEN

EL ARTÍCULO TRATA DE ANALIZAR LA EVOLUCIÓN Y SITUACIÓN ACTUAL DE LOS SALARIOS PACTADOS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DE LOS SALARIOS BRUTOS PERCIBIDOS POR TRABAJADOR, TANTO NOMINALES COMO REALES. EN PRIMER LUGAR, SE CONSIDERAN LOS PROBLEMAS METODOLÓGICOS QUE PLANTEAN LAS ESTADÍSTICAS SALARIALES. Y, EN SEGUNDO LUGAR, SE TRATA EL OBJETIVO PRINCIPAL DEL ARTÍCULO, LA EVOLUCIÓN Y SITUACIÓN ACTUAL DE LOS SALARIOS, DIFERENCIANDO LOS CRECIMIENTOS SALARIALES PACTADOS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE LOS PERCIBIDOS REALMENTE POR LOS TRABAJADORES.

DEL ANÁLISIS DE LOS SALARIOS NOMINALES, PACTADOS Y BRUTOS, SE OBSERVA UNA IMPORTANTE MODERACIÓN DESDE LOS PACTOS DE LA MONCLOA, MODERACIÓN QUE ES PARALELA A LA REDUCCIÓN DE LA INFLACIÓN. AHORA BIEN, LOS POCOS AÑOS EN LOS QUE SE TRUECA ESA MODERACIÓN SALARIAL COINCIDEN CON AÑOS EN LOS QUE TAMBIÉN SE ACENTÚA LA INFLACIÓN Y EN LOS QUE LA ECONOMÍA SE COMPORTA EXPANSIVAMENTE.

LAS DIFERENCIAS EXISTENTES EN LA EVOLUCIÓN DE LOS SALARIOS PACTADOS Y LOS BRUTOS PERCIBIDOS, LA LLAMADA DERIVA SALARIAL, SE COMPORTA ANTICÍCLICAMENTE. Y ESE COMPORTAMIENTO ANTICÍCLICO DE LAS DERIVAS SALARIALES, QUE HACE QUE DISMINUYAN EN LAS FASES EXPANSIVAS DE LA ECONOMÍA, COMO LA ACTUAL, SE DEBE, EN GRAN MEDIDA, AL MAYOR CRECIMIENTO DEL EMPLEO DE TRABAJADORES CON MENOR SALARIO QUE LA MEDIA (MUJERES E INMIGRANTES). ESO ES LO QUE PUEDE JUSTIFICAR QUE EN ALGUNOS DE LOS ÚLTIMOS AÑOS DISMINUYA EL SALARIO REAL DEL CONJUNTO DE LA ECONOMÍA, SIN QUE ELLO AFECTE NECESARIAMENTE AL PODER ADQUISITIVO INDIVIDUAL DE LOS TRABAJADORES.

PALABRAS CLAVE:

NEGOCIACIÓN COLECTIVA, SALARIOS.

INTRODUCCIÓN

El objetivo del artículo es estudiar la evolución y características actuales de los salarios pactados en la negociación colectiva, así como su relación con los salarios brutos realmente percibidos por los trabajadores y con la inflación, por lo que el análisis efectuado de los salarios se realizará tanto en su vertiente nominal como en su vertiente real, una vez deflactados los salarios monetarios por la inflación o, lo que es lo mismo, por la variación anual del Índice de Precios de Consumo (IPC).

Ahora bien, el análisis de los salarios pactados en la negociación colectiva, así como el de los salarios brutos percibidos por los trabajadores, está condicionado y limitado por el carácter y los problemas metodológicos de las estadísticas disponibles, tanto de la derivada de los convenios colectivos que proporciona información sobre los salarios pactados, la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo (ECC), del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, como de aquellas que estiman los salarios brutos percibidos por los trabajadores, la Estadística Trimestral de

Costes Laborales (ETCL) y la Contabilidad Nacional de España (CNE), ambas elaboradas por el Instituto Nacional de Estadística.

Estas limitaciones y problemas es lo que justifica que el segundo apartado del artículo se dedique a discutir y analizar los aspectos metodológicos de las estadísticas disponibles sobre los salarios, tanto pactados como percibidos por los trabajadores.

Una vez analizados estos problemas metodológicos y estadísticos, el tercer apartado se dedicará al análisis de la evolución y situación actual de los salarios acordados en los convenios colectivos, haciendo especial hincapié tanto en sus niveles y variaciones, como en su relación con la inflación y la situación cíclica del conjunto de la economía. En este apartado se estudiarán también las causas de las diferencias existentes entre los salarios pactados en los convenios de empresa y en los de ámbito sectorial.

En el cuarto apartado se analizará la relación existente entre los salarios pactados y los salarios brutos percibidos, introduciendo, al examinar la distinta evolución de estos dos tipos de salarios, el concepto de deriva o deslizamiento salarial, cuya evolución más reciente se ha distinguido por un importante descenso. Por otra parte, en el quinto apartado se considerarán los salarios deflactados por la inflación, es decir, la evolución de los salarios reales tanto de los pactados como de los percibidos por los trabajadores y, por lo tanto, se tendrá en cuenta un problema tan candente en la actualidad como es el de si se produce ganancias o pérdidas del poder adquisitivo a lo largo del tiempo.

Por último, el quinto apartado se dedicará al resumen y conclusiones principales de lo expuesto en el artículo.

PROBLEMAS METODOLÓGICOS DE LAS ESTADÍSTICAS SALARIALES

La fuente estadística de la que se obtienen los datos derivados de la negociación colectiva, entre ellos los de los salarios pactados, es, como se ha indicado, la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo (ECC), elaborada mensualmente por el Ministerio de

Trabajo y Asuntos Sociales, con base en la explotación de las hojas estadísticas que deben cumplimentar las comisiones negociadoras de dichos convenios en el momento de registrarlos¹.

Los datos se refieren al mes en el que se ha registrado el convenio, aunque cuando el convenio se registra posteriormente al año del inicio de los efectos económicos del convenio figura en la estadística de ese año como si se hubiera registrado en diciembre. Además de la estadística de cada mes, anualmente y con los datos de registro correspondientes al 31 de mayo se recogen los datos definitivos de los convenios de dos años antes y los de avance de un año antes.

La información de la ECC relativa a los salarios se refiere a los incrementos de los mismos, más concretamente en la mayoría de los casos de las tarifas salariales, definidas en la terminología de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como la retribución básica o garantizada (de carácter mínimo, por consiguiente) del trabajador para cada una de las categorías profesionales recogidas por cada convenio (salario base, pagas extraordinarias y complementos garantizados para todos los trabajadores de una misma categoría profesional), sin considerar la remuneración de las horas extraordinarias ni los complementos salariales personales, familiares o de puesto de trabajo.

En las estadísticas de cada mes el crecimiento salarial es el inicialmente pactado. Una vez transcurrido el año y conocido el incremento del IPC de diciembre de ese año respecto a diciembre del anterior, el crecimiento salarial es el finalmente pactado, incluyendo, en su caso, la aplicación de las cláusulas de revisión salarial, cuando la inflación final haya superado a la inicialmente prevista por el gobierno.

Uno de los problemas principales de la ECC es, precisamente, la cumplimentación de las hojas estadísticas por las comisiones negociadoras de los convenios, por la falta de información que en muchas ocasiones tienen esas comisiones en relación, sobre todo con el número de los trabajadores afectados por los convenios, principalmente en los de ámbito supe-

¹ Para un análisis más detallado de la estadística de negociación colectiva puede verse Pérez Infante, J.I. (2006), págs. 210-211 y 222-223.

rior al de la empresa, la mayoría de ellos de carácter sectorial². La falta de información de los trabajadores afectados por cada convenio puede afectar, entre otras cuestiones, a la cuantía media del salario pactado para el conjunto de los convenios colectivos, al ponderarse el crecimiento salarial de cada convenio por el número de trabajadores del mismo.

En muchas hojas estadísticas, las comisiones negociadoras se limitan a repetir el mismo número de empresas y trabajadores del convenio anterior. Además, en los convenios plurianuales, de vigencia temporal superior a un año, como la hoja estadística se cumplimenta únicamente una vez, en el momento del registro del convenio, el número de trabajadores cubierto por el convenio no se actualiza en cada uno de los años posteriores de vigencia.

Aparte de esta falta de fiabilidad en la cobertura de los trabajadores de los convenios colectivos, existen otros problemas que pueden afectar a dicha cobertura³. Por un lado, la posible duplicidad de la contabilización de los trabajadores de alguna empresa, cuando está afectada por más de un convenio colectivo (de empresa y sectorial o sectorial de dos ámbitos territoriales diferentes)⁴.

Y, por otro lado, porque, especialmente en los convenios de empresa, el número de convenios realmente vigentes y, por lo tanto, de trabajadores afectados puede ser muy superior al de los computados por la ECC, que se refieren tanto a los firmados en el año como a los revisados también en el año por haberse firmado en años anteriores y tener vigencia plurianual. Eso último podría ocurrir cuando los convenios colectivos, una vez terminada su vigencia, se prorrogan si no media denuncia expresa de las partes firmantes o, denunciado el convenio, permanece la vigencia de su contenido normativo del convenio hasta que se firme uno nuevo, en virtud de llamada ultraactividad⁵.

Además de las dificultades para cuantificar la cobertura de los trabajadores afectados (también

de las empresas), existen otras insuficiencias de la Estadística de Convenios Colectivos, tanto por las características y forma de cumplimentación de las hojas estadísticas como por la propia naturaleza de la negociación colectiva.

Entre estas insuficiencias pueden destacarse las siguientes:

- La posibilidad de que existan trabajadores no cubiertos por la negociación colectiva, al estarlo exclusivamente por el contrato individual, lo que puede estar teniendo una importancia creciente al aparecer nuevos ámbitos de actividad económica que, por razones de falta de representatividad y legitimación para negociar de empresas y trabajadores, no se convierten en nuevas unidades de negociación.
- La dificultad de controlar administrativamente los datos incluidos en las hojas estadísticas de los convenios colectivos.
- La dificultad para cuantificar los salarios brutos percibidos por los trabajadores, puesto que los salarios pactados, como se ha señalado, no incluyen muchos de los complementos que las empresas pagan a los trabajadores, ya que las tarifas salariales tienen la consideración de salarios mínimos o garantizados para cada categoría profesional.
- La provisionalidad de los datos de los convenios colectivos hasta el 31 de mayo de los dos años siguientes al de referencia de esos convenios (hasta el 31 de mayo de 2009 no serán definitivos los datos de los convenios de 2007), debido a que pueden firmarse convenios con posterioridad al año en el que se inician sus efectos económicos.
- La dificultad para conocer la estructura salarial según las distintas categorías profesionales, al considerarse en las hojas estadísticas

² Salvo los convenios de grupo de empresas, los demás de ámbito supraempresarial son convenios sectoriales.

³ En cuanto a la cobertura de trabajadores puede verse Giraldez, M.T., Pérez Infante, J.I. y Simón, H (2002).

⁴ Eso puede ocurrir por las dificultades que se suelen producir para detectar esas duplicidades, cuando no es correcto el título del convenio, su código u otra circunstancia similar, ya que si se detectan el convenio correspondiente sólo se computará una vez.

⁵ Según lo previsto en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, que trata de la vigencia de los convenios colectivos.

cas los grupos de cotización a la Seguridad Social, en vez de una verdadera clasificación de categorías profesionales.

Pero no sólo existen problemas para la medición de los salarios pactados en la negociación colectiva, también plantean problemas la estimación de los salarios por las otras dos fuentes disponibles con periodicidad adecuada para el análisis de la situación y evolución de los salarios, la Encuesta Trimestral de Costes Laborales (ETCL)⁶ y la Contabilidad Nacional de España (CNE), que trimestralmente proporcionan datos sobre los costes laborales de las empresas y los costes salariales equivalentes estos últimos a los salarios brutos percibidos por los trabajadores⁷.

En cuanto a la ETCL⁸, el problema más importante es su incompleta cobertura sectorial, al excluirse de su ámbito el sector agrario, los empleados del hogar y los trabajadores de las Administraciones Públicas. Otro problema destacado de la ETCL es la importancia que puede tener en los datos globales de los costes laborales y salariales los efectos de composición que acompañan a las modificaciones en la estructura ocupacional del empleo, sobre todo por la relevancia creciente en los últimos años de trabajadores con niveles salariales inferiores a la media, como ocurre en el caso de los jóvenes, las mujeres, los inmigrantes y los trabajadores con contratos temporales. Por este problema del efecto composición puede ocurrir que, aunque el salario individual de

todos los trabajadores se incremente, el salario medio del conjunto de ellos disminuya.

Junto a esos dos problemas, la cobertura incompleta de los trabajadores asalariados y la incidencia en el salario medio de distintos efectos composición que pueden estar jugando un cierto papel en la situación actual, existen otras dificultades que deben tenerse en cuenta cuando se analiza la ETCL, entre las que sobresalen:

- La clasificación profesional utilizada, los grupos de cotización, como también ocurría en el caso de la Estadística de Convenios Colectivos, que no permite un verdadero estudio de la distribución salarial por categorías o grupos profesionales.
- La pérdida de información, a partir de la sustitución en 2001 de la Encuesta de Salarios por la ETCL (hasta el cuarto trimestre de 2003 denominada Índice de Costes Laborales), de la desagregación de los costes laborales y salariales entre hombres y mujeres, cuando hasta el año 2000 se facilitaba la información de los costes salariales en los cuartos trimestres de cada año, y ello a pesar de la obligación que establece la nueva Ley de igualdad entre hombres y mujeres de que todas las estadísticas deben diferenciarse por género⁹.
- La falta de desagregación de los costes laborales y salariales entre contratos temporales e indefinidos, muy diferentes entre sí según

⁶ Aparte de la ETCL, el INE ha venido elaborando una Encuesta de Coste Laboral de periodicidad cuatrienal, cuya última información se refiere a 2000. Desde 2001, la encuesta se ha convertido en anual y se elabora a partir de un cuestionario anexo a la ETCL del tercer trimestre de cada año. Por otra parte, la Agencia Tributaria proporciona información periódica sobre los salarios percibidos con base en las retenciones correspondientes al IRPE, que por la menor periodicidad de los datos (anual), tratarse de datos incompletos (excluyen el País Vasco y Navarra), incluye conceptos diferentes a los salarios como las becas, la dificultad para relacionar las retenciones del impuesto con el tiempo trabajado y el retraso de su publicación (la última es la de 2005), difícilmente se pueden utilizar para calcular el salario medio actual y su evolución temporal. Mensualmente, la Agencia Tributaria proporciona esta información únicamente para las grandes empresas.

⁷ Primero se publican los datos de remuneración salarial, equivalente al coste laboral, y posteriormente, con un desfase cercano al mes y medio, se desglosan entre sueldos y salarios brutos, semejantes al coste salarial, y otros costes.

⁸ Para el análisis de la ETCL puede consultarse Pérez Infante, J.I. (2006), págs. 211-217 y 223-225.

⁹ El INE publica los costes salariales de hombres y mujeres en la Encuesta de Estructura Salarial de carácter cuatrienal, cuya última información corresponde a 2002. Por otra parte, en 2004, el INE ha publicado la llamada Encuesta Anual de Estructura Salarial, que se elaborará en los años en que no se disponga de la encuesta cuatrienal, que sí diferencia los salarios entre hombres y mujeres, con base en informaciones diferentes y heterogéneas, como la ETCL, las cotizaciones a la Seguridad Social y los datos de retenciones del IRPE, cuya fiabilidad parece, al menos, discutible por la citada heterogeneidad de las fuentes utilizadas, así como por la ausencia casi total de explicación metodológica sobre la forma de obtención de la información.

la evidencia disponible, y cuyo distinto nivel y evolución puede incidir en el efecto composición anteriormente señalado¹⁰.

- La falta de homogeneidad y limitación de la serie histórica disponible para un análisis amplio de la evolución de los costes salariales y laborales por las modificaciones introducidas desde la creación de la Encuesta de Salarios en 1963, en el caso de los costes salariales, y por la existencia de datos únicamente desde 2001 en el caso de los costes laborales.

Por último, la tercera estadística que proporciona datos de salarios y costes laborales es la Contabilidad Nacional de España^{11 12}, que también elabora el INE, tiene periodicidad trimestral y anual, aunque los datos publicados por la Contabilidad Trimestral Nacional de España (CNTR) se refieren exclusivamente a los costes laborales, remuneración salarial en la terminología de la Contabilidad Nacional, sin desagregación de los costes salariales (denominados sueldos y salarios brutos) y los otros costes¹³.

Un problema muy notable de esta estadística, en relación con los costes salariales y laborales, es el concepto de asalariado que utiliza siguiendo los criterios del Sistema Europeo de Cuentas Nacionales (SEC), mucho más amplio, pero menos adecuado para el análisis del mercado de trabajo y los salarios del que utilizan las Encuestas sobre Fuerzas de Trabajo (EFT), como la Encuesta de Población Activa (EPA). En efecto, según el SEC, la Contabilidad Nacional considera como asalariados

además de a los trabajadores por cuenta ajena en sentido estricto, como hace la EPA, a los propietarios de sociedades o cuasisociedades, incluidas las cooperativas, si trabajan en esas empresas¹⁴, cuando la citada encuesta considera a dichos propietarios como trabajadores por cuenta propia (empleados, autónomos o cooperativistas, según el caso), precisamente porque trabajan en sus propias empresas o cooperativas¹⁵.

Este criterio de clasificación de asalariados de la CNE puede estar provocando la consideración como rentas salariales de rentas que en realidad debieran tener la consideración de excedentes brutos de explotación o de rentas brutas mixtas, lo que sobrevalorará el nivel de los salarios y puede llegar a distorsionar su evolución temporal.

Por esta razón, a la que hay que añadir el retraso de la publicación de sus datos definitivos y la inexistencia de una serie estadística homogénea suficientemente larga¹⁶, se va a excluir del análisis de este artículo en los siguientes apartados los datos de la CNE, limitando dicho análisis a las informaciones obtenidas de la ECC y ETCL.

EVOLUCIÓN Y SITUACIÓN ACTUAL DE LOS SALARIOS PACTADOS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Desde 1978, y como consecuencia de la aplicación en ese año de los Pactos de la Moncloa, la evolución de los salarios finalmente pactados en los convenios colectivos, y medida por el crecimiento anual de dichos salarios, y una vez tenida en cuenta la aplicación de las cláusulas de revisión o salva-

¹⁰ Esta desagregación si se obtiene en las Encuestas de Estructura Salarial, tanto anual como cuatrianual, aunque el último dato disponible de la Encuesta anual se refiere a 2004.

¹¹ Para un análisis de la CNE véase Pérez Infante, J.I. (2006), págs. 132-154.

¹² Aunque de la estadística de afiliaciones y cotizaciones a la Seguridad Social no se obtienen datos salariales, si que pueden obtenerse datos de las bases reguladoras de cotización, coincidentes, en general, con los salarios cuando superan las bases mínimas y no alcanzan las máximas, de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) de la Seguridad Social, la última disponible para 2006.

¹³ Cuando se publican, posteriormente, normalmente mes y medio después, las cuentas sectoriales de la Contabilidad Trimestral si puede desagregarse el coste laboral, remuneración salarial, y el coste salarial, sueldos y salarios brutos, aunque, en todo caso, estos datos tienen carácter de avance durante un año hasta que se conviertan en provisionales y, posteriormente, después de dos años en definitivos (en octubre de 2007 son provisionales todavía los datos de 2004 y 2005 y de avance los de 2006).

¹⁴ Según este criterio, un fontanero, por ejemplo, sería considerado por la CNE como asalariado si ha formado una sociedad familiar y como trabajador por cuenta propia si trataba como autónomo sin constituir ningún tipo de sociedad.

¹⁵ Véase para esta distinción Pérez Infante, J.I. (2006), pág. 141.

¹⁶ Con la CNE- Base 2000 sólo se dispone de datos desde 1995. Para datos anteriores, desde 1980, hay que recurrir a la CNE-Base 1995, y para los datos anteriores a 1980 a la CNE-Base 1986. Las cifras de estas tres bases diferentes de la CNE no son homogéneas.

guarda salarial, se caracteriza por una intensa moderación, es decir, por una reducción de su ritmo de crecimiento, desde el 25% en 1977 hasta el mínimo del 2,6% en 1998 y que, tras un ligero repunte en el período 1999-2005, se sitúa en el 3,6% en 2006 (el 2,9% en 2007, sin considerar la posible aplicación de las cláusulas de revisión salarial en este año)¹⁷.

Esta moderación salarial iniciada en los Pactos de la Moncloa, que se suscribieron el 25 de octubre de 1977 entre los partidos políticos representados en el Congreso de los Diputados, es consecuencia tanto de las políticas de lucha contra la inflación, que se recogían en los Pactos y se instrumentaron en 1978 y que no se retomarán en la práctica hasta 1983 por el primer gobierno socialista¹⁸, como del cambio de criterio en la fijación del aumento salarial en los convenios colectivos a partir de dichos Pactos, que pasa de basarse en la inflación pasada, la del año anterior, a la inflación prevista para el año en que se negocian los salarios.

Debido a esas medidas, se produce también desde 1978 una notable reducción de la inflación, al disminuir el incremento del IPC de diciembre de cada año respecto de diciembre del anterior, desde el 26,4% en 1977 hasta el 2,7% en 2006, después de alcanzarse el mínimo del 1,4% en 1998: la moderación de los salarios y la reducción de la inflación se retroalimentan la una a la otra, al evolucionar en las tres últimas décadas casi paralelamente los incrementos de los salarios y de los precios (cuadro 1).

Además, en este sentido, los años en los que se producen frenos o rupturas en la moderación salarial coinciden en casi todos los casos con los años en los que ocurre lo mismo con la moderación de los precios. Así, mientras que las únicas excepciones en la ralentización del ritmo de crecimiento de los salarios pactados, por acentuarse, casi siempre ligeramente, dicho ritmo de crecimiento, se producen desde 1978 en los años 1980, 1985, 1986, 1990, 1995, 1999, 2000, 2002 y 2005, las excepciones a la

reducción de la tasa de incremento del IPC tienen lugar en el mismo periodo en 1986, 1988, 1989, 1995, 1999, 2000, 2002, 2004 y 2005.

Pero, aparte, de esta evolución prácticamente paralela de los salarios y la inflación, no hay que obviar el que también existe una relación estrecha entre los salarios pactados y los factores reales de la economía, más concretamente entre la evolución de los salarios pactados y las del PIB real o en volumen y el empleo. Así, los años en los que se produce la citada ruptura de la moderación de los salarios pactados coinciden, con la única excepción de 1980, con años bien de inicio de un proceso de recuperación económica (1985 y 1995) o bien de fuerte expansión de la economía (los restantes años), con crecimientos del PIB real y el empleo elevados. Así mismo, los dos años de mayor recesión de la economía española de las últimas décadas, en los que se reduce el PIB real y se produce una intensa destrucción del empleo, 1981 y 1993, coinciden con años en los que tiene lugar una desaceleración de los salarios pactados muy notable (cuadro 1).

Si, por otra parte, se considera el ámbito funcional de los convenios, desde 1983, en todos los años, con las únicas excepciones del primero considerado, 1983, y de 1986, el crecimiento pactados en los convenios de empresa es inferior al pactado en los de ámbito superior al de la empresa (cuadro 2), lo que a veces se ha utilizado como defensa de que la negociación más descentralizada, a nivel de empresa, es menos inflacionista que la negociación más centralizada, la de carácter sectorial. Además, según esta interpretación, este mejor comportamiento de la inflación se acompañaría de resultados económicos más favorables en la negociación a nivel de empresa en aspectos como la creación de empleo y la evolución del paro.

El argumento central que suele utilizarse para defender a la negociación a nivel de empresa¹⁹ es que en ese tipo de negociación los sindicatos y las organizaciones empresariales tendrán más en cuenta

¹⁷ Véase para el análisis de la evolución de los salarios tanto pactados como percibidos, el artículo de Pérez Infante, J.I. (2003), así como el libro de Fina Sanglas, I.; González de Lena, F. y Pérez Infante, J.I. (2001).

¹⁸ Según el objetivo prioritario seguido en las últimas décadas por la mayoría de los países y de sus bancos centrales, de la estabilidad de los precios, en detrimento muchas veces de objetivos como la creación de empleo y la reducción del paro.

¹⁹ Un resumen de esos argumentos puede consultarse en OCDE (1994 a), págs. 383 a 447, y OCDE (1997), págs. 166 a 171.

CUADRO 1
Evolución de los salarios pactados en la negociación colectiva, la inflación,
el PIB real y el empleo (Tasas de variación en %)

Años	Salarios Pactados	IPC ⁽¹⁾	PIB real ⁽²⁾	Empleo
1977	25,0	26,4	2,8	... ⁽³⁾
1978	20,6	16,5	1,5	-1,6
1979	14,1	15,6	0,0	-1,4
1980	15,3	15,2	1,3	-2,7
1981	13,1	14,4	-0,1	-2,6
1982	12,0	14,0	1,2	-0,9
1983	11,4	12,0	1,8	-0,5
1984	7,8	9,0	1,8	-2,7
1985	7,9	8,2	2,3	-1,0
1986	8,2	8,3	3,3	1,9
1987	6,5	4,6	5,5	4,8
1988	6,4	5,8	5,1	3,9
1989	7,8	6,9	4,8	3,6
1990	8,3	6,5	3,8	2,5
1991	8,0	5,5	2,5	0,8
1992	7,3	5,3	0,9	-1,8
1993	5,5	4,9	-1,0	-4,1
1994	3,6	4,3	2,4	-0,7
1995	3,9	4,3	2,8	2,5
1996	3,8	3,2	2,4	2,9
1997	2,9	2,0	3,9	3,7
1998	2,6	1,4	4,5	4,2
1999	2,7	2,9	4,7	5,7
2000	3,7	4,0	5,0	5,6
2001	3,7	2,7	3,6	4,1
2002	3,9	4,0	2,7	3,0
2003	3,7	2,6	3,1	4,0
2004	3,6	3,2	3,3	3,9
2005	4,0	3,7	3,6	5,6
2006	3,6	2,7	3,9	4,1
2007	2,9 ⁽⁴⁾	2,7 ⁽⁵⁾	4,1 ⁽⁶⁾	3,3 ⁽⁷⁾

⁽¹⁾ Incremento de diciembre de cada año respecto del mismo mes del año anterior.

⁽²⁾ CNE-Base 1986 para 1977-1980; CNE-Base 1995 para 1981-1995 y CNE-Base 2000 para 1996-2007.

⁽³⁾ La serie elaborada por el INE, que incluye los efectos de algunos de los cambios de la EPA de 2002 y 2005, comienza en el segundo trimestre de 1976.

⁽⁴⁾ Datos registrados hasta el 30 de septiembre de 2007 sin incluir cláusulas de revisión salarial.

⁽⁵⁾ Variación del IPC de diciembre de 2006 a septiembre de 2007.

⁽⁶⁾ Media del primer semestre.

⁽⁷⁾ Media de los tres primeros trimestres.

FUENTE: MTAS, ECC, e INE, IPC, CNE y EA

CUADRO 2
Evolución de los salarios pactados, según el ámbito funcional de los convenios
(Tasas de variación en %)

Años	Total Convenios	Convenios de Empresa	Otros ámbitos
1983	11,4	11,7	11,4
1984	7,8	7,0	8,0
1985	7,9	7,8	7,9
1986	8,2	8,2	8,2
1987	6,5	6,3	6,6
1988	5,4	5,7	6,5
1989	7,8	7,3	7,8
1990	8,3	8,1	8,4
1991	8,0	7,8	8,0
1992	7,3	7,0	7,3
1993	5,5	4,7	5,6
1994	3,6	3,2	3,7
1995	3,9	3,7	4,0
1996	3,8	3,5	4,0
1997	2,9	2,3	3,0
1998	2,6	2,2	2,6
1999	2,7	2,5	2,8
2000	3,7	3,5	3,8
2001	3,7	3,1	3,9
2002	3,8	3,6	3,9
2003	3,7	3,9	3,8
2004	3,6	3,1	3,7
2005	4,0	3,6	4,1
2006	3,6	3,1	3,6
2007 ⁽¹⁾	2,9	2,5	2,9

⁽¹⁾ Convenios registrados hasta el 30 de septiembre de 2007. No incluye las cláusulas de revisión salarial.

FUENTE: MTAS, ECC

al negociar los crecimientos salariales y otras condiciones de trabajo la incidencia de los costes laborales en el precio, en la demanda de sus productos (o, lo que es lo mismo, la elasticidad de la demanda –precio de cada empresa), y, en consecuencia, en

el empleo de la empresa, incidencia que sería más intensa cuanto más competitivo sea el mercado de productos al que pertenezca la empresa²⁰.

Pero como los costes laborales significativos no son los globales sino los unitarios (el coste

²⁰ En un mercado de productos perfectamente competitivo la elasticidad demanda-precio sería infinita, lo que significa que cualquier incremento del precio por encima del de mercado de ese producto supondría la pérdida total de demanda de la empresa. Sólo si la empresa tiene un grado importante de monopolio (elasticidad baja o, incluso, nula), el aumento de los precios resultante del incremento de los costes laborales puede tener una repercusión muy escasa en la demanda del producto y, por tanto, en el empleo de la empresa.

laboral por unidad de producción)²¹, la negociación tendría que tener en cuenta, además, el nivel y variación de la rentabilidad y productividad de las empresas, por lo que los salarios acordados en los convenios de empresa serían bastante flexibles a esa variable.

Una negociación colectiva muy descentralizada, prioritariamente a nivel de empresa, que tuviera en cuenta la repercusión de los salarios pactados en el coste laboral unitario de la empresa y en el precio de sus productos, sería, según el argumento utilizado en defensa de este tipo de negociación, menos inflacionista que una negociación colectiva como la española en la que predominan, en cuanto a los trabajadores cubiertos, los convenios sectoriales²², en particular los provinciales.

En estos convenios sectoriales los sindicatos podrían presionar más fácilmente para conseguir mayores incrementos salariales que en los convenios de empresa, ya que, al existir menor competencia para el conjunto del sector que para cada empresa considerada individualmente, el aumento de los costes laborales podría repercutirse más fácilmente en los precios, sin que la demanda de los productos y, en consecuencia, el empleo del sector se viese afectado notablemente²³.

Esta negociación intermedia, en la que predomina la negociación colectiva sectorial, sería incluso, según los argumentos citados, más negati-

va, en cuanto a los resultados sobre la inflación y el empleo, que una negociación muy centralizada, predominantemente nacional de carácter intersectorial, en la que en el caso extremo se negociaría un solo convenio para todo el país, ya que la de carácter intermedio tendría menos en consideración que la nacional intersectorial las deseconomías externas (mayor inflación y menor creación de empleo) que provocarían los aumentos salariales, puesto que los efectos negativos sobre el conjunto de la economía de los aumentos salariales de un sector serían más difíciles de internalizar por los negociadores que las ventajas concretas de dichos aumentos para los trabajadores de esas empresas²⁴.

Estas explicaciones, junto a la evidencia empírica de la década de los setenta y primera mitad de los ochenta del siglo pasado, llevó a ciertos autores²⁵ y a la OCDE²⁶ a establecer una relación entre el grado de centralización de la negociación colectiva y el empleo en forma de U²⁷ y entre dicho grado de centralización y la inflación y la tasa de paro una relación en forma de campana o U invertida²⁸, con lo que los peores resultados económicos en cuando a inflación, empleo y paro, se producirían en una negociación colectiva intermedia, como la española²⁹.

Ahora bien, estas relaciones entre el grado de la centralización y la negociación colectiva y los resultados económicos en forma de U o de campana

²¹ El coste laboral unitario (coste por unidad de producción) equivale al coste laboral por trabajador dividido por la productividad por ocupado, por lo que un incremento del coste laboral compensado por un aumento de la productividad no tendría incidencia en ese coste unitario ni, por consiguiente, en el precio ni en la demanda del producto.

²² Los convenios sectoriales absorben con los datos de 2005, los últimos definitivos, casi el 90% de los trabajadores por convenio. Dentro de los convenios sectoriales, los que más trabajadores cubren son los provinciales, con aproximadamente, el 55% del total de los trabajadores con convenio, seguidos de los nacionales, en torno al 25%, y los autonómicos, con alrededor del 10%.

²³ La elasticidad de la demanda-precio del mercado, lo que es equivalente al sector, es inferior a la de cada empresa individual, ya que, normalmente, para el conjunto del mercado existen más productos sustitutivos que para cada empresa en particular (para la que con sustitutivos todos los productos del resto del mercado, es decir, del sector). Por ejemplo, para el conjunto del mercado de detergentes existen muchos menos productos sustitutivos que para una marca concreta de detergente.

²⁴ Véase, además, de OCDE (1997), págs. 166 a 171, Bentolila, S. y Jimeno, J.F. (2002), págs. 2 a 4, y Banco de España (2003).

²⁵ Por ejemplo, véase Calmfors, L. y Driffill, J. (1988) y Calmfors, L. (1993).

²⁶ OCDE (1994 a), págs. 383 a 447, y OCDE (1994 b), parte II, págs. 65-75.

²⁷ La tasa de ocupación será más elevada en los países con grado de centralización de la negociación colectiva más bajo, a nivel de empresa, o más alto, a nivel estatal e intersectorial, mientras que dicha tasa sería menor en los países con un grado de centralización intermedia, de carácter sectorial.

²⁸ El menor crecimiento de los precios y la menor tasa de paro correspondería a países con negociaciones muy descentralizadas o muy centralizadas. En cambio, los mayores niveles de inflación y tasa de paro se producirían en países con una negociación colectiva intermedia.

²⁹ Un análisis más amplio de estos argumentos que relacionan el grado de centralización de la negociación colectiva y los resultados económicos se expone en Pérez Infante, J.I. (2003), págs. 64-67.

o U-invertida, según el caso, se han visto cuestionadas con datos y estudios más recientes, incluso, de la propia OCDE³⁰.

En efecto, en el estudio de Perspectivas del empleo de la OCDE de 1997³¹, titulado “*Los resultados económicos y la estructura de la negociación colectiva*”, que tiene en cuenta la evolución de la negociación colectiva en la segunda mitad de la década de los ochenta y la primera mitad de los noventa del siglo pasado, períodos que no pudieron contemplarse en los estudios anteriores de la OCDE, se concluye que “. . . los resultados estadísticos precedentes. . . deben considerarse “negativos”, en el sentido de que parece que hay pruebas poco contundentes de que exista una relación en forma de U entre la estructura de la negociación colectiva y el empleo o una relación en forma de campana entre la estructura de la negociación colectiva y la tasa de paro³².

Incluso, la propia OCDE³³ llega a afirmar en 1997 que “El examen de la evolución de las características de la negociación colectiva y de la evolución de los resultados económicos sugiere provisionalmente que la tasa de ocupación ha disminuido más en los países que han tendido a reducir la centralización o la coordinación en los últimos diez años que en los que no han adoptado esa medida”.

También en el estudio más reciente de Perspectivas de empleo 2004³⁴, “*La fijación de los salarios: aspectos institucionales y resultados*”, que utiliza datos de los países de la OCDE de la segunda mitad de la década de los noventa del siglo pasado y de los dos primeros años del siglo actual, se discuten los resultados que se habían obtenido diez años antes en OCDE (1994a).

En concreto, en OCDE (2004)³⁵ se concluye que “No se observa ninguna relación sistemática entre los indicadores de la negociación de los salarios. . . y la tasa de crecimiento de los salarios reales agregados o los resultados no salariales, incluidas las tasas de paro” y también que “. . . unos mecanis-

mos institucionales bastante distintos son capaces de obtener unos resultados macroeconómicos bastante similares”.

Parece, por lo tanto, que, según los estudios más recientes de la OCDE, que tienen en cuenta los datos completos de las décadas de los ochenta y noventa del siglo pasado y los primeros años del nuevo siglo, no existe evidencia disponible para sostener que los resultados económicos de la negociación predominantemente a nivel de empresa sean más favorables que los de la negociación intermedia, como es la española, predominantemente sectorial y, dentro de ésta, sobre todo, provincial.

Es más, existen, incluso, indicios como los obtenidos en OCDE (1997), de que la tendencia a descentralizar la negociación colectiva que se ha producido en las últimas décadas en muchos países, como los escandinavos y Nueva Zelanda, no ha propiciado resultados macroeconómicos más positivos que el resto de los países en los que no se ha producido dicha tendencia, especialmente en relación con la tasa de ocupación, sino que el resultado ha sido el contrario.

Lo señalado en los párrafos anteriores cuestiona la defensa que ciertos organismos nacionales e internacionales (Banco de España, Banco Central Europeo, Fondo Monetario Internacional, Ministerio de Economía y Hacienda, . . .) y algunos grupos de economistas (incluso de tendencia neokeynesiana) realizan frecuentemente a favor de una negociación colectiva más descentralizada en España, con mayor peso que el actual de los convenios de empresa.

Además, estas recomendaciones a favor de los convenios de empresa no suelen tener en cuenta los problemas que existen en nuestro país para una negociación colectiva más descentralizada por la enorme fragmentación del tejido productivo español (el 75% de las empresas tienen menos de diez trabajadores y el 85% menos de veinticinco trabajadores) y el

³⁰ Véase al respecto Calmfors, L. (2001), OCDE (1997) y OCDE (2004).

³¹ OCDE (1997), págs 163-229.

³² OCDE (1997), págs. 212 y 213.

³³ OCDE (1997), pág. 213.

³⁴ OCDE (2004), págs. 229-322.

³⁵ OCDE (2004), págs. 233 y 234

reducido tamaño medio de las empresas españolas (de apenas diez trabajadores por empresa)³⁶.

Problemas que se agravan por las dificultades de representatividad y legitimidad para negociar convenios por parte de los trabajadores en las pequeñas empresas, que se plasman en la limitación del Estatuto de los Trabajadores en el artículo 62.1 de la representatividad de los trabajadores en las empresas y, por lo tanto, de la legitimidad para negociar convenios a las empresas o centros de trabajo con más de diez trabajadores, a las que se añadirían, si así lo decidiera la mayoría de los trabajadores, las empresas o centros que cuenten entre seis y diez trabajadores.

Pero es que, incluso, el argumento de que la negociación colectiva de empresa es menos inflacionista que la sectorial no se puede justificar simplemente porque el crecimiento de los salarios pactados sea inferior en el primer tipo de negociación que en el segundo, ya que esta diferencia puede deberse a razones distintas a la naturaleza de cada tipo de negociación, de que una sea más inflacionista y provoque peores resultados económicos que las otras.

Estas diferencias en el crecimiento salarial puede deberse a otros motivos, entre los que destacan que el tamaño de la mayoría de las empresas con convenio propio (en torno a trescientos trabajadores por empresas) es muy superior al de las empresas con convenio sectorial (apenas de siete trabajadores por empresa).

En concreto las empresas más grandes (de doscientos y más trabajadores) tienen costes salariales que superan el 50% del de las empresas más pequeñas, de menos de cincuenta trabajadores³⁷.

Si a esta diferencia salarial se añade que la estrategia sindical, al menos implícita en la negociación de muchos convenios colectivos, suele ser la de reducir las diferencias salariales entre las empresas los distintos colectivos de trabajadores y sectores, se podría explicar, al margen de la naturaleza de la ne-

gociación colectiva, que los crecimientos salariales de los convenios de empresa fuesen inferiores a los de los convenios sectoriales.

Pero es que, además, existen otras razones para esa diferencia, entre las que destacan:

- La inclusión dentro de los convenios de empresa de los convenios de la mayoría de las empresas públicas y, en particular, de los de las Administraciones públicas que siguen, casi todos los años, más estrictamente que las empresas privadas el objetivo oficial de inflación, que desde 2000 se mantiene en el 2%.
- La mayor entidad que suelen tener en los convenios de las grandes empresas las cláusulas relativas a las prestaciones sociales complementarias y otras ayudas económicas, que pueden propiciar que en esas empresas se pacten crecimientos salariales menores que la media de los convenios.
- La mayor posibilidad de las grandes empresas de acordar, al margen de los convenios colectivos, y, sobre todo con los trabajadores más cualificados, incrementos y complementos salariales adicionales, con el objetivo de aumentar el esfuerzo productivo de estos trabajadores y reclutar y/o mantener a los trabajadores de mayor calidad³⁸.

SALARIOS PERCIBIDOS Y PACTADOS.

LAS DERIVAS SALARIALES

Si, en vez de utilizar los salarios pactados en la negociación colectiva, se consideran los salarios brutos percibidos por trabajador, estimados por los costes salariales de la Encuesta Trimestral de Costes Laborales (ETCL), se detecta también un acusado proceso de moderación salarial desde los Pactos de la Moncloa, más intenso incluso que en los salarios pactados, al aminorarse el ritmo de crecimiento desde el 38,6%, en 1977 hasta el mínimo del 2,3%

³⁶ Datos obtenidos de las estadísticas de empresas inscritas en el Régimen General y en el Especial de la Memoria del Carbón de la Seguridad Social.

³⁷ Datos estimados por la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL), elaborada por el INE.

³⁸ Para un análisis de las causas de los menores crecimientos salariales en los convenios de empresa que en los sectoriales puede verse Pérez Infante, J.I. (2003), págs. 68-70.

en los tres años que transcurren desde 1998 a 2000. Tras un comportamiento fluctuante en los años siguientes, la tasa de variación de los salarios brutos se sitúa en 2006 en el 3,4% (4,1% en el primer semestre de 2007).

Este comportamiento de la evolución de los salarios brutos por trabajador (cuadro 3) no es muy diferente de la de los salarios pactados. Es más, los años en que se frena o rompe el proceso de moderación en los salarios brutos (1981, 1986, 1990, 1996, 1999, 2000, 2001, 2002 y 2006) casi siempre son coincidentes con los de igual proceso en los salarios pactados. En algún caso, el año en el que se rompe la moderación del salario bruto coincide con el siguiente al que se rompe la moderación del salario pactado, como consecuencia de que parte del componente del salario finalmente pactado, el derivado de la aplicación de las cláusulas de revisión salarial cuando la inflación final³⁹ supera a la inicialmente prevista por el gobierno, se cobra ordinariamente en el primer trimestre del año siguiente al que corresponde dicha aplicación.

En cualquier caso, como ocurre con los salarios pactados, la evolución de los salarios brutos es prácticamente paralela a la de la inflación y los años en que se quebranta la moderación de los salarios coinciden casi siempre con los años en que ocurre lo mismo con la inflación y también con años de recuperación o expansión económica.

Ahora bien, pese a esta evolución similar de las dos series de salarios, la intensidad de la variación anual no siempre es la misma en las dos series, porque no todo el nivel y variación de los salarios percibidos por los trabajadores se explica por la negociación colectiva.

En efecto, existen una serie de elementos que pueden justificar que los salarios brutos crezcan más acusadamente que los pactados, salarios estos últimos que, como ya se ha señalado, en la mayoría de los casos coinciden con las tarifas salariales o, lo que es lo mismo, con el salario garantizado para cada categoría profesional. Entre estos elementos se encuentran los complementos persona-

les, familiares o por puesto de trabajo, las pagas de beneficios, los incentivos o pluses de productividad o rendimiento de los trabajadores o las horas extraordinarias trabajadas.

También pueden explicar una situación similar, las de mayor incremento de los salarios brutos que los percibidos, los acuerdos que establecen algunas empresas con algunos de sus trabajadores, normalmente los más cualificados, para pagar “salarios de eficiencia”, salarios superiores a los pactados en la negociación colectiva para retener o atraer a esos trabajadores o incentivar el esfuerzo productivo de los mismos.

Por el contrario, el salario bruto puede crecer por debajo que el pactado cuando no se aplica el régimen salarial acordado en un sector (o en un grupo de empresas) en empresas con dificultades económicas (cláusulas de descuelgue o de inaplicación del régimen salarial acordado para el sector o grupo de empresas).

Por último, los crecimientos de los salarios brutos percibidos pueden diferir de los correspondientes a los salarios pactados por el llamado “efecto compensación”, derivado de los cambios que se producen en la estructura de la población ocupada asalariada, como consecuencia de la movilidad de los trabajadores entre distintas ramas productivas y sectores, ocupaciones o categorías profesionales y de los cambios en la distribución del empleo entre distintos tipos de contratos (temporal e indefinido y a tiempo completo o parcial) o entre distintos colectivos (según sexo, edades, nacionalidad o niveles educativos), cuando los salarios de cada una de las empresas, sectores o grupos de trabajadores son distintos.

Los efectos composición pueden incidir en un mayor crecimiento de los salarios brutos que de los pactados cuando el cambio de la estructura del empleo beneficia a los trabajadores con salarios superiores a la media, lo que ocurre cuando hay trasvase de trabajadores de la agricultura a la industria o los servicios, cuando aumenta el nivel educativo de los trabajadores o disminuye el empleo manual y menos cualificado en beneficio del no manual y más

³⁹ Véase para un análisis de la problemática e incidencia de las cláusulas de revisión salarial Pérez Infante, J.I. (2003), págs. 74-80, y Pérez Infante, J.I. (2007 a)

CUADRO 3
Evolución de los salarios pactados y brutos nominales y reales (Tasas de variación en %)

Años	Salarios nominales		Salarios reales ⁽¹⁾	
	Pactados	Brutos	Pactados	Brutos
1977	25,0	38,6	-1,1	9,7
1978	20,6	26,7	3,5	8,8
1979	14,1	22,9	-1,3	6,3
1980	15,3	15,3	0,1	0,0
1981	13,1	20,2	-1,1	5,1
1982	12,0	14,5	-1,8	0,4
1983	11,4	13,5	-0,6	1,3
1984	7,8	9,3	-1,1	0,3
1985	7,9	8,6	-0,3	0,4
1986	8,2	11,4	-0,1	2,9
1987	6,5	7,1	1,8	2,4
1988	6,1	6,0	0,6	0,2
1989	7,8	5,8	0,8	-1,0
1990	8,3	8,6	1,7	2,0
1991	8,0	7,6	2,4	2,0
1992	7,3	7,5	1,9	2,1
1993	5,5	6,4	0,6	1,4
1994	3,6	4,8	-0,7	0,5
1995	3,9	4,5	-0,4	0,2
1996	3,8	4,5	0,6	1,3
1997	2,9	3,4	0,9	1,4
1998	2,6	2,3	1,2	0,9
1999	2,7	2,3	-0,2	-0,6
2000	3,7	2,3	-0,3	-1,6
2001	3,7	3,5	1,0	0,8
2002	3,9	3,9	-0,1	-0,1
2003	3,7	3,8	1,1	1,2
2004	3,6	2,8	0,4	-0,4
2005	4,0	2,6	0,3	-0,6
2006	3,6	3,4	0,9	0,7
2007 ⁽²⁾	2,9 ⁽³⁾	4,1 ⁽⁴⁾	1,2	1,4

⁽¹⁾ Deflactados los salarios nominales por el IPC, según la variación de diciembre de cada año respecto a diciembre del anterior.

⁽²⁾ Variaciones del IPC de septiembre de 2007 a diciembre de 2006

⁽³⁾ Datos de convenios registrados hasta el 30 de septiembre de 2007

⁽⁴⁾ Media del primer semestre

FUENTE: MTAS, ECC, e INE, IPC Y ETCL.

cualificado, ya que en todas estas situaciones el citado efecto composición provoca un incremento del salario medio del conjunto de la economía.

En cambio, estos efectos composición pueden provocar un menor crecimiento de los salarios brutos en las situaciones en las que se transfieren trabajadores de la industria a los servicios o aumenta el peso relativo del empleo de las mujeres, jóvenes, inmigrantes y contratados temporales o a tiempo parcial, cuando el mayor crecimiento del empleo se concentra en trabajadores con salarios inferiores a la media.

Para analizar estas situaciones se recurre al concepto de deriva o deslizamiento salarial, equivalente a la diferencia entre las tasas de variación del salario bruto percibido y el salario pactado^{40, 41}.

La evolución a lo largo del tiempo de las derivas o deslizamientos salariales se ha caracterizado por dos tendencias: una descendente, de forma que, a partir de mediados de los ochenta del siglo pasado, los valores son inferiores a los de los diez años anteriores, y la otra anticíclica, al aumentar su valor en las fases de menor crecimiento de la economía y disminuir en las de mayor crecimiento, en las que, incluso, en muchos años la deriva salarial se sitúa en valores negativos (Cuadro 4).

La tendencia decreciente a partir de 1985 se puede deber a dos causas. La primera que el mayor protagonismo de los interlocutores sociales y, en concreto, de la negociación colectiva que se produce a partir del papel que se le otorga en el Estatuto de los Trabajadores hace que los convenios expliquen una parte cada vez más sustancial de los salarios y de su crecimiento. Y, la segunda, que la reforma laboral aplicada en 1994 y desarrollada en los últimos meses de ese año, que significa una importante flexibilización de la contratación temporal provoca un fuerte avance de la tasa de temporalidad (porcentaje de asalariados con contrato temporal) desde

alrededor del 11% en 1985⁴² hasta superar el 35% en 1995 y situarse por encima del 30% en la actualidad (el 31,9% con los datos de la EPA del tercer trimestre de 2007), lo que, teniendo en cuenta que los salarios de los ocupados con contratos temporales son inferiores a los de los ocupados con contratos indefinidos⁴³, explica que se reduzca el crecimiento medio de los salarios brutos en relación con el de los salarios pactados, es decir, que disminuya la deriva salarial.

Por su lado, la evolución anticíclica de la deriva salarial, el mayor crecimiento en las fases de recesión económica que en las de expansión económica (mayores aumentos en los períodos 1974-1984 y 1992-1994 que en los períodos 1985-1991 y 1995-2006), se explica porque en cada tipo de fase de la economía se producen cambios en la estructura del empleo a favor de determinados colectivos de trabajadores que incide en el salario medio percibido por el conjunto de los trabajadores, reduciéndose o, al menos, limitando su ritmo de avance en las fases de mayor crecimiento económico, o aumentando dicho ritmo en las fases de menor crecimiento económico o de recesión económica.

En efecto, en las fases expansivas de la economía, como fueron las de los períodos 1985-1991 y desde 1995 hasta la actualidad, suele ocurrir que gran parte de la creación del empleo se concentra en determinados colectivos de trabajadores, como mujeres, jóvenes e inmigrantes, la mayoría de ellos contratados temporalmente y muchos de ellos ocupados en determinadas actividades de los servicios o en la construcción, cuyos salarios suelen ser inferiores a la media, es decir, a las ganancias de los varones adultos, los nativos o los ocupados en otras ramas de actividad.

Este cambio en la estructura del empleo que acompaña a las fases expansivas provoca un menor crecimiento de los salarios brutos percibidos,

⁴⁰ Se suele definir en términos de las tasas de variación y no de los niveles salariales por las dificultades existentes para calcular los niveles medios de los salarios pactados.

⁴¹ Para el análisis de las derivas o deslizamientos salariales, tanto desde el punto de vista conceptual como desde la perspectiva de la aplicación en el caso español véase Pérez Infante, J.I. (2003), págs. 86-91, y Pérez Infante, J.I. (2007 a).

⁴² Véase Talaría, L. (Director) (2005), pág. 14-23, y Del Rey, S.; González de Lena, F. y Pérez Infante, J.I. (2004) pág. 8.

⁴³ Según los datos provisionales de la Encuesta anual de Estructura Salarial de 2004, los trabajadores con contratos de duración determinada tuvieron un salario medio en ese año inferior en un 35% al de los contratados indefinidos.

CUADRO 4
Evolución de la deriva salarial. Variación anual (en %).

Períodos y años	Salario pactado ⁽¹⁾	Salario bruto	Deriva salarial en puntos porcentuales ⁽²⁾
1974-1984	14,7	17,5	2,4
1985-1991	7,7	8,0	0,3
1992-1994	5,6	6,2	0,6
1995-2001	3,9	3,8	-0,1
2002-2006	3,9	3,5	-0,4
1985	7,5	9,6	2,1
1986	8,6	11,4	2,8
1987	6,6	7,1	0,5
1988	5,4	6,0	0,6
1989	7,7	5,8	-1,9
1990	9,2	8,6	-0,6
1991	8,2	7,6	-0,1
1992	7,2	7,5	0,3
1993	5,5	6,4	0,9
1994	3,5	4,8	1,3
1995	3,9	4,5	0,6
1996	4,1	4,5	0,4
1997	2,9	3,4	0,6
1998	2,6	2,3	-0,3
1999	2,4	2,3	-0,2
2000	3,4	2,3	-1,1
2001	4,1	3,5	-0,7
2002	3,3	3,9	0,5
2003	4,2	3,8	-0,3
2004	3,2	2,8	-0,5
2005	3,8	2,6	-1,2
2006	4,1	3,4	-0,7

⁽¹⁾ Incluye la cuantía de la aplicación de las cláusulas de revisión en el año en que la perciben los trabajadores, el siguiente al que se negocia.

⁽²⁾ Diferencia de las tasas de variación anual del salario bruto y el pactado.

FUENTE: Elaboración propia a partir del MTAS, ECC, e INE, ETCL

que suele reducir la cuantía de las derivas a deslizamientos salariales. Incluso puede ocurrir que el incremento del salario bruto llegue a ser inferior al del salario pactado y que la deriva salarial se convierta en negativa.

Por el contrario, en las fases de menor crecimiento económico, en las que se destruye empleo,

como ocurrió en España en los períodos 1975-1984 y 1992-1994, el cambio en la estructura del empleo es diferente. En esos períodos, los despidos se suelen concentrar en los colectivos de trabajadores y sectores que se vieron más favorecidos por la creación de empleo en las fases de mayor crecimiento económico, en muchos casos con contratos tempora-

les. Como una parte importante de los trabajadores despedidos en esas fases de ralentización del crecimiento económico suelen tener un salario inferior a la media, la reducción del empleo puede ir acompañada de un aumento del salario medio y, por consiguiente, de la deriva salarial.

Así, en los últimos años, concretamente desde 1998, en los que la economía ha evolucionado muy positivamente, con elevadas tasas de incremento del PIB real, por encima del 3,5% en la mayoría de esos años, las derivas salariales han sido negativas, con la única excepción de 2002, precisamente el año de menor crecimiento económico de todos los considerados, el 2,7%.

En esos últimos años, la mayor creación de empleo se ha concentrado precisamente en las mujeres y los inmigrantes, así como en sectores, como la construcción o determinados servicios, con niveles salariales inferiores a la media⁴⁴.

LA EVOLUCIÓN DE LOS SALARIOS REALES.

LA VARIACIÓN DEL PODER ADQUISITIVO

Una vez analizada la relación entre la evolución de los salarios brutos percibidos por los trabajadores y los salarios pactados en los convenios colectivos, es decir, la problemática de la deriva o deslizamiento salarial de la economía, tiene interés analizar la evolución de los salarios reales o sea, del poder adquisitivo de los mismos⁴⁵ ⁴⁶(cuadro 3)

Comenzando por los salarios pactados en los convenios colectivos, los salarios reales, que se obtienen deflactando los salarios monetarios pactados por el crecimiento del IPC de diciembre de cada año sobre diciembre del año anterior, después de crecer en 1978, el año de aplicación de los Pactos de la Moncloa, disminuyen en todos los años siguientes hasta 1986, con la única excepción de 1980, en

el que se produce un ligero aumento (una décima porcentual), aumentan desde 1987 a 1993, vuelven a disminuir en 1994 y 1995, y posteriormente, desde 1996 crecen, con las excepciones de 1999, 2000 y 2002, años en los que se produce una ligera disminución del salario real pactado.

El período 1979-1985, en el que disminuye el salario pactado real, se corresponde con años de débil crecimiento económico y de notable destrucción de empleo, por lo que en esos años la debilidad de la situación económica explica que los crecimientos salariales acordados en los convenios colectivos sean inferiores al aumento del IPC y que, por lo tanto, se reduzca el poder adquisitivo de esos salarios. Esta pérdida de poder adquisitivo se mantiene en 1986, año ya de recuperación económica, por el desfase que puede producirse entre la situación económica y el cambio de orientación en las reivindicaciones salariales.

En cambio, desde 1987 a 1991, años en los que crece la economía a ritmos elevados y se produce una notable generación de empleo, los salarios pactados crecen por encima de la inflación y aumenta el poder adquisitivo de los mismos. En 1992, a pesar del comienzo de la crisis económica, el aumento del salario pactado supera al del IPC, ya que la mayoría de los convenios se habían pactado o revisado cuando todavía no se había iniciado la crisis o sus efectos no eran patentes, sobre todo, en un año cuya mayor parte se desarrolló en un ambiente de euforia, coincidente con la celebración de las olimpiadas de Barcelona y la exposición universal de Sevilla. También en 1993, posiblemente por el desfase que se puede producir entre los efectos en el empleo de la recesión económica (el PIB real disminuyó en ese año el 1% y el empleo se redujo el 4,1%, el mayor descenso de las dos variables desde

⁴⁴ Pérez Infante, J.I. (2007 a).

⁴⁵ Para un análisis específico de la evolución de los salarios reales en los últimos diez años, puede consultarse Pérez Infante, J.I. (2007 c). También puede consultarse Pérez Infante, J.I. (2007 b).

⁴⁶ Tanto los salarios pactados como los brutos percibidos por los trabajadores se deflactan para obtener los salarios reales por el incremento del IPC de diciembre de cada año respecto del mismo mes del año anterior. En el caso del salario pactado se calcula de ese modo por la referencia de los salarios en los convenios colectivos de la variación del IPC prevista de diciembre a diciembre. En el caso del salario bruto parece más relevante para calcular el salario real deflactar el monetario por la variación media anual del IPC, ya que la variación del salario que se utiliza es la media estimada por la ETCL. Ahora bien, para evitar que las dos series no sean homogéneas, al utilizar variaciones del IPC distintas, se ha optado por deflactar a las dos clases de salarios por la misma variación del IPC, la de diciembre sobre diciembre.

inicios de la década de los sesenta del siglo pasado) y la asunción de esos efectos por los negociadores de los convenios colectivos.

Precisamente por ese desfase, en 1994 y 1995, años de recuperación económica, los salarios pactados reales disminuyeron, recogiendo así las consecuencias de la crisis económica sobre el empleo de los dos años anteriores.

Además, existe una razón adicional para explicar el descenso del poder adquisitivo de los salarios pactados en esos dos años, 1994 y 1995, y es la estrategia negociadora que acompañó a la radical oposición de los sindicatos a la ambiciosa reforma laboral que puso en marcha el último gobierno socialista de Felipe González, aprobada por distintas normas legales entre diciembre de 1993 y mediados de 1994, y que, en una parte no desdeñable, se tenía que instrumentar a través de la negociación colectiva⁴⁷.

Esta estrategia sindical dirigida a bloquear en los convenios colectivos la aplicación de la reforma laboral, en parte aprobada ya a finales de 1993, llevó a los negociadores de los convenios colectivos a plantear moderados crecimientos salariales en contrapartida con la no inclusión en dichos convenios de cláusulas relacionadas con la reforma. Este planteamiento de moderados crecimientos salariales en los convenios colectivos favoreció, junto con los efectos de la crisis económica de los dos años anteriores, la pérdida de poder adquisitivo de los salarios pactados en 1994 y 1995.

En los años siguientes, y hasta 1998, en los que se intensifica el crecimiento del PIB real, hasta superar el 5% en 1997 y 1998, el más alto desde 1974, la favorable situación de la economía permitió el crecimiento de los salarios pactados reales.

Por el contrario, a partir de 1999 se rompe la relación positiva que se había producido, con los desfases temporales explicados, entre el poder adquisitivo de los salarios reales y la situación de la economía. Así, ese poder adquisitivo disminuyó en 1999, 2000 y 2002.

De los tres años 1999, 2000 y 2002, los dos primeros son de fuerte crecimiento económico, el PIB real aumentó el 4,7% en el primero y el 5% en el se-

gundo, mientras en el tercero el crecimiento económico es notablemente inferior, el 2,7%, el más bajo de los últimos diez años. Aun así, esos tres años, en los que se producen pérdida del poder adquisitivo, coinciden con años en los que tiene lugar una importante acentuación de la inflación, de 1,5 puntos en 1994, 1,1 puntos en 2000 y 1,3 puntos en 2002, muy superiores a la que se produce, salvo en 1988 (1,2 puntos), desde la aplicación en 1978 de los Pactos de la Moncloa.

La ruptura de la moderación que se produce también en los salarios pactados en 1999, 2000 y 2002 (una décima en el primero, un punto en el segundo y dos décimas en el tercero) no es suficiente para absorber la mayor inflación y los salarios pactados reales disminuyen en esos tres años.

Pero en el resto de los años a partir de 1998 crece el poder adquisitivo de los salarios pactados, destacando los aumentos de 2001, 2003 y 2006, en torno a un punto porcentual cada año.

En cuanto a los salarios brutos percibidos, la evolución del poder adquisitivo no coincide siempre con la de los salarios pactados y ello por el diferente comportamiento en el tiempo de la deriva salarial, que depende de la fase en que se encuentra la economía.

En los veintiún años que transcurren desde 1978 a 1998, el poder adquisitivo de los salarios brutos percibidos crece en todos los años, con dos únicas excepciones de 1980, en que se mantiene constante, y 1989, en que decrece. A partir de 1999, en cambio, el poder adquisitivo de los salarios brutos sólo crece en tres años, 2001, 2003 y 2006, y disminuye en los cinco restantes 1999, 2000, 2002, 2004 y 2005.

De todos esos años en los que los salarios brutos reales no aumenta, en el primero, 1980, la economía crece débilmente y el empleo disminuye notablemente, pero en los demás, 1989, 1999, 2000, 2002, 2004 y 2005, la economía crece en porcentajes elevados en todos esos años, correspondiendo el menor ritmo de crecimiento a 2002, con el 2,7%

En concreto, desde 1995, año a partir del cual tiene lugar en España un importante proceso de crecimiento económico, los salarios brutos reales

⁴⁷ Pérez Infante, J.I. (1999).

aumentan en los años en los que se reduce la inflación y esos salarios disminuyen en los años en los que aumenta la inflación. Es decir, en los últimos años, crecimiento económico y desaceleración de los precios van acompañados de un aumento del salario bruto real, mientras que el crecimiento económico unido a la aceleración de los precios implica una pérdida de poder adquisitivo de esos salarios.

Comparando la evolución de los salarios reales, pactados y brutos, cabe señalar que en el período recesivo, 1978-1986⁴⁸ caracterizado por el descenso del empleo y por tasas de paro muy elevadas y crecientes, los salarios pactados reales disminuyeron, mientras que los salarios brutos reales, debido al aumento de la deriva salarial en esos años, crecieron con las únicas excepciones de 1980 y 1984.

De 1987 a 1993, años la mayoría de ellos de fuerte incremento del PIB, aumenta tanto el salario pactado real como el salario bruto real, con la excepción en este último caso de 1989, mientras que en 1994 y 1995, años de recuperación económica, y en los que el salario pactado real disminuye por las razones antes comentadas, el salario bruto real aumenta.

En 1996, 1997 y 1998, en los que se producen importantes avances en el empleo, crece el poder adquisitivo de los dos tipos de salarios. También coincide la evolución del salario real de las dos magnitudes en 1999, 2000 y 2002, años en los que dicha evolución es negativa, y en 2001, 2003 y 2006, en los que la evolución es positiva. Pero en 2004 y 2005, en los que se producen fuertes descensos de la deriva salarial, que se convierte en negativa, mientras que aumenta el poder adquisitivo de los salarios pactados, disminuye el de los salarios brutos.

En relación con la última fase expansiva de la economía, en concreto con el período 1996-2006, se produce una importante ganancia global del poder adquisitivo de los salarios pactados de 5,8 puntos porcentuales, cinco décimas al año, y sólo en tres años (1999, 2000 y 2002) se reduce ligeramente dicho poder adquisitivo. En esos mismos años, el poder adquisitivo de los salarios brutos percibidos crece menos, 1,3 puntos, 0,12 décimas al año, y llega a reducirse

en cinco (1999, 2000, 2002, 2004 y 2005), dos más (2004 y 2005) que en los salarios pactados.

De la evolución del poder adquisitivo de los salarios pactados en los últimos once años, desde 1996, se puede deducir que se produce una importante ganancia del poder adquisitivo, y que sólo en tres años, 1999, 2000 y 2002, en los que coinciden gobiernos del PP y la inflación se acentúa respecto del año precedente, se producen pérdidas del poder adquisitivo de esos salarios.

El peor comportamiento de los salarios brutos reales percibidos por los trabajadores que los salarios reales pactados hay que achacarla principalmente a la incidencia del efecto composición que se produce al modificarse la estructura del empleo en el menor incremento del salario bruto que el pactado, lo que provoca que la deriva salarial disminuya en una fase económica como la actual de fuerte crecimiento económico.

Este efecto composición, como se ha explicado en el apartado anterior, se produce como consecuencia de que el elevado crecimiento del empleo se ha concentrado en los últimos años en colectivos, como las mujeres y los inmigrantes, y sectores, como la construcción y algunas actividades de los servicios, entre las que sobresalen la hostelería, el servicio doméstico y otros servicios personales, con salarios inferiores a la media y, por consiguiente, al resto de los trabajadores.

Esta explicación significa que la peor evolución del poder adquisitivo de los salarios brutos que los pactados no supone en la mayoría de los casos realmente una pérdida del poder adquisitivo individual, es decir, de cada trabajador, sino que supone únicamente que al aumentar más el empleo de los trabajadores con salarios inferiores a la media el incremento del salario medio tiende a reducirse. No se puede mantener, por lo tanto, que en los últimos años los trabajadores, ni conjunta ni individualmente, estén perdiendo poder adquisitivo cada año, ya que la evolución del salario bruto, tanto monetario como real, se está viendo afectada por los cambios que se están produciendo en la estructura del empleo.

⁴⁸ El año 1986 es ya de recuperación económica y crecimiento de empleo, pero la negociación colectiva está todavía condicionada por los años anteriores, de escaso incremento del PIB real y fuerte destrucción del empleo.

RESUMEN Y CONCLUSIONES

Del análisis efectuado en el artículo puede obtenerse una serie de conclusiones que resumen los aspectos más relevantes del mismo. Entre estas conclusiones pueden destacarse las siguientes:

1.- Existen una serie de deficiencias e insuficiencias importantes en la Estadística de Convenios Colectivos, que limitan el alcance de los datos que se obtienen de la misma, como consecuencia de la cumplimentación de la hoja estadística, base de la elaboración de la Estadística de Convenios, entre las que destacan la escasa fiabilidad de la cobertura (número de empresas y trabajadores) de la negociación colectiva.

2.- También el resto de las estadísticas salariales tienen importantes problemas. La Encuesta Trimestral de Costes Laborales porque excluye a importantes sectores y actividades, como la agraria, los empleados de hogar y las Administraciones Públicas, y la Contabilidad Nacional por la definición de asalariados, que incluye como tales a trabajadores autónomos y que dificulta, sino imposibilita, su utilización para el análisis salarial de la economía española.

3.- La importante moderación salarial que se produce en España tanto con los salarios pactados como con los brutos o percibidos por trabajador, moderación que es prácticamente paralela a la que se produce en la evolución de los precios.

4.- Aunque existe una estrecha relación entre la evolución salarial y la de la inflación, no puede descartarse la incidencia de la situación de la economía, PIB real y empleo, en el comportamiento de los salarios, lo que puede cuestionar la aseveración muy generalizada por distintas instituciones y economistas de la falta de flexibilidad de los salarios de los trabajadores españoles.

5.- El menor crecimiento de los salarios pactados en los convenios de empresa que en los de ámbito superior no es producto de que la negociación de empresa produzca mejores resultados económicos y menor inflación que la negociación sectorial, sino que existan razones relacionadas con el tamaño y el tipo de las empresas afectadas por cada uno de los ámbitos funcionales de los convenios que pueden justificar esas diferencias.

6.- La evolución de los salarios percibidos por trabajador no coincide exactamente con los de los salarios pactados porque existen niveles y variaciones salariales que no se explican por la negociación colectiva. La diferencia entre los crecimientos salariales brutos y pactados equivale a la deriva o deslizamiento salarial.

7.- La deriva salarial, además de tener una tendencia decreciente, tiene un carácter anticíclico, aumenta en las fases recesivas y disminuye en las fases expansivas, hasta convertirse, incluso, en negativa, debido a los cambios que se producen en la estructura del empleo dependiendo de la situación de la economía y a la relación de esos cambios con los salarios percibidos por cada colectivo de trabajadores.

8.- En concreto, desde 1998, con la única excepción de 2002, la deriva salarial se ha situado en valores negativos, debido a que el mayor crecimiento del empleo se ha concentrado en colectivos, como las mujeres y los inmigrantes, con salarios inferiores a la media.

9.- La evolución de los salarios reales pactados tiene una estrecha relación con el ciclo económico, desminuyendo en las fases recesivas y aumentando en las expansivas, aunque ello con un cierto desfase temporal. Esta relación no se cumple en 1999, 2000 y 2002, años de fuerte económico, en los que disminuye el poder adquisitivo de los salarios pactados, al crecer menos que la inflación,

10.- La evolución de los salarios brutos reales es menos clara que la de los salarios pactados, por la repercusión ya señalada de los cambios en la estructura del empleo en los salarios percibidos por trabajador, de diferente signo según que la fase económica sea expansiva o recesiva.

11.- Por eso en los últimos años, la evolución menos favorable del poder adquisitivo de los salarios brutos que la de los pactados se explica porque los colectivos con mayor crecimiento del empleo son los que tienen un salario inferior a la media. Eso no significa que el salario de los trabajadores esté perdiendo, individualmente y conjuntamente considerados, poder adquisitivo, sino que es fruto del señalado efecto composición que se produce cuando cambia la estructura del empleo y los salarios difieren entre los distintos trabajadores y sectores de la economía.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BANCO DE ESPAÑA (2002): “El efecto de las cláusulas de salvaguarda en la negociación colectiva”, *Boletín Económico*, octubre: 45.
- BENTOLILA, S. y JIMENO, J.F. (2002): “La reforma de la negociación colectiva en España”, *FEDEA, Documento de trabajo*, 2002-03.
- CALMFORS, L. (1993): “Centralitation of wage bargaining and macroeconomic performance: A survey”, OCDE, *Economic Studies*, 21.
- CALMFORS, L. (2001): “Wages and wage-bargaining institutions in the EMU, A survey of the issues”, CE, *Sifo Working Paper*, 6.
- CALMFORS, L. Y DRIFILL, J. (1988): “Bargaining structure, corporatism and macroeconomic performance”, *Economic Policy*, 6.
- DEL REY, S., GONZÁLEZ DE LENA, F., Y PÉREZ INFANTE, J.I. (2004): “La temporalidad en la perspectiva de las relaciones laborales”, Fundación Alternativas, mimeo.
- FINA SANGLAS, LL, GONZÁLEZ DE LENA, F. Y PÉREZ INFANTE, J.I. (2001), “*La Negociación Colectiva y salarios en España*”, Madrid, Consejo Económico y Social.
- GIRALDEZ, M.T., PÉREZ INFANTE, J.I., Y SIMÓN, H. (2002): “Situación actual de la medición de la cobertura de la negociación colectiva en España”, *Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- OCDE (1994 a): “Perspectivas del empleo, 1994”. Traducido por el *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Madrid.
- OCDE (1994 b): “Estudio de la OCDE sobre el empleo”. Traducido en dos volúmenes por el *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 1996, Madrid.
- OCDE (1997): “Perspectivas del empleo, 1997”. Traducido por el *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Madrid.
- OCDE (2004): “Perspectivas del empleo, 2004”. Traducido por el *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Madrid.
- PÉREZ INFANTE, J.I. (1999): “Las reformas laborales recientes: Objetivos, contenido y efectos”, *Cuadernos de Información Económica*, 150, septiembre FUNCAS.
- PÉREZ INFANTE, J.I. (2003): “La estructura de la negociación colectiva y los salarios en España”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Economía y Sociología*, 46.
- PÉREZ INFANTE, J.I. (2006), *Las estadísticas del mercado de trabajo en España*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Colección Informes y Estudios. Empleo.
- PÉREZ INFANTE, J.I. (2007 a): “La negociación colectiva y la inflación: las cláusulas de revisión salarial”, Ponencia presentada en las *XX Jornadas de Negociación Colectiva de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos*, celebradas en A Coruña en septiembre de 2007, mimeo
- PÉREZ INFANTE, J.I. (2007 b): “El poder adquisitivo de los salarios”, *Cinco Días*, 6 de julio.
- PÉREZ INFANTE, J.I. (2007 c): “La negociación colectiva y el poder adquisitivo de los salarios”, *Temas para el Debate*, Julio.
- TOHARIA, L (dir) (2005): *El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

LA INTERVENCIÓN DE LOS SINDICATOS ESPAÑOLES EN EL SISTEMA DE FORMACIÓN CONTINUA (1993-2007)

MIKE RIGBY

LONDON SOUTH BANK UNIVERSITY¹

RESUMEN

ESTE ARTÍCULO EXAMINA LA INTERVENCIÓN DE LOS SINDICATOS ESPAÑOLES EN FORMACIÓN CONTINUA DESDE 1993. EL ARGUMENTO PRINCIPAL DEL ARTÍCULO ES QUE A TRAVÉS DE ESTA INTERVENCIÓN, LOS SINDICATOS HAN PODIDO HACER UNA CONTRIBUCIÓN SIGNIFICATIVA A LA MEJORA DEL SISTEMA DE FORMACIÓN CONTINUA. SE DESTACA QUE LA PARTICIPACIÓN SINDICAL HA SIDO DETERMINANTE EN ASEGURAR UN AUMENTO Y UN REPARTO MÁS IGUALITARIO DE LAS OPORTUNIDADES FORMATIVAS. ADEMÁS LOS SINDICATOS HAN PODIDO APROVECHAR SU PARTICIPACIÓN EN EL SISTEMA PARA CONSOLIDAR SU PAPEL EN EL DIÁLOGO SOCIAL Y FORTALECER SU ORGANIZACIÓN. SIN EMBARGO, TODAVÍA LES QUEDAN LOS RETOS DE INFLUIR MÁS EN EL DESARROLLO DE LA FORMACIÓN DENTRO DE LA EMPRESA Y DE REDUCIR LA DISTANCIA ENTRE LOS CONTRATOS PROGRAMA Y EL CENTRO DE PRODUCCIÓN O SERVICIO.

PALABRAS CLAVE:

FORMACIÓN CONTINUA, SINDICATOS, IGUALDAD, COMPETITIVIDAD.

Este artículo examina la intervención de los sindicatos españoles en formación continua desde 1993. El argumento principal del artículo es que a través de esta intervención los sindicatos han podido hacer una contribución significativa a la mejora del sistema de formación continua aunque les quedan todavía retos importantes, particularmente después de los cambios recientes en la organización y financiación del sistema.

El artículo empieza con una revisión de la literatura sobre la intervención sindical en materia de formación. Luego pasa a examinar el desarrollo del sistema español de formación continua desde 1993 y finalmente evalúa la contribución sindical.

LOS SINDICATOS Y LA FORMACIÓN EN LA LITERATURA

El interés sindical por la formación continua tiene una larga historia aunque restringida en el sentido de que tradicionalmente ha estado centrada en el trabajo manual cualificado o de oficio (“crafts”), y concretamente en sus sistemas de aprendizaje. Para algunas de las organizaciones sindicales, los trabajadores de oficio [“craftsmen”] han constituido un grupo muy importante de afiliados. Así, en el pasado los sindicatos intentaron controlar el número de aprendices para regular el incremento de la competencia a la que sus afiliados habían de hacer frente. Además intervinieron en la negociación de los contratos, los niveles salariales y, en ge-

¹ rigbyp@lsbu.ac.uk

neral, en la regulación de las condiciones laborales de los aprendices.

De este modo, el interés sindical por influir el contenido de la formación adquirida durante el periodo de aprendizaje fue limitado.

Durante los años noventa varios factores han influido en el incremento del interés de los sindicatos por intensificar su actividad en formación continua. Uno de los más relevantes ha sido el fuerte debilitamiento experimentado por estas organizaciones en los países industrializados en los últimos veinte años. Para afrontar esta crisis se ha planteado la necesidad de que los sindicatos modifiquen su agenda. Así Hyman (1994) distingue entre reivindicaciones cuantitativas y cualitativas. Entre las primeras se encuentran las relacionadas con los salarios, las pensiones, la jornada laboral, etcétera. Este tipo de reivindicaciones suele tener un carácter más distributivo y conflictivo, en la medida en que son de suma cero (lo que gana una parte lo pierde la otra). En el futuro su importancia se verá desplazada, según este autor, por la necesidad de considerar la capacidad de pagar de cada empresa, y por las presiones competitivas impuestas por el mercado. En cuanto al temario, según su diagnóstico, dadas las menores expectativas de lograr aumentos salariales, las organizaciones sindicales concentrarán sus esfuerzos en reivindicar otras compensaciones. Entre las prioritarias estarán la estabilidad y la continuidad en el empleo. Pero también figurarán las reivindicaciones cualitativas ya que en este ámbito las posibilidades de llegar a acuerdos con los empresarios son mayores. La formación continua predomina entre estos temas a la que habrá que añadir el de las condiciones de trabajo, el control de la producción, el enriquecimiento del trabajo, el trabajo en equipo y la planificación de la trayectoria laboral. Hyman plantea que incidir en el tratamiento de la formación continua permitirá a los sindicatos conformar una agenda de negociación que apele tanto al interés del empresario, por aumentar la productividad, como a los intereses de los trabajadores con respecto a la seguridad de su empleo, su promoción profesional y la satisfacción en sus puestos de trabajo. Otros autores como Regini (1992), Jefferys (1996), y Bacon, Blyton and Morris (1996) ponen

igual énfasis en la importancia de tratar la formación continua en tanto que reivindicación sindical. En el contexto inglés, Eva y Dundon (1998), señalan que la vinculación entre el tratamiento de la formación continua y el desarrollo de una relación más cooperativa con el empresario, es un principio fundamental de la filosofía del nuevo sindicalismo británico [*"new unionism"*].

No obstante lo anterior, es necesario señalar que el tratamiento de la formación continua en tanto que demanda sindical no ha sido percibido exclusivamente como un mecanismo facilitador de la cooperación entre sindicatos y empresariado dentro de la empresa. Es un hecho que el proceso de globalización económica (concretamente la velocidad de las transformaciones tecnológicas y la imprevisibilidad de los cambios ocasionada por el incremento de la competencia) ha reducido sustancialmente la estabilidad del empleo de muchos trabajadores. Incidir sindicalmente en el tratamiento de la formación continua parece, por tanto, una forma adecuada de hacer frente a esta creciente inestabilidad. Más explícitamente, la adquisición de un mayor nivel formativo por parte de los trabajadores incrementa su polivalencia dentro de la empresa (haciendo posible en ella la flexibilidad funcional) y las posibilidades de encontrar un nuevo trabajo (dentro y fuera de ella) en caso de que sea necesario. Por otra parte la involucración de las organizaciones sindicales en formación se ha presentado también como un objetivo de carácter estratégico. La participación de los sindicatos podría conducir, en este sentido, a incrementar su capacidad de control dentro de la empresa. Así, las negociaciones sobre la definición de las necesidades formativas y su impartición, y las discusiones relativas a la promoción y seguridad de empleo, harán inevitable la intervención de los sindicatos en algunas decisiones sobre inversión, localización productiva, y los propios procesos de re-estructuración empresariales (Claydon y Green, 1994). Conviene aludir también al modo en que el fomento de la formación continua puede apuntalar otras reivindicaciones sindicales de corte tradicional como las demandas salariales (Mahnkopf, 1992; Rainbird y Vincent, 1996). Por otra parte, la formulación de demandas sindicales en

materia de formación continua ha sido considerada igualmente pertinente para contener el declive de los niveles de afiliación. La pérdida de puestos de trabajo en los sectores donde esos niveles eran más elevados ha creado la necesidad para los sindicatos de acercarse a grupos de trabajadores que tradicionalmente han estado más alejados de su esfera de influencia (es el caso de los técnicos y los administrativos). Estos grupos suelen estar interesados en la formación puesto que se encuentra relacionada con la promoción y la movilidad profesionales (Heyes y Stuart, 1998).

La oportunidad que existe para la extensión del papel sindical en materia de formación procede en parte de la contribución distintiva que pueden aportar los sindicatos. Sutherland y Rainbird (2000) ponen énfasis en que los sindicatos deben tener unas metas para la formación continua bien diferentes de las de las empresas, basadas en las habilidades transferibles.

En este contexto, Streeck (1992) sugiere que las habilidades incorporadas por los trabajadores constituyen una ventaja competitiva para sus respectivas empresas, y que el desarrollo de esas destrezas requiere la participación activa del empresario puesto que son adquiridas en la misma empresa. A pesar de ello, Streeck considera que los empresarios no se comprometen individualmente de manera suficiente en materia formativa ya que lo consideran poco rentable. En este ámbito, sin embargo, es donde se puede presionar para modificar la situación descrita. Streeck plantea que tradicionalmente los empresarios han invertido sólo y exclusivamente en un tipo de formación: la relacionada con la adquisición de habilidades muy específicas, es decir, muy ajustadas las necesidades de la empresa. La adquisición de una formación básica de carácter más general ha tenido que efectuarse a través de instituciones públicas. Según el mencionado autor alemán, este reparto del trabajo formativo resulta ya inoperativo en la actualidad. Los distintos mercados exigen un ajuste de los productos a las necesidades de los clientes, y para que las empresas puedan maximizar sus beneficios en este entorno, han de ser muy flexibles (han de producir 'a la medida'). Todo ello produce cambios en las tecnologías empleadas y en las ru-

tinias de producción tan rápidos, que se hace muy complicado distinguir entre habilidades genéricas y específicas. De ahí la importancia de que el empresario se comprometa en la provisión de una formación más generalista. En ello las organizaciones sindicales pueden desempeñar un papel muy relevante. En opinión de Streeck, los sindicatos deben insistir en la defensa de un modelo de actuación empresarial que contemple la necesidad de una formación más generalista con un contenido estándar. Junto a ello el mantenimiento de elevados niveles salariales y de la estabilidad en el empleo deben ser reivindicaciones a defender. Todo ello debiera animar a los empresarios a invertir en capacitación y tecnología con el objetivo de maximizar la productividad de los trabajadores y favorecer el desarrollo de una formación adecuada en el interior de la empresa.

Otros autores confirman la contribución de las organizaciones sindicales a la formación continua; así, Freeman y Medoff (1979, 1984) argumentan que la mera existencia de sindicación en la empresa puede facilitar la inversión empresarial en esta modalidad de formación. Plantean que en los casos en los que esa sindicación no existe, los trabajadores terminan saliendo de la empresa para mejorar su nivel de habilidades, puesto que tienen el temor a sufrir represalias si protestan por la gestión empresarial en esta materia. En las empresas en las que existe sindicación los trabajadores disponen por el contrario de un mecanismo para comunicar sin recelos sus necesidades formativas a la dirección empresarial. Las empresas con afiliación sindical suelen tener además una plantilla más estable que las que no la tienen; ello reduce la posibilidad de que la empresa 'pierda' su inversión formativa a favor de una de la competencia. En estos casos las empresas suelen invertir con mayor intensidad tanto en formación específica como en formación genérica.

Un estudio australiano (Kennedy, Drago, Sloan y Wooden, 1994) concluyó también que en aquellas empresas donde la influencia sindical era significativa, la inversión en formación continua (interna y externa a la empresa) era mayor, sobre todo en empresas de tamaño pequeño. En las empresas de mayores dimensiones la inversión formativa se concretaba sin relación a que existiera o no sindi-

cación. También, en un estudio sobre la situación inglesa, Heyes y Stuart (1998) establecieron una relación entre el nivel de influencia sindical y el de formación continua en las empresas. En aquellas donde el sindicato había participado en la toma de decisiones sobre formación, el número de trabajadores formados fue mayor. En ellas se daba también un reparto más igualitario de las oportunidades para formarse y una mayor calidad de formación.

Para concluir con este epígrafe sobre la reivindicación de formación continua por parte de los sindicatos quisiera aludir a un tema que ha recibido, en general, poca atención en la literatura relativa a su aportación a la formación para activos: es el de su papel como proveedores de formación. Keep y Rainbird (1990) aportaron varios ejemplos de sindicatos ingleses que han desempeñado este papel. Señalaron, por ejemplo, que un sindicato de trabajadores municipales organizó cursos de alfabetización y de matemáticas elementales; a su vez, el sindicato metalúrgico más representativo de Inglaterra disponía de su propio centro de formación continua, en el que se impartían cursos de electricidad y electrónica a los trabajadores, mandados por sus respectivas empresas. Pues bien, aunque existen casos de este tipo en otros países europeos como España (donde los sindicatos ofrecen planes agrupados de formación bajo la cobertura del sistema FORCEM), este tipo de intervención sindical no ha sido suficientemente incorporada al marco teórico del que vengo dando cuenta.

A pesar del énfasis puesto por la literatura en la importancia del tratamiento de la formación continua en tanto reivindicación sindical, existen muchas dudas respecto a la capacidad de las organizaciones sindicales para sacar partido en la empresa de su intervención en esta área.

En este contexto, Stuart (1996) critica la indisolubilidad de la relación entre los nuevos sistemas de producción y la relevancia de la formación continua, que podemos encontrar en autores como Matthews. Plantea concretamente que en muchas ocasiones los nuevos sistemas productivos suponen la maximización del empleo de los recursos humanos, pero no su potenciación a través de la formación. Sugiere también que la cultura del “empowerment” y de la

mayor autonomización del trabajador asociada a esos sistemas productivos, conduce al individualismo dificultando el desarrollo de la negociación colectiva (lo que afecta, evidentemente, a la referida a formación continua). Es decir, para Stuart, la formación continua en la empresa está más relacionada con las relaciones de poder y la lucha por el control entre empresario y trabajadores, que con un modelo de colaboración e integración entre empresario y sindicatos. En su estudio enfocado en la realización al nivel de empresa de un acuerdo sectorial sobre la introducción de un nuevo sistema de aprendizaje en Inglaterra, Stuart encontró que la actitud empresarial constituía el obstáculo más importante a ese traspaso. Los empresarios no tenían la voluntad de permitir que las organizaciones sindicales participaran en las cuestiones clave para desarrollar el acuerdo, como los planes estratégicos de formación y el plan de recursos humanos de la empresa. Es decir, los empresarios consideraban estas áreas de competencia exclusivamente empresarial. El estudio de Stuart puso también de manifiesto que este rechazo de los empresarios a la participación sindical en materia de formación no respondía sólo a la concepción de la materia como prerrogativa empresarial. Era consecuencia además de que, en muchos casos, los empresarios no deseaban adoptar una perspectiva estratégica en lo relativo a la formación continua. Por el contrario, preferían mantener una orientada al corto plazo cuyo objetivo fuera cubrir las necesidades formativas más inmediatas.

Incluso Streeck (1992) que, como hemos visto, defiende la cultura empresarial basada en un elevado nivel de capacitación profesional, como la clave favorecedora del tratamiento de la formación continua en la agenda de negociación colectiva, admite la posibilidad de que el empresariado opte por otra orientación. Alude específicamente al modelo centrado en la minimización de costes, remuneración y nivel de capacitación, y en el escaso interés que, en consecuencia, existiría en la formación. De ahí que, según este autor, alentar al empresariado para que opte por el modelo de capacitación profesional constituye una tarea sindical fundamental. Para hacerlo las organizaciones sindicales habrían de insistir en la defensa de elevados niveles salaria-

les y en la estabilidad en el empleo. Sin embargo Streeck se muestra más bien pesimista respecto a la posibilidad de que los sindicatos puedan tener éxito en esta tarea.

Otros autores destacan la gran disparidad existente entre las ambiciones sindicales a nivel confederal y su grado de concreción al nivel de la empresa. Terry (1996) expresa poco entusiasmo ante las aseveraciones de los autores que consideran la intervención sindical en formación continua una panacea de cara a la recuperación de las organizaciones sindicales. El autor señala que aunque a nivel nacional la formación continua sea tratada en el futuro como un tema importante, los sindicatos no podrán resistir la presión de los trabajadores, más interesados en priorizar las reivindicaciones cuantitativas (y, especialmente, la del incremento de los niveles salariales). Claydon y Green (1994) afirman que, a pesar de lo recogido en la política de los sindicatos a nivel nacional, los representantes sindicales han demostrado escaso interés en el tratamiento de la formación continua en tanto tema objeto de negociación colectiva. Rigby (1999) lo considera como un problema frecuente en las estrategias sindicales; a menudo 'la estrategia macro' elaborada a nivel nacional, no puede trasladarse al nivel de la empresa ante las diferencias de criterio existentes entre los distintos representantes sindicales que difieren según las posiciones que ocupan en el organigrama sindical. A este respecto, contrasta la estructura y el modelo de gestión de las organizaciones sindicales en tanto instituciones de carácter voluntario, con el de las empresas privadas (cuya estructura se encuentra mucho más centralizada). Por fin Ironside y Seifert (1999), en un estudio comparativo sobre el tratamiento de la formación continua en la negociación colectiva del sector de la sanidad en Finlandia, Francia y el Reino Unido, hallaron otro problema importante: la falta de capacidad técnica por parte de los representantes sindicales para intervenir en cuestiones formativas.

En cuanto a los sistemas, se encuentran varios modelos de formación continua en los países miembros de la Unión Europea y la mayoría tiene algún marco institucional fuera de la empresa. La participación de los sindicatos en las instituciones de

formación continua suele operar a varios niveles. Al nivel estatal la participación suele consistir en el desarrollo de las políticas nacionales con respecto a sistemas de formación continua y cualificaciones. Al nivel sectorial, la preocupación sindical tiene que ver más con las necesidades de formación de ocupaciones específicas y la estructura, el contenido y la duración de los programas. En la empresa el sindicato tiene interés en influir sobre todo en los planes de formación de la empresa. Existen algunos ejemplos de involucración sindical en el montaje directo de programas de formación. Por ejemplo, en Dinamarca el marco legislativo permite la involucración de las partes sociales en el diseño y desarrollo de programas de formación a nivel sectorial y local. Sin embargo, este nivel de participación sindical no es típico en otros países.

El tipo de tradición corporatista que existe en un país parece más importante a la hora de determinar el nivel de involucración sindical en la formación continua que el marco legislativo mismo. Así, en Alemania ha sido el consenso entre las partes sociales y las relaciones corporatistas en el mundo de negocio los factores que han favorecido la participación sindical en formación más que la legislación. Rainbird y Vincent (1996) en su estudio comparativo centrado en Francia y el Reino Unido, señalaron que a pesar de la existencia de derechos legales y de la representación institucional a varios niveles en materia formativa de los sindicatos franceses, su intervención a nivel de empresa era poca. La influencia sindical no fue mayor que la de los sindicatos en el Reino Unido donde el corporativismo es débil y el marco legislativo escaso. En ambos países, por ejemplo, el acceso de los trabajadores no cualificados a las actividades formativas era restringido. Para muchos autores anglo-sajones, los modelos de países como Dinamarca y Alemania constituyen buenos puntos de referencia. De hecho el alemán y el danés son los modelos que parecen haber tenido más éxito, tanto desde el punto de vista de la participación sindical, como de la cantidad y la calidad de la formación llevada a cabo. En ambos casos se combinan un marco legal favorable y un elevado nivel de concertación y diálogo entre las partes sociales en el ámbito sectorial y estatal. Así, en Dinamarca, el marco jurídico

y diálogo social en materia formativa se encuentran estrechamente unidos; la amplia reglamentación estatal encuentra su contrapunto en la definición conjunta (entre organizaciones empresariales y sindicales) de la estructura y contenidos del sistema de formación continua, también contemplada por la ley. En esta misma línea Eaton (2000) describe el sistema alemán como más corporatista que meramente intervencionista desde el punto de vista legal. Insiste por tanto en que está fundamentado en acuerdos, formales e informales, entre empresas y organizaciones sindicales, lo que constituye la mejor forma de regular el mercado de trabajo según este autor. Cabe añadir a lo ya señalado que, a juicio de Steedman (1993), un cierto interés por parte de ambas partes sociales y la colaboración entre ellas, son los factores que lubrican las ruedas de los sistemas formativos de más éxito como el alemán.

De lo anterior se deduce que los derechos legales y de participación institucional fuera de las empresas difícilmente pueden compensar la falta de organización de los sindicatos dentro de las mismas cara a la intervención sindical en formación continua. La situación francesa puede explicarse en gran parte por la debilidad de las organizaciones sindicales de ese país (falta presencia sindical en la pequeña y mediana empresa, y la que existe en las grandes es muy frágil). La existencia de derechos legales puede servir para subrayar esta debilidad. Los sindicatos y la patronal pueden llegar a mejorar sus relaciones a nivel sectorial a partir del tratamiento de cuestiones formativas (puesto que a este nivel el tema suele ser percibido como menos conflictivo). Esto incrementaría, sin embargo, la disparidad existente entre esta situación sectorial y la que experimentan cotidianamente los representantes sindicales a nivel de empresa (mucho más problemática). En este sentido, es cierto que el contexto legal-institucional externo a la empresa puede incentivar hasta cierto punto al empresariado para dialogar con las organizaciones sindicales en materia formativa aunque en los casos en los que el empresario tenga poco interés en colaborar con los sindicatos (y es un caso habitual, como ya se ha comentado) solamente la fuerza sindical puede modificar la situación.

En esta revisión del tratamiento de la intervención sindical en formación continua se ha recogido la diversidad de perspectivas existentes en la literatura académica. Se ha defendido la idea de que, aunque es correcto relativizar las pretensiones más exageradas sobre el tratamiento de la formación en tanto reivindicación sindical, esta área de intervención puede ofrecer a los sindicatos posibilidades para consolidar su papel si tienen en cuenta algunas precondiciones. De estas precondiciones quizás las dos más importantes son las siguientes:

a) Los sindicatos no pueden depender solamente del marco institucional/legal para fortalecer su participación en temas formativos – su influencia depende también de factores como el nivel de organización sindical y de cultura cooperadora arraigadas en la empresa.

b) Los sindicatos tienen que promover su propio agenda para la formación continua, bien distinta de la agenda de las empresas. Su contenido ha sido bien resumido por Sutherland and Rainbird (2000) en tres dimensiones:

1) Igualdad. Los sindicatos deben asegurarse de que el acceso a las oportunidades formativas sea igual para todos los trabajadores, al tener en cuenta que tradicionalmente clase social, género y raza han sido factores determinantes con respecto al acceso

2) Organización. Los sindicatos deben aprovechar su participación en formación continua para demostrar a los trabajadores su relevancia y conseguir beneficios organizativos como un aumento de afiliación.

3) Competitividad. Los sindicatos también tienen interés en asegurar la competitividad de las empresas donde trabajan sus afiliados mediante la promoción de formación que permita que las empresas puedan competir más por la calidad de sus productos y servicios que por el precio. De ahí que es importante que los sindicatos pongan énfasis en la importancia de las habilidades transferibles.

Por último, en el contexto español es importante señalar que la literatura repasada aquí habla poco del caso de la PYME. El predominio de la pequeña empresa en el tejido industrial español hace más difícil el trabajo sindical en cuestiones de formación. En el sector de las PYMES los sistemas institucionales

les de formación continua han tenido menos éxito (Gasskov, 1997). En las seis economías investigadas por Brown et al (2001) las iniciativas formativas no llegaron tanto a las PYMES como a las empresas grandes. El dilema para los sindicatos se hace patente en el trabajo llevado a cabo en Australia por Kennedy et al (1994). En su estudio encontraron que la relación entre presencia sindical y formación continua fue menor en las empresas grandes que en las pequeñas. Los autores sugirieron que la situación en la gran empresa era consecuencia de las economías de escala y de la presencia consolidada de un mercado de trabajo interno. Esta observación equivale a señalar que es en la pequeña empresa donde la influencia sindical puede ser más decisiva, ya que el empresario de una PYME por sí mismo no tendría el mismo incentivo a invertir en materia formativa. Se plantea, sin embargo, un problema: es precisamente en las pymes donde la implantación sindical es más limitada.

LOS ACUERDOS TRIPARTITOS DE FORMACIÓN CONTINUA

Durante la década de los 80, después de la transición a la democracia, la intervención estatal en formación continua fue escasa. Dado el alto nivel de paro, una mayor atención y más recursos fueron destinados a la formación de los desempleados. La formación continua dependía de las fuerzas del mercado y de la voluntad de empresas individuales. Esta situación de 'laissez faire' no comportó una provisión eficaz de formación. Por eso, España es considerada junto a otros países del sur de Europa, Grecia, Portugal e Italia, como países con un bajo rendimiento con respecto a formación continua (OCDE, 1999). Así los datos del estudio de formación continua de la Unión Europea, llevado a cabo en 1993, destacan el bajo rendimiento de España (European Commission, 1999). Sólo el 26% de empresas españolas ofreció formación a sus empleados contra un 57% a nivel europeo. Sólo el 20% de los trabajadores españoles había participado en formación continua frente a un 28% a nivel europeo.

Tres aspectos de la economía contribuyeron al bajo rendimiento de las empresas españolas con respecto a la formación continua. Primero, la importancia de las PYMES en la economía ha sido un fac-

tor determinante. Históricamente los niveles de formación en las pymes han sido más bajos que en las grandes empresas. Así, el informe de la UE (1999), referido a España, halló que mientras la práctica totalidad de las grandes empresas proporcionaron formación a sus trabajadores, sólo lo hicieron la mitad de las empresas de entre 10 y 49 empleados (si el estudio europeo hubiera incluido las empresas con menos de 10 trabajadores, el déficit español hubiera sido mayor). Un segundo factor ha sido la desregulación progresiva del mercado laboral, que ha conducido a una situación de elevada precariedad para un grupo significativo de trabajadores. Al final de 1992 la tasa de temporalidad ascendió a un tercio de los asalariados (más del doble del medio europeo (Rigby y Lawlor, 2001)). Por consiguiente, los empresarios se mostraron más reacios a invertir en formación dirigida a este grupo de trabajadores, puesto que su continuidad en la empresa resultaba más incierta a largo plazo. Por último, el alto nivel de desempleo, también muy por encima de la media de la Unión Europea, podía actuar como freno a la inversión en formación ya que con tanta oferta de mano de obra es posible emplear trabajadores sobrecualificados en puestos que requieren menor cualificación, obviando así la necesidad y el coste de formarles.

No sólo había un bajo nivel en formación al principio de los años 90. Las oportunidades de acceder a la formación no solían distribuirse equitativamente entre todos los trabajadores. Mientras en 1993, año en que se iniciaron los Acuerdos, un 37 por 100 de los mandos y profesionales recibieron formación, la cifra bajó al 8 por 100 en el caso de los trabajadores no cualificados (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social: 1995). Ello demuestra una vez más la vigencia del "efecto Mateo", es decir, de la existencia de mayores oportunidades de formación para los trabajadores mejor formados (Peraita, 2000). Algunos de los grupos que suelen estar infrarepresentados en lo que a formación en la empresa se refiere suelen ser las mujeres, los trabajadores más jóvenes (18-24) y los mayores de 45 años.

Así, tenemos el contexto del Primero Acuerdo Tripartito de Formación Continua acordado entre el Gobierno y las partes sociales en 1992 que entró

en vigor en 1993 por un periodo de 4 años. Por parte de la patronal firmaron la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de Pequeñas y Medianas Empresas (CEPYME), en representación de las PYMES. Los sindicatos firmantes fueron la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO), la Union General de Trabajadores (UGT), y la Confederación Intersindical Gallega (CIG). Los arquitectos del nuevo sistema podían aprovechar las experiencias de otros países europeos. En este contexto el modelo danés influyó más que otros.

Las dos instituciones establecidas por el Primer Acuerdo se fundaron en los principios del diálogo social. La institución a nivel estatal, la Fundación para la Formación Continua (FORCEM) fue gestionada por las partes sociales mientras a nivel sectorial las Comisiones Paritarias Sectoriales (CPS) tenían una representación equiparable de las organizaciones empresariales y sindicales. La mayoría de la financiación procedía de la cuota pagada por las empresas como una parte de su contribución a la Seguridad Social. Otra parte, el 25% de la financiación procedía del Fondo Social Europeo.

Las provisiones más importantes del Primer Acuerdo fueron las siguientes:

— Los planes de empresa, concebidos en el primer acuerdo para empresas de más de 200 trabajadores y modificados posteriormente para incluir a empresas con más de 100 trabajadores. Las empresas podían solicitar a FORCEM una financiación para subvencionar su plan de formación (la subvención solía cubrir solo una proporción del coste del plan). Las solicitudes de financiación a FORCEM tenían que incluir un informe por parte de las organizaciones sindicales sobre el plan de formación.

— Los planes agrupados, dirigidos a las PYMES, habitualmente de carácter sectorial y ámbito provincial. Cada plan tenía como objetivo proporcionar formación a los trabajadores de un grupo de PYMES. La financiación del plan, cedida por la CPS correspondiente, cubría los costes de la formación. El patrocinador del plan tenía que ser un sindicato o una asociación empresarial. El solicitante podía ser un sindicato, asociación empresarial o una entidad formativa; en la práctica solían ser sindicatos,

asociaciones empresariales o una entidad formativa ligada a ellos. Cada uno de los sindicatos principales constituyó fundaciones para formación que promovieron la mayoría de los planes patrocinados por los sindicatos. Los solicitantes tenían que mandar con cada solicitud un anexo firmado por las empresas que iban a aprovechar la formación indicada en el plan. Una vez aprobada la financiación los solicitantes/patrocinadores tenían que acercarse otra vez a las PYMES para reclutar alumnos. Un plan típico solía constar de varios programas de formación que abarcaban varios temas.

— Planes sectoriales o multisectoriales. El Primer Acuerdo admitió solicitudes de las partes sociales para la financiación de planes sectoriales o multisectoriales a nivel estatal. En el caso de planes agrupados, planes sectoriales y planes multisectoriales promovidos por los sindicatos una gran parte de la formación tuvo lugar fuera del horario laboral.

— Las Comisiones Paritarias Sectoriales (CPS). Es importante poner énfasis en el papel de las partes sociales en la CPS. Tenían un papel importante a la hora de aprobar los planes agrupados, establecer los criterios para la aprobación de los planes de empresa, y solucionar los conflictos entre empresas y representantes sindicales con respecto a los planes de empresa.

El Segundo Acuerdo Tripartito, firmado en 1997, no cambió de manera sustancial los capítulos principales del Primer Acuerdo. Sin embargo después de la firma del Tercer Acuerdo en 2001 hubo unas modificaciones importantes en lo que se refiere al sistema estatal. Estas modificaciones representaron una respuesta a las varias presiones y críticas que habían surgido con respecto al modelo establecido en 1993.

Lo primero que surgió fue una preocupación por los procesos de control financiero que regulaban el sistema. Salieron a la luz ejemplos de cobros de financiación para formación que en realidad no había tenido lugar. No se puede decir que este problema fuera generalizado ni que fuese típico de un tipo de organización en particular. Sin embargo se trataba de una cantidad de fondos importante. Por ejemplo, la Confederación Empresarial de Valencia tuvo que devolver medio millón de euros que al parecer

se habían gestionado fraudulentamente entre 1993 y 1995 (El País, 2004). No fueron las partes sociales los únicos culpables. Según Pineda y Sarramana (2006), se sospecharon de otros intermediarios, como consultores y otros proveedores de formación, de haber cometido también irregularidades. El tema se complicó cuando se interesó la Unión Europea (dado que una parte de la financiación del sistema procedía del Fondo Social Europeo). Formalmente el Tribunal de Cuentas no encontró irregularidades con respecto a la gestión del sistema. De estas preocupaciones surgió el contexto para la abolición de la Fundación Bipartita (FORCEM) y el establecimiento de una fundación tripartita bajo la supervisión del Ministerio de Trabajo constituida por representantes de la Administración, sindicatos y asociaciones empresariales. Una tarea principal de la nueva fundación fue la de introducir unos controles financieros más estrictos y transparentes.

En segundo lugar, las empresas presionaron para cambiar el sistema de financiación de los planes de empresa. Bajo el sistema establecido en 1993 había dos modelos disponibles para las empresas que querían conseguir financiación para formación. Las empresas con 100 o más trabajadores podían buscar financiación para su plan de formación, aunque no podían iniciarla antes de que el plan hubiese sido aprobado por FORCEM. Las empresas más pequeñas podían aprovechar los planes agrupados. Sin embargo, en ningún de los dos casos existía la garantía de que las empresas recibieran una financiación equivalente a su pago a la Seguridad Social para formación profesional. Las empresas, sobre todo las más grandes, buscaban un sistema que les diera más control y garantías de poder recibir una financiación equivalente a su contribución.

El decreto de 2003 introdujo un sistema de bonificaciones mediante el cual se concede un crédito anual a las empresas, que proviene de la cuota de Formación Profesional cotizada a la Seguridad Social. Las empresas deben informar de las acciones formativas objeto de bonificación a la representación legal de los trabajadores y a la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo previamente a su realización. Una vez realizada la formación la empresa aplica la bonificación correspondiente en los

boletines de cotización a la Seguridad Social. Las empresas que no cumplen los procesos administrativos tienen que devolver los créditos recibidos. Se introdujo también el concepto de ‘cofinanciación’ —es decir, que las empresas contribuyen con sus propios recursos a la financiación de la formación que realizan—. El nivel de cofinanciación se determina en función del tamaño de la empresa. En el caso de las empresas de 1-5 trabajadores se ven exentas de cofinanciar parte alguna de los costes de la formación continua. El nuevo sistema también favorece las PYMES por variar el nivel de bonificación según tamaño de empresa. Cuanto menor sea la empresa, mayor será el porcentaje de bonificación.

En tercer lugar, el sistema remodelado después del decreto de 2003 no incluyó la opción de planes agrupados, solicitados por las partes sociales, de igual manera que antes. Bajo el nuevo régimen los únicos planes agrupados que pueden existir son los que están montados por un grupo de empresas que combinan las bonificaciones de todas las empresas participantes, muchas veces a través una entidad organizadora. Aunque las organizaciones sindicales pueden constituir la entidad organizadora, hasta ahora pocas han utilizado esta posibilidad. La participación directa de las partes sociales en el desarrollo de la formación ha sido mayoritariamente restringida a los contratos-programa, que suelen proporcionar la formación trasversal y que tienen un ámbito sectorial o multi-sectorial. Estos últimos representan una continuidad de la participación de las partes sociales en la formación trasversal y constituyen el elemento de oferta del sistema actual. La finalización de los planes agrupados refleja una preocupación por la eficacia de los sistemas de control financieros con respeto a este tipo de programa.

El último cambio importante consistió en la incorporación de las Comunidades Autónomas (CC.AA) en la gestión de la formación continua. Dado el nivel de descentralización gubernamental que existe en España no es sorprendente que las CC.AA cuestionaran el control central del sistema de formación continua y de su financiación. Al considerar los recursos de Galicia y Cataluña, el Tribunal Constitucional falló en su favor en el año 2002. El fallo del Tribunal

consideró la formación continua como un tema de empleo y, por eso, sujeto a legislación por parte del gobierno central, pero especificó que las CC.AA deberían participar en la gestión e implementación de las actividades formativas. Así, el decreto de 2003 estableció la participación de las CC.AA en los órganos de decisión y gestión así como en el seguimiento y control. A nivel estatal, estipuló el establecimiento de un nuevo órgano de gestión, la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo que integraría a los representantes de las CC.AA, del gobierno central, de los sindicatos y de las asociaciones empresariales (todavía no se ha establecido esta fundación). Además las CC.AA se encargaron de gestionar una parte de los fondos de los contratos-programa y de las acciones complementarias. Bajo el nuevo régimen el reparto de los fondos ha sido el siguiente:

- un tercio para las bonificaciones a las empresas
- un tercio para formación gestionada a nivel estatal por la Fundación Tripartita
- un tercio para formación gestionada por las CC.AA.

Así con el decreto de 2003, implementado en 2004, se inició un giro bastante radical en el sistema de formación continua.

UNA EVALUACIÓN DEL PAPEL SINDICAL

En la literatura sobre los sindicatos y la formación continua, se suele acabar destacando tres aspectos de la agenda sindical – igualdad, organización y competitividad. En este apartado, se examina que han conseguido los sindicatos españoles con respecto a estos aspectos a través de su participación en el sistema de formación continua.

Igualdad

Antes de la introducción de los Acuerdos Tripartitos como ya se ha comentado sólo una proporción minoritaria de la población ocupada pudo aprovecharse de la formación continua (sobre todo gerentes, técnicos y profesionales). Al partir de 1993 la evidencia sugiere que un grupo mucho más amplio ha podido disfrutar de las oportunidades formativas.

El número de participantes en los distintos programas de los primeros Acuerdos Tripartitos

aumentó desde 249.000 en 1993 hasta 2.9 millones en 2005 (Forcem, 2006). Hubo una expansión muy rápida durante los primeros tres años de los Acuerdos. Después el total de participantes aumentó más paulatinamente. Es relevante destacar que hasta las reformas del decreto de 2003 el capítulo del sistema que aportó más participantes fue el de los planes agrupados solicitados por las partes sociales. Fuentes independientes de FORCEM aportan más evidencia del aumento de oportunidades. Según el estudio más reciente de la UE sobre formación continua, el 34% de las empresas españolas ofreció oportunidades formativas a sus empleados en 1999 frente al 26% en 1993 (MTAS, 2001). Según Eurostat (2000) la proporción de adultos que había participado en formación en un periodo determinado de cuatro semanas había aumentado desde el 3,3% en 1992 hasta el 4,9% en 2000. Un estudio de la CEOE (2001) identificó un aumento desde el 27% en 1993 hasta el 87% en 2000 con respecto a la proporción de empresas que proporcionaron formación a sus empleados y según Gómez (2000) la proporción de la población ocupada que aprovechó la formación continua aumentó de el 2% en 1992 al 12% en 1998.

También es importante notar que los grupos menos representados entre los participantes en formación continua al principio de los 90, como las mujeres y los trabajadores no cualificados aumentaron su participación. Así la proporción de las mujeres ocupadas que participó en la formación aumentó del 5% en 1993 al 19% en 1996. Además en 2005, el 43% del los participantes en los programas de formación fueron mujeres, 5 puntos por encima de su proporción en la población ocupada. Con respecto a los trabajadores no cualificados, en 2005 el 32% de los participantes en los programas de oferta y el 23% de los participantes en los programas de demanda procedieron de este grupo frente a sólo el 14% en total en 1994. A este respecto los planes agrupados solicitados por los sindicatos desempeñaron un papel importante en el aumento de las oportunidades para los trabajadores no cualificados.

Sin embargo, a pesar de los avances indicados por estos datos, se puede decir que en comparación con otros países europeos España todavía tiene un

suspensión con respecto a formación continua. Los trabajadores españoles presentaron en 2004 la peor cualificación de la Unión Europea de las quince, detrás incluso de Portugal, según Navarro (2007), al registrar que 6 de cada 10 empleados carecían de cualificación profesional. Sólo en Portugal y Grecia participó una proporción menor de la población ocupada en programas de formación. Todavía los planes y cursos existentes no son suficientemente utilizados por los grupos que más los necesitan. En términos generales España invirtió en 2004 menos de la mitad de lo que invirtieron países como Francia y Alemania en formar a sus empleados (Aprendemás, 2006).

Dadas las deficiencias que todavía existen con respecto a la formación continua en España, es preocupante que los cambios introducidos por el decreto de 2003 no tengan en cuenta en mayor medida los problemas del grueso de las empresas españolas, las PYMES y el acceso a la formación de sus trabajadores. Es verdad, como ya se ha mencionado, que las PYMES tienen un tratamiento especial bajo el nuevo régimen de bonificaciones. Sin embargo, aún así, el nivel de bonificación que perciben es tan bajo (por ejemplo, en 2006, 420 euros por año en el caso de empresas de entre 1 y 5 trabajadores) que no va a crear un compromiso activo con la formación ni incentivar a los proveedores de formación a darse cuenta de las necesidades formativas de las PYMES.

Además, el sistema informatizado de gestión de las bonificaciones puede desincentivar la participación de las PYMES. Por lo tanto la no utilización de una parte importante de las bonificaciones asignadas a las empresas tiene mucho que ver con la falta de participación de las PYMES. En el nuevo sistema, los planes agrupados anteriores se sustituyen en la práctica con dos medidas a) las agrupaciones de empresas contempladas en el propio sistema de bonificaciones b) los planes de oferta. En ningún caso parecen ofrecer una solución a los problemas de las PYMES. En el caso de la primera medida la financiación disponible no es proporcional a la tarea de organizar un grupo de empresas pequeñas. En el segundo caso, aunque los trabajadores de las PYMES pueden encontrarse más cómodos en los planes de oferta que en la formación montada a través de bonificaciones (como se ve en la Tabla 1), la formación suele ser transversal y general y por consiguiente no siempre en sintonía con las necesidades de las empresas.

Organización

Los sindicatos han conseguido dos beneficios a través de su participación en el sistema estatal de formación continua. En primer lugar, ha facilitado unas relaciones más estables y cooperadoras con las asociaciones empresariales, y hasta cierto punto con el gobierno. En segundo lugar los sindicatos

TABLA 1
Participantes en la formación por tamaño de empresa (2004-2006)

Estratos de asalariados	Planes de oferta	Bonificaciones
De 1 a 5	18 %	3%
De 6 a 9	7%	3%
De 10 a 49	26%	12%
De 50 a 249	20%	20 %
De 250 a 499	7%	8%
De 500 a 999	5%	9%
De 1000 a 4999	9%	20%
Más de 5000	8%	25%
	100%	100%

Fuente: La Fundación Tripartita.

han conseguido unos beneficios más directos con respecto a afiliación e imagen.

Dentro del área de formación existen varios ejemplos de colaboración entre las partes sociales. En algunos casos, la colaboración ha incluido el desarrollo de planes agrupados conjuntos pero, con más frecuencia, se han visto ejemplos de colaboración entre las partes sociales para evitar la duplicación de las solicitudes para los programas y la realización a nivel sectorial de estudios conjuntos de las necesidades de formación. Las comisiones paritarias sectoriales han sido en general eficaces en la resolución de conflictos sobre el contenido de los planes de empresa. La negociación de acuerdos no ha complicado las relaciones entre las partes sociales y a menudo ha sido el gobierno el que se ha enfrentado a las asociaciones empresariales y a los sindicatos. Varias fundaciones de formación han sido establecidas conjuntamente y constituyen los ejemplos más duraderos de esta colaboración. Entre las fundaciones se destacan las de Metal, Alimentación, y ETT.

Igualmente importante ha sido el hecho de que la colaboración en el área de formación ha facilitado las relaciones entre las partes social en otras áreas. En el sector de Metal ha facilitado varios acuerdos, sobre la clasificación profesional, la resolución de conflictos y los salarios. En el sector de Hostelería facilitó la identificación por primera vez de una asociación empresarial representativa a nivel estatal y la puesta en marcha de los primeros acuerdos estatales. También hay que considerar el impacto de los acuerdos tripartitos en el diálogo social con los gobiernos recientes. La firma de primer acuerdo coincidió con el peor momento para el diálogo social desde la Transición. Las relaciones entre el Gobierno Socialista y los sindicatos se habían vuelto muy complicadas después de las huelgas generales de 1988 y 1992. Los acuerdos facilitaron así el mantenimiento de las relaciones corporatistas. Sin duda la disponibilidad de recursos para las partes sociales en el área de formación ha sido un factor importante en facilitar su colaboración. Así pues, en esta situación todos pueden salir ganando.

Con respecto a los beneficios más directos que han conseguido los sindicatos a través de su par-

ticipación en el sistema de formación continua, es importante destacar la rentabilidad de los planes agrupados, tratada en el estudio de Rigby (2002). El proceso de solicitud de un plan agrupado y su subsecuente implementación conllevaron para las organizaciones sindicales una considerable actividad externa de contactos y enlaces con las empresas. En primer lugar hubo el reclutamiento de las empresas que apoyaban el plan y, una vez que éste había sido aprobado, el reclutamiento de los trabajadores que iban a participar en la formación de esas mismas empresas. Las empresas parecían desempeñar un rol pasivo en esta segunda etapa, dejando la decisión de acudir a los mismos trabajadores. Realizar los cursos dependía de los contactos hechos por los representantes sindicales en la empresa y de la promoción de los cursos efectuada por los delegados sindicales dentro de las pymes. Aunque la intervención sindical en los planes agrupados fue presentada prioritariamente por los representantes sindicales en términos de 'procurar formación', sin embargo, su segundo objetivo fue la consolidación del papel de las organizaciones sindicales en el sector. La actividad externa llevada a cabo por los representantes sindicales para promover la formación en las empresas les permitió establecer relaciones más estables con algunas empresas y, evidentemente, con sus trabajadores con los que anteriormente habían tenido contactos mínimos. La formación proporcionaba también a los sindicatos una razón para visitar empresas con las que previamente no mantenían ningún tipo de relación. De este modo, los sindicatos tenían la posibilidad de establecer relaciones con nuevos empresarios en base a la oferta de algo de interés para su empresa y, con ello rompieron, en algunos casos, el estereotipo tradicional existente en cuanto a los intereses y la actividad de las organizaciones sindicales.

Los representantes sindicales también intervinieron en los cursos formativos de los planes agrupados para promover la misión del propio sindicato. Habitualmente esta intervención tomó la forma de una charla, pronunciada por un representante sindical, dirigida a los asistentes, al inicio y al final del curso. La charla solía girar sobre el tema del papel sindical en las empresas y, durante el curso, solían distribuir

hojas de afiliación al sindicato para aquellos trabajadores que deseaban sumarse a él.

Sin embargo, se debe destacar que la capacidad de las organizaciones sindicales para sacar provecho de los planes agrupados y desarrollarse organizativamente en las empresas estaba condicionada por los recursos existentes. En el sector metalúrgico la actividad externa de contacto con las empresas, desplegada para promover la impartición de formación, tendía a estar más integrada en la actividad organizativa global de los sindicatos. Se solía concretar en las visitas que los representantes sindicales de cada zona efectuaban a las empresas dentro de su área geográfica. Después de las negociaciones salariales anuales, la formación solía dominar el trabajo de los representantes. Así, entre una y dos terceras partes de las visitas a las empresas solían estar relacionadas con aspectos formativos y el periodo más importante para la actividad sindical relacionada con la formación continua solía situarse entre septiembre y noviembre (los meses comprendidos entre febrero y abril estaban dominados por las negociaciones salariales). En el sector de Alojamiento/Restauración/Turismo la mayor limitación de los recursos disponibles construyó la actividad organizativa de los sindicatos y en cuatro de los seis planes agrupados estudiados, fueron entidades privadas contratadas por los sindicatos quienes se encargaron de visitar las empresas. En estos casos la intervención sindical fue considerablemente más pasiva.

Cuantificar el éxito derivado de la participación sindical en materia formativa en términos organizativos, en lo que a planes agrupados se refiere, es claramente problemático. Es difícil saber si cuando un trabajador se afilia a un sindicato lo hace fundamentalmente por haberse beneficiado de la intervención desplegada por el sindicato en materia formativa. CCOO estimó a nivel nacional que un 10% de los trabajadores formados que no estaban sindicados se unieron al sindicato después de haber asistido a algún curso de los planes agrupados. En el caso de la federación metalúrgica de CCOO en Galicia, en 1999, 233 de 1.212 trabajadores formados que no eran miembros del sindicato se unieron a él con posterioridad. En la misma región, los entrevistados aseguraron que con posterioridad a la impar-

tación de los cursos en un 10% de las nuevas empresas participantes se celebraron elecciones sindicales por vez primera y que el compromiso del sindicato con la formación continua contribuyó claramente a explicar su éxito en las elecciones sindicales celebradas en La Coruña en 1999. Unas consideraciones tan precisas no son, sin embargo, habituales.

La ausencia de los planes agrupados del régimen actual de formación continua no significa el fin de estos beneficios organizativos. La involucración de los sindicatos en los contratos programa de oferta proporciona oportunidades importantes para la actividad externa de contacto con los trabajadores y para la promoción de su imagen. Sin embargo, quizás esta actividad no tiene el mismo enfoque que se asociaba con los planes agrupados ya que había más énfasis en la necesidad de promover los planes a las empresas.

Competitividad

En la literatura repasada al principio de este artículo, se destaca que los sindicatos deben tener sus propios objetivos con respeto a formación continua, bien distintos de los de las empresas, con un énfasis en las habilidades trasversales. También, se afirma que los sindicatos deben tratar de asegurar la competitividad de las empresas donde trabajan sus afiliados. En este artículo, se defiende el hecho de que en el contexto español los sindicatos han tenido bastante éxito en promover la formación transversal. Sin embargo se plantea que su impacto en la competitividad empresarial ha ido disminuyéndose a medida que la influencia sindical sobre la formación ha ido distanciándose de la empresa.

El grado de influencia sindical en lo relativo a formación continua dentro de la empresa no fue muy alto durante el periodo de los primeros acuerdos tripartitos (Rigby, 2002). Sólo en una minoría de empresas fue sustancial la involucración sindical en el desarrollo e implementación de los planes de empresa a pesar del derecho de consulta que los acuerdos reconocían a los delegados sindicales. Entre los obstáculos a una mayor participación sindical figuran la resistencia empresarial, la falta de un clima laboral favorable, la ausencia de interés entre los trabajadores por la formación, la ausencia

de autoconfianza en el tema por parte de los propios representantes sindicales y también, no menos significativo, la falta de organización sindical en la empresa. El área más importante de influencia sindical existía fuera de la empresa, en el desarrollo de los planes agrupados. El contenido de estos últimos dependía más de la oferta de los proveedores que de las demandas de las empresas y ponía énfasis en la formación transversal.

Un resultado del decreto de 2003 ha sido el distanciamiento todavía mayor de la influencia sindical del entorno de la empresa. Algunos aspectos del nuevo modelo dificultan la intervención de los representantes sindicales en el proceso de formación dentro de la empresa. Por ejemplo, un problema para los representantes de los sindicatos según el nuevo modelo es que la posibilidad de paralizar una acción formativa propuesta por su empresa para ser bonificada, es más restringida. Su razón para discrepar de la propuesta de la empresa tiene que deberse a algunas de las siguientes causas: discriminación de trato según los términos legales establecidos, realización de acciones formativas que no corresponden con la actividad empresarial, cualquier otro circunstancia que pueda suponer abuso de derecho en la utilización de fondos públicos.

En realidad, es casi imposible demostrar que las discrepancias están basadas en las tres causas y por ello, las empresas no tienen verdaderos motivos para intentar alcanzar un acuerdo más allá de mantener unas buenas relaciones.

Además, en el nuevo modelo se pone énfasis en las distintas acciones formativas en la empresa más que en el plan de formación en su conjunto. Se ha comentado que el hecho de que el nuevo modelo no analiza la calidad de la formación y su adecuación en el plan de formación como se hacía anteriormente, reduce el control de la calidad de la formación bonificada y hace más probable la duplicación y la realización de formación no necesaria (Pineda y Sarraman, 2006). Esta falta de énfasis en el plan en su conjunto, aunque el propio Estatuto de los Trabajadores concede a los representantes sindicales el derecho a ser informados del mismo, hace más difícil que los representantes sindicales consigan una visión global de lo que pretende la empresa.

La debilidad actual de la intervención sindical dentro de la empresa ha tenido dos consecuencias inevitables. En primer lugar la mayoría de la formación montada por empresas va dirigida a un grupo más restringido de empleados (técnicos, directores etc). En segundo lugar la debilidad sindical contribuye al desaprovechamiento por parte de las empresas de una proporción importante de los créditos asignados bajo el régimen de bonificaciones. En 2004 las empresas sólo emplearon el 60% de las ayudas asignadas y en 2005 sólo el 57,63% (las ayudas no aprovechadas por las empresas se reparten entre las CC.AA y los contratos programa a nivel estatal). Más presión sindical dentro de la empresa (junto con un modelo más sensible a los problemas de las PYMES) podrían mejorar esta situación.

Por tanto, el nuevo modelo de formación continua, después del decreto de 2003, ha tendido a circunscribir la influencia sindical en el área de contratos programa- el segmento de oferta. Su involucreción en esta área ha crecido y ahora consiguen más fondos a través de contratos programa que bajo el régimen previo, aún sin la opción anterior de planes agrupados. Este sistema de oferta tiene la ventaja desde el punto de vista sindical de que hay menos trámites burocráticos que en el caso de los planes agrupados (no hace falta contactar con las empresas y conseguir firmas). Sin embargo, este cambio no ha favorecido el desarrollo de formación dirigida a las necesidades formativas de los trabajadores en empresas y sectores específicas. El énfasis en los contratos programa está en las habilidades multisectoriales y transversales. La provisión de formación dirigida a nivel sectorial ha sido limitada. A veces se ha propuesto y no ha sido llevado a cabo por sus costes demasiado elevados ya que puede requerir bastante recursos para equipos, maquinaria, talleres, etc..

En este artículo no se pretende argumentar que los sindicatos deben promover más formación dirigida a las necesidades específicas de las empresas a corto plazo. Más bien se defiende el argumento de que en el sistema actual la influencia sindical (y la formación promovida por los sindicatos) se ha divorciado demasiado del *punto de producción o servicio*. Sin embargo es importante diferenciar esta opinión de la perspectiva de los críticos como Ramirez del Rio

(2006) que aseveran que el sistema actual se dedica más a la administración de recursos que a la identificación de la formación apropiada y que está fundado en criterios más bien políticos que técnicos. Este último tipo de crítica tiene su origen en una antipatía a un modelo de formación continua en que están involucradas las partes sociales. El punto fuerte del modelo actual es su capacidad de proporcionar a los trabajadores oportunidades para formarse en habilidades transversales. Su debilidad es la falta de énfasis en las habilidades más específicas que podrían contribuir a mejorar la competencia de empresas y sectores a corto y medio plazo. Esta deficiencia se encuentra en el caso de la empresa grande y también de la pequeña/mediana. En el caso de la empresa grande la poca influencia sindical resulta en una formación demasiado a corto plazo y dirigida a un grupo reducido de trabajadores (técnicos, profesionales etcetera). En el caso de la empresa pequeña y mediana, no están cubiertas sus necesidades inmediatas dado sus dificultades con el sistema de bonificación y el énfasis transversal de los contratos programa.

La participación de las CC.AA en la gestión de modelo no ha corregido estas deficiencias. Muchas CC.AA han adoptado el modelo nacional de contratos- programa con su carácter multisectorial, que a veces ha resultado una duplicación de cursos. En parte han seguido este modelo por carecer de los recursos adecuados para desarrollar una oferta distinta. En algunos casos, como por ejemplo Andalucía, la financiación de formación sectorial ha sido casi nula. A veces existe una falta de transparencia en el proceso de tomar decisiones al nivel de la Comunidad Autónoma que no ha facilitado la participación de las partes sociales y sus intentos de asegurar el cubrimiento de necesidades locales. Sólo en tres CC.AA se han establecido fundaciones dedicadas a la formación continua. En el resto se han usado comités ya existentes con un ámbito más amplio que la formación y donde las partes sociales no pueden tomar decisiones, solo participar en un proceso consultivo. En algunos casos también la representación de las partes sociales se ha complicado porque las CC AA han admitido a grupos que no son representativos en el proceso de consulta, por ejemplo, la Asociación de Mujeres de Negocios de Alcalá de Henares.

LAS CONCLUSIONES

En esta evaluación de la involucración de los sindicatos en el sistema de formación continua en España durante la última década, se destaca la contribución importante que ha aportado el sistema en cuanto al aumento de oportunidades formativas. Durante este periodo, la participación sindical ha sido determinante en asegurar un reparto más igualitario de estas oportunidades. A través de su involucración, sobre todo en los planes agrupados y planes multi-sectoriales, los sindicatos han conseguido abrir el acceso a formación a colectivos como mujeres, trabajadores menos cualificados y trabajadores de las PYMES. Además los sindicatos han podido aprovechar su participación en el sistema para consolidar su papel en el diálogo social y fortalecer su organización.

Los sindicatos también han influido en el contenido de la formación. En el caso de los programas que han sido más influidos por los sindicatos, se nota que la formación ha sido mayormente transversal. Esta tendencia puede considerarse positiva en el sentido que la formación no ha sido dominada por necesidades definidas por las empresas, demasiado específicas y de corto plazo. Sin embargo este artículo ha argumentado que la influencia sindical se ha distanciado demasiado del propio proceso de trabajo. Por lo tanto no existe suficiente garantía de que la formación aprovechada por los trabajadores incida positivamente ni en su futuro laboral inmediato ni en la competencia de su empresa.

Este distanciamiento entre formación promovida por los sindicatos y el proceso de trabajo parece hasta cierto punto inevitable. Así Stuart (1996) y Crouch et al (1999) han señalado la dificultad para que los sindicatos influyan en la formación en la empresa porque a este nivel los intereses distintos de los trabajadores y la empresa son más evidentes. Aún durante los primeros acuerdos tripartitos, los sindicatos españoles no incidieron mucho en los planes de formación a nivel de la empresa, excepto en casos donde ya existía una organización sindical muy consolidada, mientras a partir de las reformas iniciadas en 2004 la situación se ha complicado todavía más. El proceso del sistema de bonificaciones

ha dificultado la intervención de los representantes de los trabajadores: el cambio en el papel y la forma de los planes agrupados no ha facilitado el desarrollo por parte de los sindicatos de formación ajustada a los trabajadores de las PYMES: la involucración de las CC.AA ha sido en el mejor de los casos una impertinencia y en el peor ha conducido a una erosión de influencia sindical a nivel regional. Como consecuencia, hoy en día, la influencia sindical está localizada en ‘una zona de comodidad’, compartida con las asociaciones empresariales, donde las partes sociales se dedican al desarrollo de los contratos programa con un énfasis multi-sectorial.

Los sindicatos en general han aceptado esta situación por tres razones:

i) Desde su punto de vista la situación podía haber sido peor. Las presiones para reformar el sistema a finales de los años 90 y a principios de este siglo, impulsadas por el gobierno y el mundo empresarial, podían haber dado lugar a un sistema en que los sindicatos salieran peor parados que hasta ese momento. Al menos, el sistema actual mantiene el mismo volumen de recursos formativos gestionados por los sindicatos.

ii) La oposición sindical hubiera sido problemática con respecto a un tema sobre el que resulta difícil movilizar a los trabajadores al no ser una aspiración prioritaria.

iii) El último Acuerdo de Formación para el Empleo (2006) ha supuesto avances importantes para los sindicatos: la integración de formación de ocupados y desempleados, la consolidación de la implicación del sistema nacional de las cualificaciones y la ampliación del ámbito de los Permisos Individuales de Formación.

Los sindicatos españoles por lo tanto han ejercido una influencia positiva en la formación continua a través de los acuerdos tripartitos durante los últimos catorce años pero su reto para el futuro es encontrar una forma de extender su influencia y desarrollar una formación al nivel sectorial y de empresa más relacionada con las necesidades de los procesos de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- www.aprendemas.com.Noticias,2006
- BACON, N., BLYTON, P., AND MORRIS, J. (1996): “Among the Ashes: trade union strategies in the UK and German steel industries”, *British Journal of Industrial Relations*, 41-1: 25-50.
- BOXALL, P. AND HAYNES, P. (1997), “Strategy and trade union effectiveness in a neo-liberal environment”, *British Journal of Industrial Relations*, 35 – 4: 567-591.
- BROWN, P. (2001), “Globalization and the Political Economy of High Skills” in Brown P., Green A., and Lauder H.: *High Skills*, Oxford, Oxford University Press; pp. 235-262.
- CONFEDERACION ESPANOLA DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES (2001), *La Formación en las empresas españolas y su relación con el empleo*, GEOE, Madrid.
- CROUCH, C., FINEGOLD, D., SAKO, M. (1999), *Are Skills the Answer? The Political Economy of Skills Creation in Advanced Industrial Countries*, Oxford, Oxford University Press.
- DUNDON M AND EVA D (1998), “Trade Unions and Bargaining for Skills”, *Employee Relations*, 20 – 1: 52-72.
- EL PAIS (2004), “La CEV pagará medio millón de euros por el fraude en los fondos de formación de 1993 a 1995”, 8 de octubre.
- EL PAIS (2006) “UGT-PV devuelve 1.2 millones en intereses”, 25 de noviembre.
- EUROPEAN COMMISSION, (1999), *Continuing Training in Enterprises*, Luxembourg.
- EUROSTAT (2000), *Labour Force Survey*.
- FORCEM (2006), *Memoria de Actividades*.
- FREEMAN, R. B. AND MEDOFF, J. L. (1979), “The two faces of unionism” *Public Interest*, 57: 69-93.
- FREEMAN, R. B. AND MEDOFF, J. L. (1984), *What unions do*. New York, Basic Books, New York.
- GASSKOV, V. (1997), *La gestión de los sistemas de formación profesional*, Geneve, International Labour Office.
- GÓMEZ, B. (2000): “La Formación se consolida como Instrumento para la Acción Sindical”, *Gaceta Sindical*, 184: 14-15.
- HYMAN, R. (1994) “Changing union identities in Europe” in P. Leisink, J. Van Leemput and J. Vil-

- roks (eds), *The Challenges to Trade Unions in Europe*. Cheltenham, Edward Elgar; pp 53-76.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS (1996), *Panel de Hogares de la Unión Europea, Principales Resultados*, Madrid.
- IRONSIDE, M. AND SEIFERT, R. (1999): "Training and collective bargaining in European Public Services: a study of training related issues in French, Finnish and UK health services", *Industrial and Commercial Training*, 31, 5: 182-189.
- JEFFERYS, S. (1996), "Strategic choice for unions in France and Britain: divergent institutions with convergent options" in Leisink, Van Leemput, Vilroks (eds) – op. cit., pp 171-186.
- KEEP, E. (1999), "Employers Attitudes towards Training", *STF Research Paper* 15, DFEE, Sudbury.
- KELLEHER, M. AND CRESSEY, P. (2000), "Las funciones activas de la formación y el diálogo social en el cambio organizativo", *Formación Profesional*, 21: 43-51
- KELLY, J. (1996): "Union militancy and social partnership" in Ackers P, Smith C and Smith P (eds), *The New Workplace and Trade Unionism: Critical Perspectives on Work and Organization*. London, Routledge; pp 77-109.
- KENNEDY, S., DRAGO, R., SLOAN, J., WOODEN, M. (1994): "The Effects of Trade Unions on the Provision of Training: Australian Evidence", *British Journal of Industrial Relations*, 32 - 4: 565-580.
- MAHNKOPE, B. (1992): "The Skill-oriented Strategies of German Trade Unions: their impact on Efficiency and Equality Objectives", *British Journal of Industrial Relations*, 30 - 1: 61-81.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (1995), *Encuesta de Formación Profesional Continua*, Madrid.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (2001), *Encuesta de Formación Profesional Continua 1999*, Madrid.
- NOBLE, C. (1998): "International Comparisons of Training Policies", in Mabey, C., Salaman, G., Storey, J., *Strategic Human Resource Management*. London, Sage: pp 87-100.
- OECD (1999), *Employment Outlook*, Paris.
- PERAITA, C. (2000): "Características de la Formación en la Empresa Española", *Papeles de Economía Española*, 86: 295-307.
- PINEDA, P. AND SARRAMAN, J. S. (2006): "El nuevo modelo de Formación Continua en España: balance de un año de cambios", in *Revista de Educación*, 341: 705-736.
- RAINBIRD, H. (1990), *Training Matters: Union Perspectives on Industrial Restructuring and Training*, Oxford, Basil Blackwell.
- RAINBIRD, H. AND VINCENT, C. (1996) "Training: a New Item on the Bargaining Agenda" in Leisink P, Van Leemput J, Vilroks J (eds) – op cit., pp 139-152.
- RAMIREZ DEL RIO, R. (2006), "Competitividad económica y formación continua en España", *El País*, 15 de enero.
- REGINI, M. (ed.) (1992), *The Future of Labour Movements*. London, Sage.
- RIGBY, M. (2004): "Training in Spain: an evaluation of the Continuous Training Agreements, 1993-2001" in *Human Resource Development International*, 7,1.
- RIGBY, M. (2002), "Spanish Trade Unions and the provision of Continuous Training: partnership at a distance", *Employee Relations*, 24- 5: 500-515.
- RIGBY, M. AND LAWLOR, T. A. (2001): "Health and Safety in Small Firms with particular reference to Spain", *International Small Business Journal*, 19 - 2: 31-48.
- SMITH, R. AND RIGBY, M. (1997): "Perspectivas contemporáneas en el estudio comparado de los sindicatos" in Rigby M and Serrano del Rosal R (eds): *Estrategias Sindicales en Europa: Convergencias o Divergencias*. Madrid, Consejo Económico y Social; pp. 29-50.
- STREECK, W. (1992): "Training and the New Industrial Relations: A Strategic Role for the Unions" in Regini M (ed) – op. cit., pp. 250-269.
- STUART, M. (1996), "The industrial relations of training: a reconsideration of training arrangements", *Industrial Relations Journal*, 27-3: 253-265.
- SUTHERLAND, J. AND RAINBIRD, H. (2000): "Unions and workplace learning: conflict or

co-operation with the employer?" in Rainbird H (ed), *Training in the Workplace*. London, Macmillan; pp. 189-209.

TERRY, M. (1996), "Review Article: Recent Comparative Texts", *European Journal of Industrial Relations*, 2 – 3: 369-378.

LAS HUELGAS LABORALES EN EL ESTADO ESPAÑOL (1976-2005):

TENDENCIAS, MOTIVOS, DISTRIBUCIÓN Y CONVOCANTES

MIGUEL ÁNGEL GARCÍA CALAVIA
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA Y ANTROPOLOGÍA SOCIAL
UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

RESUMEN

EN EL PRESENTE TEXTO SE EFECTÚA UN ANÁLISIS DE LAS HUELGAS LABORALES HABIDAS EN ESPAÑA DESDE MEDIADOS LOS SETENTA, EN LOS QUE ALCANZA SU CENIT EN LA SEGUNDA MITAD DEL SIGLO XX, HASTA LA ACTUALIDAD. EN ESTE EXAMEN, SE QUIERE ESTABLECER NIVELES DE ACTIVIDAD HUELGUÍSTICA, MOTIVOS, SU DISTRIBUCIÓN SECTORIAL Y GEOGRÁFICA, CONVOCANTES, DERIVANDO TENDENCIAS, ASÍ COMO, APUNTAR LAS INTERDEPENDENCIAS EXISTENTES CON UNA SERIE DE HECHOS ECONÓMICOS Y SOCIALES CUANDO SEA POSIBLE. SE TRATA DE UN ESTUDIO BÁSICAMENTE DESCRIPTIVO A PARTIR DE FUENTES ESTADÍSTICAS DEL MINISTERIO DE TRABAJO.

ALGUNOS DE LOS PLANTEAMIENTOS BÁSICOS QUE GUÍAN ESTE TIPO DE INVESTIGACIONES SOBRE LA ACTIVIDAD HUELGUÍSTICA SON: EN PRIMER LUGAR, SU NEXO CON LAS FASES DEL CICLO ECONÓMICO; EN SEGUNDO LUGAR, QUE SU DESARROLLO SE RELACIONA CON LA EFICACIA DE LOS DISPOSITIVOS ESTABLECIDOS SOCIALMENTE PARA “ENCAUZAR” LA CONFLICTIVIDAD COLECTIVA; Y EN TERCER LUGAR, QUE GUARDA CORRESPONDENCIA CON LA COMPOSICIÓN DE LA MANO DE OBRA DEL PERIODO YA QUE SE CONFIGURA DE MANERA SINGULAR NO SÓLO TÉCNICA SINO POLÍTICAMENTE EN UN LARGO PROCESO. SE TRATA DE SUPUESTOS CONSOLIDADOS EN EL EXAMEN DE LAS TENDENCIAS HUELGUÍSTICAS EN PERIODOS LARGOS DE TIEMPO Y QUE OPERATIVIZADOS DE ACUERDO CON LA INFORMACIÓN DISPONIBLE PUEDEN CONTRIBUIR A EXPLICAR MEJOR LOS FENÓMENOS OBSERVADOS.

PALABRAS CLAVE:

HUELGAS LABORALES, CONFLICTO LABORAL, RELACIONES LABORALES.

En el presente texto se va a efectuar un análisis sistemático de las huelgas laborales en el Estado Español a lo largo del periodo que va desde mediados los setenta, en los que alcanza su cenit en la segunda mitad del siglo XX, hasta la actualidad; concretamente, se quiere realizar un examen de largo alcance que permita establecer niveles de actividad huelguística, motivos, su distribución sectorial y geográfica, convocantes, derivando tendencias, así como, apuntar las interdependencias existentes con una serie de hechos

económicos y sociales cuando sea posible. Se trata de un estudio básicamente descriptivo a partir de fuentes estadísticas del Ministerio de Trabajo. Por tanto, hay que reconocer de partida que está limitado por la información disponible y que es reduccionista en tanto que supone una perspectiva estática a acontecimientos sociales extraordinariamente dinámicos. Aún así, se considera que el análisis puede ser útil para caracterizar una práctica colectiva de los trabajadores en un periodo de tiempo determinado.

Una buena parte de los años escogidos coinciden con la fase recesiva del ciclo económico que se inicia alrededor de los años cincuenta del siglo pasado y que tras casi veinte años de acelerado crecimiento económico, —en el caso español, bajo la férula de la dictadura franquista, experimenta una inflexión significativa abriéndose esa fase en la que es apreciable un repunte entre 1987 y 1991 para dar paso a una nueva recesión hasta 1997 en que se inicia un despegue económico que llega hasta nuestros días. Asimismo, hay que señalar que el periodo estudiado coincide, sobre todo, la primera década, con la institucionalización de las relaciones laborales en el nuevo marco de la democracia representativa que tras la aprobación de la constitución española (1978) clausura formalmente el franquismo haciendo más complejo el entorno en el que los trabajadores desarrollan sus medidas de presión.

El estudio de esta expresión concreta de la conflictividad laboral que es la actividad huelguística en el tiempo considerado ha concentrado la atención de algunos autores aunque en periodos más cortos y en contextos diferentes, constatándose su declive a pesar de algunos rebrotes temporales y sectoriales que se ha relacionado con la institucionalización del conflicto mediante la negociación colectiva (Martínez Lucio, 2002: 523) o con una versión más amplia y acabada de la misma, la concertación social desarrollada con una cierta continuidad entre 1979 y 1986 (Martínez Alier y Roca, 1988; Alonso, 1991) y posteriormente, de manera puntual y fragmentaria (Alonso y Blanco, 1999); también, con las restricciones que se derivan de la fase de recesión económica y el agotamiento de las formas de organización y protesta colectivas generadas en las décadas anteriores (Babiano y Moscoso, 1991: 125-126). No parece, pues, que esta difundida forma de acción colectiva suscite mucho interés analítico lo que no deja de resultar sorprendente dada la relevancia que tiene en el ámbito concreto y específico de las relaciones laborales como práctica de presión y en el más genérico y abstracto del conflicto social; por otro lado, no sólo en España, sino, asimismo, en el mundo (post)industrializado como señalan ya quienes hace unas cuantas décadas efectuaron un esfuerzo por sistematizar su estado intentando ir

más allá de su reconocimiento como hecho social (Coser, 1961: 7; Bottomore, 1976: 187).

Algunos de los planteamientos básicos que guían las investigaciones sobre la actividad huelguística son: en primer lugar, su nexa con las fases del ciclo económico, esto es, que crece en las prósperas y se contiene y/o desciende en las de estancamiento o depresivas alcanzando su momento álgido a nivel internacional en los puntos de inflexión de la onda larga; en segundo lugar, que su desarrollo, esto es, el mayor o menor recurso a las huelgas se relaciona con la eficacia de los dispositivos establecidos socialmente para “encauzar” la conflictividad colectiva; y en tercer lugar, que guarda correspondencia con la composición de la mano de obra del periodo ya que se configura de manera singular no sólo técnica sino políticamente en un largo proceso en el que el movimiento propio de los trabajadores reconstruye las culturas en las que se han de socializar, sobre todo, aquellos grupos (o segmentos) incorporados al mercado laboral desconociendo normas, creencias y valores que lo caracterizan. Se trata de supuestos afianzados en el examen de las tendencias huelguísticas en periodos largos de tiempo y que operativizados de acuerdo con la información disponible pueden contribuir a explicar mejor los fenómenos observados.

El artículo se abre con una breve exploración del estado del objeto de estudio derivando aquellas cuestiones y perspectivas que pueden mejorar el conocimiento de la actividad huelguística, por otro lado, condicionado por la información existente, procedente de los Anuarios de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo ya que el Estado no es un actor neutral, como se expone en un apartado posterior, lo que se puede reflejar en la recopilación y sistematización estadísticas efectuadas. A continuación, se realiza una breve caracterización de la composición de la mano de obra y, sobre todo, el examen propiamente dicho: en primer lugar, de la evolución general de la actividad huelguística observada como otros aspectos de la misma a partir de los valores anuales de sus principales dimensiones, esto es, del número de huelgas computadas (frecuencia), de los trabajadores participantes (participación), de las jornadas no trabajadas (tiempo); en

segundo lugar, de los motivos registrados; en tercer lugar, de su distribución sectorial y subsectorial; en cuarto lugar, de su distribución espacial o geográfica; y en quinto lugar, de sus convocantes. En la primera exploración, en la de la evolución general, se examina, además, su correspondencia con otros fenómenos económicos e institucionales. Por último, se efectúa una caracterización de la actividad huelguística de este período de tiempo relacionándola con los distintos contextos en los que se ubican los planteamientos del párrafo anterior.

ALGUNOS CONTEXTOS (PARA EL ESTUDIO) DE LA ACTIVIDAD HUELGUÍSTICA

El periodo de descontento social y crisis económica abierto a finales de los sesenta y principios de los setenta supone un mayor estímulo para la reflexión e investigación sociológicas del conflicto social cuya importancia se redescubre a partir de los cincuenta tras constatarse la escasa preocupación académica que suscita hasta entonces, como bien reconoce uno de los estudiosos en el ámbito laboral: “el huelguista ha sido poco amado, estimado y ensalzado, pero sobre todo poco estudiado” (Knowles). Ahora bien, el reconocimiento del bajo grado de sistematización del saber sociológico con respecto al conflicto no es más que un punto de partida. Ampliarlo, requiere abordar sus principales manifestaciones en los distintos ámbitos de la realidad social observando su magnitud y duración, sus fluctuaciones a lo largo del tiempo, sus causas, su relación con otros fenómenos sociales, económicos y políticos, sus consecuencias, entre otras, la formación de clases, así como, cambios sociales inducidos (Bottomore, T. 1976: 187-189).

Uno de los ámbitos de la conflictividad que merece más atención analítica es el laboral donde están teniendo lugar intensos (y extensos) conflictos con nuevas exigencias y planteamientos cuando se hacen evidentes los primeros síntomas de la crisis de los setenta. Y no solo en un país, sino en muchos —incluso España— y más o menos al mismo tiempo. Estos hechos pueden sorprender si se comparan con los habidos después de la Segunda Guerra Mundial pero no tanto si se les contempla desde una perspectiva histórica más larga, sobre todo, si

se tienen en cuenta las dos primeras décadas del siglo XX. En este sentido, se destaca que los conflictos tienden a producirse en oleadas, por tanto, con sus crestas y valles, al igual que la actividad económica que también se presenta de forma cíclica como ya formulara Kondrantieff en 1929 considerando dos fases en su funcionamiento, una de crecimiento rápido, de unos veinte a treinta años, seguida de otra de igual duración, de estancamiento/recesión y planteando que las mayores agitaciones sociales del siglo XIX tienden a ocurrir en los momentos álgidos de los ciclos (u ondas) largos. Otro supuesto que se acepta de manera más o menos amplia es que las nuevas tendencias del conflicto guardan una estrecha relación con las posturas de los trabajadores “especializados” en esta o en aquella máquina, en este o aquel puesto, más que en una determinada rama de fabricación (el trabajador de oficio), lo que refleja cambios importantes en la composición política y técnica de la mano de obra.

Pocos años más tarde, cuando la intensidad de la actividad huelguística ha descendido notoriamente, las preguntas sobre su desarrollo aún se suceden: ¿Tiene lugar en sintonía con los ciclos Kondrantieff? ¿Qué formas adopta en sus distintas fases, especialmente, en la de recesión? ¿Qué correspondencia hay con el funcionamiento de ciertas instituciones sociales? Dichas preocupaciones analíticas están presididas por determinados presupuestos (o planteamientos): por un lado que la actividad huelguística que traduce el carácter de la lucha de clases de cada momento tiende a crecer en las fases ascendentes del ciclo económico y a decrecer en las descendentes y por otro que está relacionada con la eficacia de determinados dispositivos sociales de encauzamiento y control de los conflictos colectivos.

En algunos estudios efectuados en la década de los ochenta, se encuentran respuestas que constatan y precisan dichos planteamientos contribuyendo a mejorar y a explicar el conocimiento de la actividad huelguística. En primer lugar, que la protesta laboral considerada a escala internacional tiende a intensificarse en los picos —*turning phases* o fases *T*— de los ciclos largos muy poco después de haber alcanzado el cenit del crecimiento económico del periodo y tras un tiempo de socialización de los

trabajadores en las nuevas formas de organización y acción colectivas. Se constata en el alcance de las tres dimensiones de la actividad huelguística: frecuencia de las huelgas, trabajadores participantes y jornadas no trabajadas. La razón es que con la inflexión no solo se produce el fin de la prosperidad económica sino que también se bloquean las posibilidades de los trabajadores para satisfacer nuevas aspiraciones mientras las expectativas de mejora (o de cambio) todavía permanecen. Se produce la "privación relativa" que cuando hay experiencia de organización y lucha desencadena una explosión del conflicto social (Screpanti, 1985:100-101; Babiano, 1995:328).

En segundo lugar, que inmediatamente después de la inflexión, en la fase de recesión, "la lucha de clases (decae y) adopta una forma muy irregular, con picos de intensidad altos, cortos y dispersos: son las agitaciones *revival* caracterizadas porque la actividad huelguística no solo brota bajo la forma de "reveses coléricos" sino porque también tiene un carácter defensivo. Dichos brotes de *revival* se explican en tanto que erupciones de la furia reprimida producida tanto por fracasos (tempranos) como por la subsiguiente acumulación de reivindicaciones económicas y políticas (Screpanti, 1989: 65-66). En este sentido, investigaciones ulteriores han permitido ampliar su caracterización de modo que los conflictos sociales no sólo son defensivos sino concretos, aislados en el espacio, irregulares en el tiempo y suelen resultar derrotados encontrándose una de las razones en la distribución variable y desigual de los recursos políticos de las partes (Babiano y Moscoso, 1991: 170).

En tercer lugar, que la actividad huelguística está limitada por los procedimientos sociales dispuestos para la resolución de conflictos en cada territorio de modo que decae cuando ejercen su función eficazmente: una expresión acabada de los mismos son los grandes pactos que materializan la concertación social presente en muchos lugares cuando las economías funcionan bajo los principios corporatistas (Martínez Alier y Roca. 1988 y Alonso, L.E., 1991). A este respecto, la institucionalización y la normalización del conflicto son elementos centrales de las sociedades que los han adoptado. No hay unanimidad,

sin embargo, con respecto a lo que sucede cuando no existen dichos procedimientos o se revelan estériles: para algunos, rebrota la actividad huelguística (Duncan, McCarthy y Redman, 1990: 482); para otros, se vuelve puntual y periférica (Alonso y Blanco, 1999: 367) tendiéndose a estigmatizar el conflicto e incluso a invisibilizarlo. Así pues, en el examen de la protesta laboral a escala nacional o regional se han de tener en cuenta y observar determinados elementos estructurales, especialmente, ciertas instituciones de canalización social de los conflictos colectivos, buena parte promovidas por el estado (Babiano, 1995: 7).

Se consolida y se precisa, pues, una serie de planteamientos sobre la correspondencia que hay entre actividad huelguística, por un lado, y las fases del ciclo económico, por otro, lo que quiere decir que aumenta en las de crecimiento y disminuye en las de depresión alcanzándose su apogeo en los momentos de inflexión del ciclo. También, se asume que la actividad huelguística disminuye cuando existen dispositivos de control que funcionan eficazmente.

Dichos planteamientos se pueden complementar teniendo en cuenta la influencia en la actividad huelguística de la conformación sindical y política de la mano de obra que guarda relación con los procesos de socialización, no siempre iguales ni instantáneos, y que es abordada desde hace unas décadas en el ámbito de la historia social. Las expansiones económicas encuentran buena parte de la mano de obra requerida fuera del núcleo predominante hasta el momento en que se inician. En principio, los nuevos empleados atraídos por la perspectiva de mejores ingresos así como de otros incentivos, son más fáciles de conformar. Además, no dominan, ni disponen de los recursos organizativos y culturales que les permiten integrarse en los movimientos sociales existentes o crear otros alternativos: la solidaridad ha de ser aprendida en la práctica, al igual que la sensatez para plantear exigencias cuando las condiciones (la coyuntura) son favorables y no cuando la ira las sugiere. Este proceso (de aprendizaje) supone que su integración efectiva en las distintas fórmulas (organizativas) del movimiento obrero y la asunción de sus formas de acción se dilata en el tiempo. En aquellos subsectores económicos o en

aquellos territorios donde hay un núcleo importante de trabajadores “maduros” articulados en una red capilar extensa, este lapso será menor que en aquellos otros donde emergen empresas sin su presencia (Hobsbawm, E.J., 1979: 177-178).

Todo lo anterior se debe traducir con respecto al periodo estudiado en que la protesta laboral se ha de configurar bajo la forma de “reveses coléricos, de corta vida” determinados, de alguna manera, por ciertas condiciones económicas e institucionales, así como, por (el tipo y alcance de) los recursos culturales y políticos que ha generado la mano de obra de este tiempo.

Dichos supuestos van a constituir el contexto (de análisis) de la actividad huelguística, considerada un reflejo del enconamiento del conflicto de clase, y que va ser medida por tres de sus dimensiones, frecuencia de las huelgas, participación de los trabajadores y tiempo o jornadas no trabajadas; también, por determinadas variables utilizadas en los análisis que tienen este objeto de estudio, la “magnitud” o “amplitud” media —esto es, la relación entre el total de huelguistas y el número de huelgas habidas en un periodo de tiempo— y la de “duración” media (o permanencia temporal media del huelguista en huelga) —esto es, la ratio entre jornadas no trabajadas y el total de huelguistas de un periodo— con el fin de poder efectuar comparaciones espaciales y temporales más homogéneas. Por otro lado, y con el fin de ver su correlación con algunos hechos significativos de los planteamientos señalados se va a observar paralelamente la evolución de algunos indicadores básicos de los mismos, la tasa de crecimiento económico y del empleo anuales, el IPC, los grandes pactos sociales o la tasa de afiliación sindical.

FUENTES DE INFORMACIÓN

Una de las fuentes estadísticas básicas en el estudio de la actividad huelguística son los Anuarios de Estadísticas Laborales y de Asuntos Sociales elaborados por el Ministerio de Trabajo desde 1964. Que sea una institución estatal su promotor y editor puede suponer sesgos diversos ya que como se sabe y bien pone de manifiesto Shalev en un provocador artículo escrito en los setenta, el Estado no es un agente

neutral en la recopilación estadística, y menos en lo relativo a la actividad huelguística (...), entre otras razones, porque según las circunstancias (y la coyuntura) puede tener propensión a sobredimensionarla o a minimizarla, es decir, a manipularla, también a estigmatizarla, tanto más cuanto menos democrático es su funcionamiento (1978: 27). En el periodo que se va a analizar, la democracia representativa se ha restaurado en el estado español menguando la posibilidad de manipulación.

Por otro lado, su tratamiento estadístico no se homologa con la metodología de la O.I.T. en su totalidad hasta 1986 produciéndose cambios notorios en la forma de elaborar (y sistematizar) la información relativa a motivos, distribución y convocantes de las huelgas de modo que no se pueden construir series históricas para estos treinta años en relación a dichos aspectos; a este respecto, se inician a partir de ese año. Más aún, habrá que esperar todavía cuatro años para que los datos elaborados conforme a los nuevos criterios estén referidos a todo el Estado Español porque durante este tiempo no se incluye la información relativa al País Vasco.

La actividad huelguística se encuentra desagregada en tres dimensiones: las huelgas propiamente dichas (frecuencia), los trabajadores implicados (o participantes) (participación) y las jornadas de trabajo “pérdidas” (tiempo). En principio, se contabilizan las huelgas con una duración superior a una hora quedando excluidas, pues, las de muy corta duración cuya relevancia está por estudiar. Esto supone que las cifras publicadas no corresponden al número real de huelgas. Tampoco, la información relativa al resto de dimensiones es completamente fidedigna porque si bien están identificadas las huelgas, sin embargo, los empresarios no están obligados a comunicar los datos. Las autoridades laborales provinciales los consiguen mediante consulta directa a las direcciones de las empresas, a las organizaciones patronales y sindicales o haciendo seguimiento de las huelgas mediante encuestas. Así pues, los datos estadísticos relativos a las dimensiones citadas constituyen cifras aproximadas de la incidencia de la acción huelguística. Lo mismo se puede afirmar respecto a dos indicadores que se utilizan para examinarla elaborados con sus valores

absolutos: el promedio anual de trabajadores por huelga, magnitud media, y el de jornadas no trabajadas por huelguista, duración media.

Dichas dimensiones se utilizan cada año para caracterizar la actividad huelguística de forma global, así como aspectos de la misma de la que se ofrece información sistematizada: su distribución sectorial, geográfica, sus motivos y convocantes. Los tres primeros, se encuentran a su vez muy desagregados: en lo que se refiere a su distribución sectorial, por ramas de actividad económica habiendo habido algunas modificaciones en estos años; en cuanto a su distribución geográfica, por comunidades autónomas y por provincias; en lo que respecta a los motivos, se establece una primera gran distinción entre laborales y no laborales continuando con cierta discrecionalidad la diferenciación dentro de cada una de estas grandes categorías. Igual actitud discrecional se utiliza en la realizada con los convocantes en la que si bien se reconoce singularmente a los más representativos, sin embargo, se agrupan algunos de las restantes con criterios más que discutibles.

A pesar de lo que estas limitaciones sesgan la información, se pueden establecer tendencias generales (condicionadas asimismo por los niveles de desagregación de los datos publicados) en lo que se refiere a la evolución general, distribución sectorial y territorial, motivos, convocantes. En el caso de la primera desde 1976; en el de las otras tres, desde 1986.

CAMBIOS EN LA COMPOSICIÓN DE LA MANO DE OBRA

La actividad huelguística se desarrolla obviamente en relación con el funcionamiento del mercado laboral que ha registrado, por otro lado, cambios importantes en la composición de la oferta. En primer lugar, se ha feminizado y se ha hecho más diversa en cuanto a su origen desde hace ya algún tiempo; es decir, hay más presencia de mujeres entre los empleados y los que están dispuestos a emplearse, sobre todo, adultas, así como de personas venidas de más allá de lo que fue la Europa de los quince. En 1985, los activos femeninos representan el 28 % del total de la población femenina en edad de trabajar; en 2004, el 45 %, según los respectivos Anuarios de Estadísticas Laborales. Esto supone una irrupción

importante de activos con intereses específicos y sin socializar en las prácticas del movimiento sindical. Esta mayor presencia de contingentes de un tipo u otro se ha visto contrarrestada en parte porque se ha reducido la vida laboral de la población activa: por un lado, los jóvenes se incorporan más tardíamente, y por otro, los mayores de determinados sectores económicos salen antes.

En segundo lugar, ha continuado la asalarización de los ocupados: en 1985, los asalariados representan el 69 % del total de los ocupados; en 2004, casi el 82 %. El proceso se observa tanto en el sector público como en el privado; algunos años, incluso más en el primero que en el segundo. Este hecho reafirma la idea extraída anteriormente de que se han ampliado los colectivos sin experiencia de reivindicación obrera en un periodo relativamente corto de tiempo.

En tercer lugar, los asalariados han seguido empleándose, sobre todo, en los servicios sin entrar en el examen y valoración de los contenidos de los empleos de este cajón de sastre que constituye el sector; tampoco, en el impacto que comporta la descentralización productiva en este dato estadístico. Así, en 1985 los asalariados del sector servicios representan algo más de la mitad del total (el 53,4 %); en 2004, casi las dos terceras partes (el 65,9%). Este crecimiento tiene lugar de manera lineal. También, lo han hecho en la construcción ampliando su presencia aunque fluctuando más: aumentan hasta 1991 para descender después a lo largo de tres años y volver a crecer de nuevo (extraordinariamente) hasta el 2004. Una tendencia contraria se registra entre los empleados en el sector industrial, núcleo básico del movimiento obrero en los años sesenta y setenta (junto a los trabajadores de la construcción): en 1985, suponen casi la tercera parte del total; en 2004, no llegan a la quinta parte. Estos cambios en la estructura ocupacional traducen la reducción de los contingentes que acumulan más experiencias significativas del movimiento sindical de los sesenta y setenta y el aumento importante de otros que no tienen o que tienen pocas.

En cuarto lugar, una buena parte de los asalariados han venido siendo empleados atípicamente a partir de las sucesivas reformas legislativas pro-

movidas tras la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en 1980, sobre todo, de manera temporal: en 1988 representaban el 19 %; en 2004, el 32 %. Y ello sin olvidar los sumergidos siempre presentes. Esto supone la presencia de mucha gente no sólo sin experiencia reivindicativa sino también en condiciones de precariedad que se dejan sentir claramente a la hora de reivindicar como bien se señalaba en un informe del ministerio de Economía ya en 1983: “el mantenimiento del puesto de trabajo, o... el miedo al despido, juegan como un mecanismo atenuante del conflicto de modo singular en los ámbitos donde, por el nivel de la presencia sindical u otras razones, no se puede garantizar cierta estabilidad en el empleo”.

Por último, hay que constatar la existencia de importantes bolsas de parados a lo largo de todo el periodo de tiempo considerado, hasta el año 2000 las tasas de paro eran superiores al quince por cien, no solo como consecuencia de la incapacidad del sistema productivo español para emplear a todos los que se declaran activos económicos que han aumentado sino también, de la destrucción de empleo que en ningún momento ha dejado de producirse si bien tiene lugar especialmente entre 1975 y 1985 y entre 1991 y 1994: en el primer subperiodo, supone un millón cuatrocientos mil asalariados menos, en el segundo, casi setecientos cincuenta mil menos, con el correspondiente efecto disciplinador que ejerce entre quienes ya están en el mercado laboral pero también entre quienes quieren estar.

Así pues, la oferta laboral se ha feminizado, tiene una procedencia más diversa (extracomunitaria), se emplea más en el sector terciario que en el secundario y lo hace de manera atípica, sobre todo, de forma temporal. Esto supone no solo cambios demográficos, profesionales u ocupacionales en su composición sino también una pérdida de peso y de fuerza como consecuencia del desempleo y de la precariedad.

Por otro lado, sólo una pequeña parte de esta mano de obra está afiliada: alrededor de un veinte por ciento de los asalariados en la segunda mitad de los setenta cuando los sindicatos dejan de estar perseguidos con la desaparición de la dictadura; menos del quince por ciento durante la mayor parte de

la década siguiente rebasando ese porcentaje casi al final de la misma; de nuevo la quinta parte a mediados de los noventa para situarse en un diecisiete por ciento a principios de siglo. En el año 2002, el número total de afiliados se sitúa en torno a los dos millones y cuarto y el número de asalariados en trece millones cien mil.

Los trabajadores afiliados se distribuyen, según la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo de 2002, entre CC.OO. (38,4%), UGT (26,8%) y un cajón de sastre estadístico, “otros sindicatos” (34,8%), en el que se pueden identificar sindicatos minoritarios dentro de la tradición del movimiento obrero —nacionalistas o no— así como sindicatos corporativos. A este respecto, hay que señalar que dicha distribución es el resultado de una lenta aproximación de los trabajadores a los sindicatos iniciada a finales de los ochenta (poco después de la huelga del 14 de diciembre de 1988).

En el año 2002 y según la mencionada Encuesta, los afiliados se localizan mayoritariamente en el sector servicios, luego en la industria, la construcción y finalmente en la agricultura. Esta localización se produce asimismo dentro de los sindicatos mayoritarios. En el caso de los “otros sindicatos”, los afiliados se localizan preferentemente en los servicios, luego en la agricultura, lo que se corresponde con la presencia de sindicatos sectoriales (o subsectoriales) y corporativos en ambos sectores.

En un examen más desagregado de los afiliados por ramas de actividad económica que permite la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, se confirma lo que se acaba de afirmar: los de CC.OO seguidos de cerca por los de UGT, son mayoría en la industria de minas y en las industrias manufactureras (industria), en la construcción, en la hostelería, en los transportes y comunicaciones, en la banca, en los servicios a empresas y en los comunitarios y personales (servicios); “otros sindicatos” en la agricultura, comercio, administración pública, educación y sanidad (servicios).

Los afiliados a CC.OO. y UGT se localizan preferentemente en Andalucía, Cataluña, Madrid, País Valenciano. En Galicia, y sobre todo, en Navarra y Euzkadi, los afiliados a ambos sindicatos coexisten con los del CIG en la primera comunidad au-

tónoma y con los de ELA/STV y LAB en la segunda y tercera. Esta distribución encuentra traducción en las elecciones sindicales ya que CC.OO. y UGT, o al revés, ganan en todas las comunidades con la excepción de Galicia, Navarra y Euzkadi (Beneyto, 2004: 36 y 45).

Se observa, pues, que los trabajadores afiliados a los denominados sindicatos obreros predominan no solo globalmente sino también en casi todos los sectores y autonomías con las precisiones apuntadas. Por otro lado, hay que señalar que aún cuando la mayor parte de los trabajadores está alejada de sus prácticas reivindicativas y culturales, sin embargo, las ratifican indirectamente en las elecciones sindicales con una masiva participación lo que de alguna forma traduce sus afinidades.

EVOLUCIÓN GENERAL DE LA ACTIVIDAD HUELGUISTICA

En el presente apartado, se examina la evolución general de la actividad huelguística desde 1976. Dicho examen se efectúa, como se ha escrito, a partir de los datos contenidos en los Anuarios Estadísticos. Además, se analiza su correspondencia con el funcionamiento de la economía y de determinadas instituciones laborales. A este respecto, se utilizan ciertos indicadores económicos básicos como las tasas de crecimiento del PIB real o de generación de empleo, los incrementos medios salariales pactados, el IPC; también, otros como la existencia de acuerdos corporatistas y las tasas de afiliación sindical. Una precisión (obvia) se impone antes de proceder a ello, la mayoría de los índices o tasas son promedios, por tanto, no permiten captar la dispersión contenida en la realidad a la que se refieren.

Con este fin, se han construido dos tablas. En la tabla 1 se recogen valores absolutos registrados con respecto a las dimensiones mencionadas de la actividad huelguística del periodo comprendido entre 1976 y 2004, recordando que sólo a partir de 1986 dicha información está homologada con los criterios de la OIT.

En el examen del número de huelgas registradas anualmente, se puede diferenciar dos etapas claras: una primera que llega hasta principios de los noventa en que se superan todos los años el millar, con la excepción de 1986; una segunda, a partir de 1993

y hasta la actualidad en que siempre se queda por debajo de esa cifra. En los primeros dieciséis años del periodo examinado tienen lugar los momentos álgidos habiendo llegado a 2680 huelgas en 1979 si bien hay otros rebrotes significativos en los años 1983, 1984, 1987 y 1991 en los que se superan las 1400 y en 1988 y 1992 en los que se realizan dos huelgas generales. En los años 1994 y 2002, también, se efectúan otras dos huelgas generales.

La evolución descrita del número de huelgas encuentra traducción en la cantidad de huelguistas que la secundan y en el volumen de jornadas que no han trabajado. Hasta 1994, un millón de trabajadores participan como mínimo en las huelgas de cada año con la excepción de 1982, 1986 y 1990 habiendo dejado de trabajar dos millones de jornadas, también, como mínimo. Especialmente significativos resultan 1976, 1977, 1978 y 1979 en los que los huelguistas registrados, dieciséis millones, y las jornadas no trabajadas, sesenta millones, equivalen a más de la tercera parte, por un lado, y a más de la mitad, por otro, de los computados(as) en los veinticinco años posteriores. En este mismo sentido, hay que hacer mención al alcance de las cuatro huelgas generales: casi diecisiete millones de trabajadores que participan, más de la cuarta parte del total de huelguistas de estos casi treinta años, y catorce millones de jornadas no trabajadas.

En la tabla 2 se recogen en primer lugar, los promedios anuales de trabajadores por huelga, así como el de días no trabajados por huelguista; en segundo lugar, algunas tasas relacionadas con los fenómenos económicos mencionados en los planteamientos, directamente, evolución del crecimiento anual del PIB o del empleo, e indirectamente, IPC o porcentaje de aumento salarial; en tercer lugar, se incluyen los principales macroacuerdos firmados en este tiempo por los actores sociales con las correspondientes recomendaciones de incrementos salariales; y por último, las tasas de la afiliación sindical.

En lo que se refiere a los miles de trabajadores por huelga o magnitud media, se pueden diferenciar tres situaciones: 1^a) cuando el promedio de trabajadores supera la cifra de 2000 anuales por cada huelga registrada; 2^a) cuando se encuentra entre 1000 y 2000, más cerca de la primera que de la segunda;

TABLA 1
La actividad huelguística en España (1976-2004)

	Huelgas	Participantes (miles)	jornadas no trabajadas (miles)
1976	1568	3639	13752
1977	1194	2956	16642
1978	1128	3864	11551
1979	2680	5713	18917
1980	1365	1710	6178
1981	1307	1126	6154
1982	1225	875	2788
1983	1451	1484	4417
1984	1498	2242	6358
1985	1092	1511	3224
1986	914	858	2279
1987	1497	1881	5025
1988	1193	6692	11641
1988bis	1192	1894	6853
1989	1047	1382	3685
1990	1231	863	2442
1991	1552	1944	4421
1992	1296	5169	6246
1992bis	1295	1678	4055
1993	1131	997	2012
1994	890	5427	6254
1994bis	889	452	1279
1995	827	511	1261
1996	807	1078	1552,9
1997	709	631	1790,1
1998	618	671,9	1263,5
1999	739	1125,1	1477,5
2000	727	2061,3	3577,3
2001	729	1242,5	1917
2002	684	4528,2	4938,5
2002bis	683	668,3	1078,7
2003	674	728,5	789
2004	707	728,5	4472,2

Los datos anuales bis excluyen los datos correspondientes a las huelgas generales.

Fuente: Anuarios de Estadísticas Laborales y de Asuntos Sociales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

y 3ª) cuando no supera los 1000. La primera tiene lugar entre 1976 y 1979 y en el año 2001; la segunda se alterna con la tercera en intervalos de duración similar de dos o tres años. En buena medida confirman y precisan los valores absolutos sobre trabajadores participantes de la tabla 1.

Con respecto al promedio de días no trabajados por trabajador participante en las huelgas de cada año (jornadas no trabajadas por trabajador en huelga), se pueden establecer dos situaciones según superen los dos días o se queden por debajo. La primera situación tiene lugar entre 1976 y 1996, rebasando con creces los dos días en la primera parte del periodo, sobre todo, durante los siete primeros años. La segunda desde mediados de los noventa hasta la actualidad, con la excepción de 1997 y 2004.

En cuanto a la evolución del PIB real y del empleo, se observa un subperiodo de estancamiento entre 1978 y 1985 y otro más corto, entre 1991 y 1994, con tasas de crecimiento inferiores al 2,5 %, incluso de recesión grave en 1981 y 1993, en los que se registra destrucción de empleo siendo especialmente nefastos, 1980, 1981, 1984 y 1993. En el resto del periodo estudiado, se observan tasas elevadas que traducen un importante crecimiento económico, sobre todo, entre 1986 y 1990 y desde 1996 hasta la actualidad en los que se genera una cantidad importante de empleo. La denominada inicialmente fase de recesión del ciclo económico registra, pues, dos subperiodos con dicha orientación junto a otros dos de reactivación. En este mismo ámbito, desde 1978, se percibe una reducción de la inflación más o menos continúa como evidencia el incremento anual del IPC que pasa del 26,4 % en ese año al 3,2 del año 2004 habiéndose alcanzado el mínimo en el año 1998, el 1,4%.

Por otro lado, a partir de 1976 se inicia la (re) construcción del actual entorno institucional, un proceso que tiene lugar al mismo tiempo que las reivindicaciones salariales se desatan y la conflictividad laboral estalla. Una de las líneas abiertas es la concertación social inaugurada en 1977 con los Pactos de la Moncloa de modo que a partir de entonces y hasta 1986, gobierno, patronal y sindicatos firman una serie de acuerdos en los que estos últimos asumen la moderación salarial a cambio de con-

cesiones de uno y otra en áreas como la legislación laboral y la creación de empleo. A este respecto, se observa que los aumentos establecidos en la negociación colectiva rara vez desbordan los aumentos salariales acordados a nivel central (la norma salarial), una prueba inequívoca de que una parte de la mano de obra asume el disciplinamiento laboral (Martínez-Alier y Roca, J., 1988: 48).

Por último, en el periodo de tiempo analizado, la organización de los trabajadores en sindicatos registra una desafiliación desde finales de los setenta hasta mediados de los ochenta en que se inicia un lento pero sostenido crecimiento de manera que a principios del siglo actual se han duplicado sus efectivos: más de dos millones doscientos cincuenta mil que suponen una tasa de afiliación sindical de un 17 %; de ellos, al menos el ochenta por ciento en organizaciones que se autodefinen en términos de herederas del movimiento obrero.

En un examen transversal, por filas, de los datos de la tabla 2, se pone de manifiesto que la intensidad de la actividad huelguística que tiene lugar entre 1976 y 1979, comprobable en la magnitud y duración medias de las huelgas, coincide con la ralentización del crecimiento económico y con la destrucción neta de empleo a partir de 1978; asimismo, con un desbocamiento de la inflación, hasta un 26 por ciento en 1977, aunque los sindicatos que eclosionan organizativa y políticamente en estos primeros años de reconocimiento de las libertades democráticas consiguen que los salarios promedios pactados experimenten incrementos similares a los del IPC. En este tiempo, se inaugura el proceso de concertación nacional con la firma de los Pactos de Moncloa en 1977 por los partidos políticos y del Acuerdo Básico Interconfederal (ABI) en 1979 aunque se aplicará un año más tarde. Esta explosión huelguística coincide, pues, con el fin de la fase de prosperidad económica iniciada tras el plan de estabilización (1957) y cuando los trabajadores han acumulado recursos organizativos y culturales reforzados con la legalización de sus sindicatos —una fase T— (aunque ya se activan dispositivos de control social).

Entre 1980 y 1985, la amplitud de las huelgas decae notoriamente respecto al periodo anterior aunque todavía en 1980, 1981 y 1984 adquiere valores

TABLA 2
Evolución de indicadores básicos de la actividad huelguística,
económica y corporativa en España

	Magnitud (miles)	Duración (Días)	PIB	Aumentos salariales (%)	IPC	Empleo	Norma salarial	%	Tasa de Afiliación (periodo)
1976	2320,8	3,78							18,4
1977	2475,7	5,63	2,8	25	26,4	?			
1978	3425,5	2,99	1,5	20,6	16,5	-1,6	Pactos Moncloa	20-22	
1979	2131,7	3,31	0	14,1	15,6	-1,4	Decreto-ley	11-14	13,7
1980	1252,7	3,61	1,3	15,3	15,2	-2,7	AMI	13-16	
1981	861,5	5,47	-0,1	13,1	14,4	-2,6	AMI	11-15	
1982	714,3	3,19	1,2	12	14	-0,9	ANE	9-11	
1983	1022,7	2,98	1,8	11,4	12	-0,5	AI	9,5-12,5	14,2
1984	1496,7	2,84	1,8	7,8	9	-2,7	Recomendación gubernamental	6,5	
1985	1383,7	2,13	2,3	7,9	8,2	-1	AES	5,5-7,5	
1986	938,7	2,66	3,3	8,2	8,3	1,9	AES	7,2-8,5	
1987	1256,5	2,67	5,5	6,5	4,6	4,8	Recomendación gubernamental	5	
1988	5609,4	1,74	0	0	0	0			16,8
1988bi	1588,9	3,62	5,1	6,4	5,8	3,9			
1989	1320	2,67	4,8	7,8	6,9	3,6			
1990	701,1	2,83	3,8	8,3	6,5	2,5			
1991	1252,6	2,27	2,5	8	5,5	0,8			
1992	3988,4	1,21	0	0	0	0			
1992bi	1295,8	2,42	0,9	7,3	5,3	-1,8			
1993	881,5	2,02	-1	5,5	4,9	-4,1			20,5
1994	6097,8	1,15	0	0	0	0			
1994bi	508,4	2,83	2,4	3,6	4,3	-0,7			
1995	617,9	2,47	2,8	3,9	4,3	2,5			
1996	1335,8	1,44	2,4	3,8	3,2	2,9			
1997	890	2,84	3,9	2,9	2	3,7			
1998	1087,2	1,88	4,5	2,6	1,4	4,2			17
1999	1522,5	1,31	4,7	2,7	2,9	5,7			
2000	2835,4	1,74	5	3,7	4	5,6			
2001	1704,4	1,54	3,6	3,7	2,7	4,1			
2002	6620,2	1,09	0	0	0	0			
2002bi	978,5	1,61	2,7	3,9	4	3			17
2003	1080,9	1,08	3,1	3,7	2,6	4			
2004	1030,4	6,14	3,3	3,6	3,2	3,9			

Fuentes: Anuarios de Estadísticas Laborales y de Asuntos Sociales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
 Contabilidad Nacional de España.
 Beneyto, P. (2004: 26)

significativos; el promedio anual de jornadas en paro por huelguista se mantiene hasta 1983 en que queda por debajo de los tres días. Son años en los que hay destrucción neta de empleo, sobre todo, en los de mayor conflictividad —algunas de las reconversiones industriales se llevan a cabo entonces—. La inflación es alta aunque a partir de 1984 se reduce, en buena medida, como consecuencia de la moderación salarial que los sindicatos aceptan en los numerosos acuerdos macrocorporatistas firmados, Acuerdo Marco Interconfederal (1980), Acuerdo Nacional de Empleo (1982), Acuerdo Interconfederal (1983), Acuerdo Económico y Social (1985; 1986) y cuyo cumplimiento se comprueba en que los incrementos salariales medios pactados quedan siempre un poco por debajo del IPC. En este subperiodo, los sindicatos registran un descenso significativo en la afiliación sindical. La actividad huelguística es menor en estos años de clara recesión económica y en los que los grandes pactos firmados dejan sentir su presencia disciplinadora fijando determinadas pautas de actuación que son respetadas, al menos, por una parte de la población trabajadora.

En los cinco años siguientes, hay algunos, 1986 y 1990, en los que continua disminuyendo la participación media anual de trabajadores por huelga junto a otros en los que se mantiene el nivel de los años anteriores (por encima de los mil). Lo más relevante, sin embargo, es que crece extraordinariamente en 1988 ya que tiene lugar la mayor huelga de toda la segunda mitad del siglo XX, la del catorce de diciembre de 1988 (con el siguiente registro 4798000 trabajadores, 4788000 días) con la que se paraliza la actividad productiva en toda España. Este subperiodo se inicia tras haber puesto fin a la etapa de concertación social emprendida siete años antes. En este tiempo, especialmente entre 1987 y 1990, se produce un repunte del crecimiento económico con generación importante de empleo; y los salarios medios pactados crecen por encima del IPC. La afiliación sindical se reactiva casi a final del periodo como se comprueba en las tasas. La trayectoria de la actividad huelguística resulta, pues, zigzagante: registra una intensificación en 1988, se mantiene en los años anterior y posterior y descien- de en 1986 y 1990.

Entre 1991 y 1994, se reproduce la trayectoria: se mantiene inicialmente la magnitud media, crece muy por encima de los valores del periodo analizado en 1992 y 1994 como consecuencia de la convocatoria de dos nuevas huelgas generales, la de media jornada de 1992 y la de jornada completa en 1994 y desciende considerablemente en 1993 (por debajo del millar). Una tendencia que se puede extender a 1994 si no se computa (o se computa aparte) la huelga general. El crecimiento económico se estanca, incluso, entra en recesión en 1993, destruyéndose empleo.

A partir de 1995 y hasta la actualidad, la magnitud media de participación permanece alrededor del millar, salvo en 1995 y 1997 que se queda por debajo y 2000, 2001 y 2002 que la rebasa considerablemente, sobre todo, este último año como consecuencia de la convocatoria de la última huelga general; lo que si se reduce significativamente es el promedio de días no trabajados por huelguista que ya no volverá a superar los dos días. El crecimiento del PIB es muy significativo todos los años, sobre todo en 1998, 1999 y 2000 con generación importante de empleo. La afiliación sindical sigue creciendo poco a poco de forma sostenida.

Así pues, la actividad huelguística se reduce considerablemente desde que alcanza su cenit en la segunda mitad de los setenta hasta la actualidad: se verifica en los valores absolutos de las dimensiones en que se encuentra desagregada, sobre todo, en el de jornadas no trabajadas; también, en los valores relativos de magnitud y de duración medias, 2484 trabajadores y 3,76 días por huelguista en el periodo álgido y 1832 y 2,29 en los veinticinco años posteriores.

Dicha reducción no ha sido lineal sino que está “salpicada” de pequeños “picos” de actividad huelguística: 1983, 1984, 1987, 1991, 2000 y 2001 son años en los que se rompe la tendencia ya que tienen lugar más huelgas, con más participación y días no trabajados que en los años inmediatamente precedentes aunque siempre lejos de los valores alcanzados en la segunda mitad de los setenta (en la fase T), también, los años en que se convocan las cuatro huelgas generales se invierte la tendencia descendente. Se perfila así, una caída larga y fluctuante que coexiste con un intenso proceso de concertación

nacional que se cierra en 1987, así como, con una subfase (subperiodo) de estancamiento económico, casi hasta ese año, seguida de otras muy breves de recuperación y de desaceleración económica hasta que a mediados de los noventa se inicia el despegue económico de fin de siglo siendo estigmatizada cada vez más la actividad huelguística. Se puede establecer, pues, una correlación clara entre reducción de la actividad huelguística y existencia de acuerdos a nivel central y unitario. No están tan claros sus nexos con las tendencias del ciclo económico porque su declinación se produce en momentos recesivos pero también revulsivos que (todavía) no están consolidados; en este último caso, su declinación se puede explicar de alguna manera a partir de la estigmatización del conflicto laboral.

En este largo periodo, en que la actividad huelguista decae aunque fluctuando, la afiliación a los sindicatos pasa por dos etapas, una primera, de reducción de los efectivos tras la eclosión de mediados de los setenta, que reorienta su sentido a partir de los noventa, la segunda.

LOS MOTIVOS EXPLÍCITOS REGISTRADOS DE LA ACTIVIDAD HUELGUÍSTICA

Uno de los aspectos básicos del estudio de la actividad huelguística son los motivos que llevan a los trabajadores y a sus organizaciones a desencadenarla con el fin de describir (y explicar) su desarrollo y orientación y no siendo infrecuente, además, que las inferencias extraídas en este último sentido, se utilicen para caracterizar la realidad social y política de sus protagonistas constituyendo uno de los ejes principales de controversia en el ámbito de la conflictividad social, sobre todo, en los periodos que adquiere una mayor intensidad. A este respecto, hay quien considera que es un tipo de debate estéril porque apenas aporta nada en relación a la socialización (y a la politización) real de los trabajadores que la protagonizan (Domènech, X., 2002: 124 y 142).

En el presente apartado, se va a analizar la distribución anual de la actividad huelguística según las causas estipuladas en los anuarios laborales y su evolución a lo largo del tiempo estudiado en tanto que modo de adentrarse en una práctica social pero aceptando que de dicho examen sólo se puede efec-

tuar una caracterización muy indirecta de la realidad social y política de la clase, o de la parte de la clase, que la protagoniza.

En dichos anuarios, a la hora de sistematizar la información relacionada con los motivos de las huelgas, se distingue en primer lugar entre laborales y no laborales; entre los primeros, se diferencia a su vez entre los relacionados con la negociación colectiva —presión por negativa a negociar convenio o a revisarlo, presión durante su desarrollo para conseguir que el empresario acepte (y ceda) en alguna pretensión de los trabajadores, interpretación cláusulas convenio vigente —y los que no— reconversión industrial, regulación de empleo, organización y sistemas de trabajo, accidente laboral, seguridad e higiene, sanciones, despidos, otras medidas disciplinarias, incumplimientos de acuerdos y normas, impago de salarios, mejoras independientes del convenio, mejoras de colectivos sin convenio, otras causas laborales -. Dentro de esta última diferenciación, se considera que los dos primeros motivos, reconversión y regulación de empleo, tienen un claro carácter defensivo (el puesto de trabajo); también, el impago de salarios. La tipificación de los motivos no estrictamente laborales es la siguiente: conflictos relacionados con causa sindical, de solidaridad, por anuncio o aplicación de medidas de política económico-social, otras causas no laborales.

Antes de proceder a su análisis se imponen algunas precisiones reiteradas y obvias con respecto a dicha taxonomía y a los datos recogidos en torno a la misma, la primera que es discrecional; la segunda, el reconocimiento de que la reivindicación más invocada por los huelguistas puede no ser más que un lema unificador; esto es, que los desencadenantes pueden ser bastante más complejos de lo que sugieren las fuentes estadísticas ya que además de los explícitos están los latentes (subyacentes) que pueden ser tan importantes o más; la tercera, señalar que su formulación de matriz básicamente cuantitativa no es suficientemente indicativa respecto a su orientación y/o beneficiarios. Más aún, los desencadenantes pueden variar a lo largo del conflicto, sobre todo, cuando son largos, la cuarta. Las inferencias que se pueden extraer de las fuentes estadísticas consultadas son, pues, todavía más limitadas.

TABLA 3
Los motivos de las huelgas en el ámbito laboral entre 1986 y 2004
(Porcentajes, magnitud y duración)

	Huelgas laborales						huelgas no laborales		
	relacionadas negociación colectiva			No relacionadas negociación			% otras	magnitud	Duración
	% huelgas	magnitud	Duración	% huelgas	magnitud	duración			
1986	31,2	1155,8	2,98	62,3	804,7	2,62	6,6	1181,7	1,41
1987	39,3	1940,6	2,49	55,0	685,4	3,45	5,7	2046,5	1,38
1988	38,5	2327,7	3,34	56,0	1170,8	4,13	5,5	73359,1	1,00
1989	43,5	2610,3	2,70	50,5	295,7	2,83	6,0	603,2	1,04
1990	38,0	972,0	3,60	56,5	497,0	2,09	5,5	936,8	1,31
1991	34,4	1287,5	3,74	60,1	1147,5	1,52	5,5	2180,2	1,21
1992	33,1	962,9	4,02	59,8	1333,3	2,06	7,1	40470,7	0,66
1993	30,0	1448,4	2,40	64,3	506,9	1,85	5,7	2120,0	1,10
1994	26,5	951,3	2,55	69,2	299,8	3,55	4,3	132065,8	1,00
1995	27,9	798,3	2,94	66,2	476,3	2,67	5,9	2035,3	1,40
1996	27,8	974,6	2,34	64,7	527,6	2,24	7,6	9578,7	0,73
1997	27,2	752,8	2,76	66,6	945,8	3,00	6,2	763,6	1,38
1998	30,1	493,5	2,80	63,6	953,4	1,80	6,3	5266,7	1,61
1999	21,0	312,3	3,56	66,6	2090,9	1,17	12,4	521,7	2,10
2000	34,9	476,4	5,64	58,9	2828,0	1,69	6,2	16220,0	1,17
2001	35,8	1043,3	2,16	60,2	2189,7	1,37	4,0	303,4	1,00
2002	33,5	344,5	4,05	61,5	420,9	1,53	5,0	125650,0	1,02
2003	38,9	542,0	3,49	59,1	1465,6	0,50	2,1	228,6	0,84
2004	36,2	1542,6	10,43	58,6	349,3	2,25	5,2	440,5	1,71

Fuente: Anuarios de Estadísticas Laborales y de Asuntos Sociales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

En la tabla 3 se encuentran datos de las huelgas del periodo estudiado por motivos diferenciándose entre las registradas como de carácter laboral y las que no y dentro de las primeras entre las relacionadas con la negociación y las que no. Se incluyen los porcentajes anuales de huelgas que suponen cada una de esas grandes tipologías causales; también, los de esos dos indicadores imperfectos de su amplitud (promedio anual de trabajadores por huelga) e intensidad temporal (promedio anual de días por huelguista).

En su examen por filas, se observa que más del noventa por ciento de las huelgas registradas en cada uno de los dieciocho años comprendidos entre 1986 y 2004 tienen orígenes laborales salvo en 1999 en que los porcentajes son ligeramente inferiores. También, se observa que entre un treinta y un cuarenta por ciento están relacionadas con la negociación colectiva la mayor parte de los años. En lo que se refiere a la magnitud media, la de las huelgas no estrictamente laborales suele ser un poco superior a la de las laborales y en cuanto a los días

en paro por trabajador, lo contrario, esto es, en las huelgas laborales, especialmente, las relacionadas con la negociación colectiva, suelen ser más que en las que no son.

Si se continua este examen de las huelgas pero a un nivel de desagregación mayor, se percibe que las más frecuentes la mayor parte de los años son las etiquetadas en primer lugar, como medida de presión durante la negociación colectiva; en segundo lugar, ante el impago de salarios; en tercer lugar,

para forzar e iniciar la negociación colectiva; en cuarto lugar, para conseguir mejoras independientes de los convenios colectivos, y en quinto lugar, ante algún problema relacionado con la organización y los sistemas de trabajo. Se trata, pues, de huelgas de carácter mayoritariamente ofensivo. Ahora bien, si se examina (Tabla 4) su amplitud (o magnitud) media se observan algunas variaciones: la de las huelgas ante el anuncio de medidas políticas o la de las de solidaridad, es decir, la de huelgas no laborales, su-

TABLA 4
Magnitud y duración medias de las huelgas convocadas para iniciar la negociación, presionar durante la negociación, ante modificaciones de la organización del trabajo o ante el impago de salarios, por solidaridad o ante el anuncio y/o aplicación de medidas de política económico-social

	Presión para iniciar negociación		Presión durante negociación		Organización del trabajo		Impago de salarios		solidaridad		Ante anuncio medidas político-económicas	
	Magnitud	Duración	Magnitud	Duración	Magnitud	Duración	Magnitud	Duración	Magnitud	Duración	Magnitud	Duración
1986	1025,8	2,32	1247,1	3,37	285,0	3,56	48,8	13,71	926,7	1,73	1515,8	0,95
1987	2186,2	2,02	1891,9	2,68	377,4	7,87	53,4	7,16	3941,9	1,39	2461,1	1,15
1988	3193,2	0,36	1790,6	3,02	595,5	1,72	71,6	4,36	1111,5	1,04	480500,0	1,00
1989	1431,7	3,10	3441,3	2,59	198,3	5,97	59,1	5,37	820,5	0,98	454,5	0,92
1990	313,8	9,00	1267,6	3,17	280,2	2,75	84,2	4,29	1596,4	1,11	613,3	3,02
1991	1403,6	3,24	1332,2	3,86	420,8	2,25	86,3	4,35	1224,2	1,00	2286,7	1,22
1992	1505,7	2,28	841,1	4,79	339,2	5,12	74,4	4,99	1770,4	0,93	85869,0	0,65
1993	375,6	2,78	1955,6	2,37	162,5	2,35	88,2	4,36	3415,8	0,97	1906,9	1,27
1994	303,4	5,24	1260,6	2,33	1916	3,08	55,0	7,93	433,3	0,81	263084,2	1,00
1995	177,5	2,61	983,0	2,96	431,9	1,15	96,1	3,97	5181,8	1,43	762,1	1,69
1996	2030,6	1,79	492,9	3,35	169,8	1,54	107,5	2,60	338,9	3,23	22046,2	0,70
1997	532,4	1,24	783,4	3,07	423,3	1,25	41,1	3,65	216,7	1,62	1175,0	1,22
1998	848,2	1,74	264,5	2,69	142,9	1,39	30,9	6,32	1557,1	2,19	9128,6	1,57
1999	193,5	9,40	350,4	2,76	228,6	2,03	41,0	4,32	1294,1	1,49	422,9	2,99
2000	575,8	3,25	473,7	6,66	286,2	1,49	150,0	4,58	180,0	1,50	35793,8	0,84
2001	1020,3	1,83	1151,4	2,28	431,4	1,62	81,6	68,33	775,0	0,98	128,6	1,00
2002	234,5	1,85	427,0	4,60	718,4	1,33	37,3	12,00	100,0	1,33	152546,4	1,02
2003	360,5	2,73	684,4	3,72	448,5	1,38	31,4	3,19	166,7	0,20	120,0	1,00
2004	3070,1	14,47	929,2	4,39	857,4	3,39	35,9	8,14	263,6	1,00	711,1	1,90

Fuente: Anuarios de Estadísticas Laborales y de Asuntos Sociales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

peran a las del resto de tipos de huelga. Lo mismo sucede, si se analizan los promedios de días en paro por trabajador: hasta 1995, los mayores se registran en las huelgas causadas por la organización del trabajo, el impago de salarios o como presión durante la negociación colectiva; a partir de ese año, el primer motivo deja su lugar a los otros dos.

También, hay algunos años, 1991, 1992, 1993, muy afectados por una recaída de la crisis económica, en que la incidencia de las huelgas consideradas más defensivas, es decir, aquellas que tienen su origen en la defensa del puesto de trabajo amenazado por la reconversión industrial es importante. Se constata no tanto en su número como en los trabajadores participantes, entre algo más del seis por ciento del total de huelguistas en 1992 y 1993 y casi el 30 por ciento en 1991.

Atención especial merecen las huelgas motivadas por el anuncio y/o aplicación de medidas de política económico-social, encasilladas dentro de las no estrictamente laborales, que movilizan a millones de trabajadores entre 1986 y 2004, más del cuarenta por ciento del total, y cuyas jornadas no trabajadas supone casi la cuarta parte del total de las de este periodo de tiempo; sobre todo, en 1988, 1992, 1994 y 2002, en cada uno de estos años se convoca explícitamente una huelga general contra medidas derivadas de iniciativas gubernamentales o parlamentarias que tienen como finalidad aumentar la flexibilidad del mercado laboral o recortar las prestaciones por desempleo y que pueden acarrear mayor precarización en las condiciones de empleo. Implícitamente, contra las continuadas actitudes prepotentes de los partidos gubernamentales que rechazan sistemáticamente cualquier propuesta (redistributiva) de los sindicatos. Aunque en grado desigual, su convocatoria sindical supone una repolitización de la acción colectiva; su secundamiento masivo, una manifestación de la "economía moral" de la gente trabajadora, una expresión de solidaridad de los que tienen mejor empleo con los que lo tienen peor o no lo tienen.

En un examen por columnas, es decir, de la evolución de los distintos tipos de huelgas delimitados por motivos, uno de los hechos llamativos es el descenso generalizado en los valores de las dimensiones

de la actividad huelguística de casi todos ellos, únicamente se han mantenido similares a los iniciales en las relacionadas con expedientes de regulación de empleo y con la organización del trabajo. Otro hecho llamativo son las fluctuaciones anuales en los porcentajes que las huelgas representan en el computo total: frecuentes, aunque sus oscilaciones sean poco pronunciadas cuando tienen lugar durante la negociación; escasas, si bien acusadas en el resto de tipos de huelgas invocadas observándose ligeros repuntes en los últimos tiempos.

Con respecto a la magnitud media decae de una manera casi continúa a partir de 1993 ya que no vuelve a superar los mil trabajadores por huelga en el caso de las laborales aunque las no relacionadas con la negociación colectiva los recuperan y los rebasan ampliamente en el cambio de siglo; en el caso de las no estrictamente laborales las oscilaciones son más acusadas como consecuencia del impacto de las huelgas generales. Las oscilaciones en los promedios anuales de días no trabajados por huelguista son poco pronunciadas en las huelgas relacionadas con la negociación colectiva, no así, en las que no lo están en las que se observa una reducción desde 1998.

Así pues, las huelgas registradas entre 1986 y 2004 tienen mayoritariamente orígenes laborales de acuerdo a su número: más o menos, un cuarenta por ciento del total en los años considerados, salvo en cinco, tienen lugar en torno a la negociación colectiva, así como alrededor de la organización laboral y de la obtención de mejoras independientes del convenio colectivo; una cuarta parte suponen las huelgas defensivas, esto es, las relacionadas con la defensa de los puestos de trabajo amenazados por reconversiones industriales que alcanzan notoriedad algunos años, así como, con el impago de salarios. Ahora bien, conforme a trabajadores participantes y jornadas no trabajadas, las huelgas no estrictamente laborales, especialmente, las políticas, también son significativas. De esta manera, la actividad huelguística se diversifica porque si bien las laborales son abrumadoramente mayoritarias en cuanto a cantidad; sin embargo, las no estrictamente laborales son relevantes en cuanto a trabajadores participantes y jornadas no trabajadas; pero,

además, aunque dentro de las primeras predominan las ofensivas, sin embargo, también, son notorias las defensivas muchos años.

DISTRIBUCIÓN (SECTORIAL Y SUBSECTORIAL) DE LA ACTIVIDAD HUELGUÍSTICA

Una vez establecidas las tendencias globales de la actividad huelguística, analizados los motivos registrados que explican su desencadenamiento, se va a examinar su distribución por sectores económicos, esto es, si tienen lugar más o menos homogéneamente en todos ellos o por el contrario, si se concentran más en unos que en otros; en este caso, hay que intentar ofrecer alguna razón sobre estas diferencias.

Previamente, se caracteriza su evolución sectorial. En la agricultura, donde los niveles de actividad huelguística son bajísimos en la segunda mitad de los ochenta, apenas suponen un uno por cien del total en cualquiera de las dimensiones consideradas, todavía disminuyen más en los veinte años analizados de manera que casi se puede considerar desaparecida. En la industria, se reduce la cantidad de huelgas, a principios del siglo XXI representan la mitad de las del inicio del periodo examinado, y sobre todo, la de huelguistas, que no suponen ni la tercera parte, y la de jornadas no trabajadas, incluso menos, algún año. El tiempo medio en huelga por huelguista se ha mantenido, no así, la amplitud media que se reduce. En la construcción, el número de huelgas, huelguistas y jornadas no trabajadas disminuye notoriamente tras el fuerte rebrote de fin de siglo, tanto que se pueden considerar casi inexistentes entre 2002 y 2004. La amplitud media que muchos años es elevada, doce años supera la cifra de mil, fluctúa significativamente hasta el punto que en 1999, 2000 y 2001, rebasa los quince mil. En los servicios, se mantiene la cantidad de huelgas desde 1993 si bien la cantidad de huelguistas fluctúa, al alza en 1996 y 2000, así como, el de jornadas no trabajadas. Así, pues, la actividad huelguística desaparece casi en la agricultura, se reduce en la industria y en la construcción, paulatinamente en la primera, más bruscamente en la segunda, mientras en los servicios se mantiene desde 1993 e incluso, se ha reactivado algún año.

En lo que se refiere a la distribución sectorial de la actividad huelguística anual (examen transversal), se observa (Tabla 5) que el mayor número de huelgas se produce en la industria aunque a partir de 1999 se quiebra esta hegemonía permanente de manera que las realizadas en los servicios es superior en 2000, 2002 y 2004. Los intervalos entre los que se encuentran los porcentajes sectoriales sobre el total hasta 1999 son bastante homogéneos: entre un 50 % y un 60% en la industria y entre un 30 y un 40 % en los servicios. Con respecto a los huelguistas, los del sector industrial son mayoría en bastantes de los años analizados, sobre todo, hasta ese último año, si bien representa promedios inferiores al cincuenta por ciento; los del sector servicios lo son algunos y los de la construcción alcanzan valores significativos sobre el total en 1987, 1990 y en el cambio de siglo. En relación al número de jornadas no trabajadas, el de los servicios es superior al de los otros sectores económicos en 1986, 1987, 1990, 1992, 1994, 1997, 1999 y 2000 mientras que el del sector industrial lo es en 1989, 1991, 1993, 1995, 1996, 1998 y 2001. Considerados globalmente los valores absolutos de las tres dimensiones, la actividad huelguística se desarrolla más en el sector industrial aunque en la última década se observa que cada vez es más frecuente y está más presente en el sector servicios.

Si se examinan la amplitud y la intensidad temporal medias que alcanzan las huelgas en los distintos sectores económicos, se observa que el promedio anual de trabajadores participantes por huelga en la industria oscila mayoritariamente entre trescientos y mil siendo la tendencia descendente a pesar de ciertos repuntes que se pueden registrar en algunos años (entre ellos, 2003 y 2004). En la construcción, el intervalo es considerablemente más pronunciado, una vez descartados los valores máximos y mínimos: se encuentran entre los quinientos y los diez mil habiendo alcanzado cifras superiores entre finales y principios de siglo. En los servicios, la oscilación mayoritaria es entre quinientos y mil quinientos siendo más los años que se encuentra próximos a la primera cantidad que a la segunda. Examinados transversalmente, se observa que los valores superiores se alcanzan en la construcción en buena parte de los años. El número medio de días no trabaja-

TABLA 5
Actividad huelguística en la industria, construcción y servicios entre 1986 y 2004

	Industria					Construcción					Servicios				
	% huelgas	% huelguistas	% jornadas no trabajadas	Magnitud	Duración	% Huelgas	% Huelguistas	% Jornadas no trabajadas	Magnitud	Duración	% Huelgas	% huelguistas	% Jornadas No trabajadas	Magnitud	Duración
1986	60,2	35	38,3	545,3	2,91	6,1	1	2,8	151,8	7,59	31,7	53,5	51	1584,1	1,36
1987	55,2	26,3	29,7	599,2	3,01	6,4	17,7	22,8	3470,8	3,43	36,5	44,6	41,2	1533,1	0,74
1988	58	11,1	12,8	1076,7	2	4,6	6,9	17,2	8454,5	4,31	35,5	9,2	27,3	1462,4	0,46
1989	58,2	72,5	59,2	1645,5	2,18	3,5	2,6	7,4	967,6	7,65	36,4	21,9	24,5	796,1	0,88
1990	58,2	46,2	39,4	557,3	2,41	3,3	15,1	11,1	3173,2	2,08	36,4	19,6	43,1	378,6	0,36
1991	51,5	36,2	38,9	880,1	2,45	4,5	6,6	20,7	1822,9	7,16	41,8	25	22,3	751,1	0,76
1992	56,8	10,8	25,6	758,3	2,86	4,3	0,4	0,7	383,9	1,93	36	15,4	33,9	1699,8	0,8
1993	61,1	58,1	55,4	838,5	1,92	5,7	3	3,1	467,7	2,02	30,9	27	29,1	768,6	1,31
1994	58,8	5,2	13,7	537,3	3,06	5,5	0,5	0,9	551	2,07	33,9	2,2	5,3	397	1,19
1995	58,5	40,8	45,3	459,2	2,81	5,1	10,9	13,1	1411,4	3,03	34,1	29,4	28,5	567,1	1,38
1996	56	26,8	37,9	639,6	2,03	6,9	11,7	23,1	2255,4	2,83	34	59,2	37,2	2331,8	4,04
1997	56,1	42	28,9	666,3	1,95	6,6	36,3	31	4874,5	2,42	35,4	19,7	39,4	494,4	0,7
1998	51,9	28,1	37,2	587,9	2,49	5,7	26,9	29,4	5160	2,06	39,8	19	19,5	519,1	2,11
1999	41,1	8,7	18,3	321,7	2,77	1,6	17	13	15958,3	1	55,9	21	28,1	573,1	1,38
2000	46,4	5,3	16	326,7	5,21	4,4	33,9	40,4	21812,5	2,07	47,6	58,5	40	3485	2,43
2001	50,1	29	48,1	988,8	2,55	4,1	45,5	29,7	18863,3	1,01	44,4	13,6	15,4	520,7	1,77
2002	40,6	1,6	4,8	252,9	3,39	1,6	0	0,3	54,5	27,5	54,5	4,3	8,3	521,4	1,27
2003	50,7	20,8	58,2	442,7	3,04	0,7	0	0,7	60	18,33	47,5	11,7	28,3	265,6	1,19
2004	45,5	33,8	11,1	582,6	2,64	1,3	2,2	7,1	1355,6	26,07	50,9	41,4	9,8	639,4	1,46

Fuente: Anuarios de Estadísticas Laborales y de Asuntos Sociales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

dos por huelguista en la industria suele variar entre los dos y los tres; en la construcción, los valores son más extrapolados, incluso descontando máximos y mínimos, oscila entre dos y siete; en los servicios no suelen superar el día y medio en la mayoría de los años observados. También, estos promedios de días en huelga de la construcción son superiores la mayor parte de los años a los de los otros dos sectores analizados.

Los datos de los indicadores considerados obligan a matizar las conclusiones anteriores sobre la distribución sectorial de la actividad huelguística ya que aunque con altibajos, se despliega con intensidad en la construcción. Tras esta primera aproximación

analítica, se pone de manifiesto que en algunos sectores económicos se registra una mayor actividad huelguística que en otros fluctuando a lo largo del tiempo, esto es, que hay mayor número de huelgas convocadas, más trabajadores que utilizan este medio de acción colectiva para protestar y presionar lo que por otro lado, también tiene lugar con una distinta intensidad en el tiempo. Por ello, con el fin de ofrecer alguna explicación de esta distribución desigual, se explora su desarrollo a una escala de desagregación mayor: las ramas de actividad económica. A este respecto, se recogen datos relativos a la actividad huelguística en seis; entre ellas, se incluyen algunas de las que registran más, las de minas y

fabricación de automóviles del sector industrial y la de educación del sector servicios; pero también una de las que registran menos, instituciones financieras e inmobiliarias. Entre unas y otra, se han incluido la industria química o la hostelería.

En el examen por subsectores, se aprecia un descenso de la actividad huelguística en todos ellos: las cifras de cualquiera de las dimensiones consideradas son inferiores, incluso, muy inferiores, a las de hace veinte años. En la industria de minas, es especialmente significativo: hasta 1992 alcanza valores muy importantes pero en el 2004 no representan ni el diez por ciento de los mismos. En la industria automovilística, donde también era relevante la actividad huelguística, y en la química, el número de huelgas se reduce aproximadamente a la mitad de las habidas a finales de los ochenta y bastante más en lo que se refiere a participación y duración. En hostelería y en banca, se han reducido tanto los valores en cuanto a trabajadores participantes y jornadas no trabajadas en los últimos años que prácticamente se puede considerar inexistente la actividad huelguística, incluso en subsectores donde ya era baja, como la banca. En educación, a partir de 1992, aumentan los trabajadores que secundan las huelgas si bien permanecen menos tiempo en paro que hasta entonces. Así pues, disminución general de la actividad huelguística en todos los subsectores analizados, especialmente notoria en el de minas. Solamente, en el educativo ha aumentado el número de participantes lo que resulta más significativo con respecto a su amplitud media porque se reduce el número de huelgas.

En un examen por años, se observa que hasta el 2000, el porcentaje de huelgas en la industria minera, en la automovilística y en la de educación es superior al de la química, hostelería y banca, incluso, muy superior, sobre todo, en la primera (minera) donde su número puede llegar a representar entre el diez y el dieciséis por ciento del total. Con el cambio de siglo, el de fabricación automovilística y el de educación rebasan al de la industria minera. También, se observa esta superioridad porcentual en lo que se refiere a las otras dos dimensiones de la actividad huelguística, participación y tiempo, aunque no están incluidos los datos en la tabla.

La amplitud media de las huelgas en cada subsector, así como el promedio de días no trabajados por huelguista también son distintos. Las amplitudes mayores se registran en la rama de educación y en la de fabricación de automóviles, en las que los promedios superan, casi todos los años, los quinientos trabajadores y no pocos de ellos, los mil quinientos, también, es verdad que son los subsectores donde hay más trabajadores ocupados; luego, viene la de las minas, entre doscientos y ochocientos cincuenta; las más bajas, son las de la banca, la química y la de hostelería, con menos de doscientos cincuenta trabajadores la mayor parte de los años. Los valores alcanzados resultan, pues, bastante polarizados. Los promedios superiores de días en paro por huelguista, se alcanzan en la rama química, hostelería y minas donde son bastantes los años en que son superiores a 2,5; después, se encuentra educación, fabricación de automóviles y banca donde muchos años no se supera el día y medio.

En la industria minera, la automovilística, la educativa (o en la educativa, la automovilística, la minera, de acuerdo a su peso actual), la actividad huelguística es mayor que en el resto de ramas analizadas (la industria química, la hostelería o la de banca). En las tres primeras, la negociación colectiva tiene lugar bastante fragmentariamente, sobre todo, en la de la industria automovilística donde el convenio colectivo tiene un carácter empresarial, o no está reconocida formalmente, educativa. También, es el caso de la hostelería. No así, en el de la química o de la banca donde tiene un carácter más unitario. Una negociación fragmentaria multiplica las posibilidades potenciales de ejercer la acción colectiva para promoverla o para influir en su desenlace. Además, las tres ramas con mayor actividad huelguística tienen una característica común: la presencia de organizaciones sindicales no sólo en las instancias de representación sino asimismo organizativamente en los centros de trabajo del sector. En todas las ramas examinadas, con la excepción de la educativa y la de hostelería, ha habido reconversiones productivas y regulaciones de empleo con el consiguiente rebrote de la conflictividad laboral; en alguna de ellas, minas, casi permanentemente a lo largo de este tiempo; en el resto, de manera puntual.

Estos tres hechos, especialmente, los dos primeros, que coexisten en ramas (en subsectores) muy conflictivas pueden servir para explicar la desigual distribución de la actividad huelguística por sectores que han registrado un descenso generalizado en todas sus dimensiones con la excepción de la de participación en los servicios.

DISTRIBUCIÓN ESPACIAL DE LA ACTIVIDAD HUELGUÍSTICA

A nivel territorial, también hay información disponible sobre la actividad huelguística. Se presenta desagregada por autonomías y por provincias. Su examen se puede efectuar territorialmente observando su evolución para finalmente establecer tendencias o año a año viendo su despliegue simultáneo en todas ellas, para localizar en cuáles tiene una incidencia mayor.

Así, en lo que se refiere a la primera posibilidad, por comunidades, se observa que en Andalucía, Asturias, Catalunya y Madrid, donde la actividad huelguística es muy importante, más de cien huelgas cada año y un mínimo de ochenta mil huelguistas y de ciento treinta mil jornadas no trabajadas, experimentan inflexiones acusadas. Una primera, a partir de 1994, en Asturias, Catalunya y Madrid en que esos valores se reducen la mitad o más; en Andalucía, se mantienen con la excepción de trabajadores participantes que se reducen de igual manera. Una segunda, en el año 2000, en Asturias y ahora además en Andalucía, en que caen las cifras existentes hasta entonces mientras que en Catalunya y Madrid se mantienen o crecen levemente de modo que en cada uno de los últimos cuatro años examinados, cada una de estas comunidades registra un mínimo de treinta huelgas, ocho mil trabajadores participantes y veintisiete mil jornadas no trabajadas. La actividad huelguística ha descendido, pues, en todas ellas. También, en el País Vasco, el número de huelgas es importante desde 1990 en que se registran sus datos en los anuarios, solamente tres años han sido inferiores a 130, al igual que el de trabajadores participantes, la mayor parte de los años, superior a cincuenta mil, y el de jornadas no trabajadas, asimismo, superior a ciento cincuenta mil; su actividad huelguística se ha mantenido en estos quince años.

En Castilla-León, País Valenciano, Galicia y Navarra, los mínimos registrados cada año hasta principios de los noventa en cada una de ellas son: treinta huelgas, siete mil setecientos huelguistas y treinta y tres mil jornadas no trabajadas. En 1994 tiene lugar una declinación, acusada en las dos primeras en las que esas cifras caen por debajo de la mitad y leve en las dos últimas. Desde entonces, el descenso continua aunque más moderadamente con la excepción de Navarra que cambia de sentido creciendo levemente el número de huelgas y el de jornadas no trabajadas. En Aragón, Murcia, Cantabria, Canarias, Castilla la Mancha, la actividad huelguística es reducida ya en los primeros tiempos analizados: cada año se registra un mínimo de catorce huelgas, dos mil setecientos huelguistas y diez mil doscientas jornadas no trabajadas. A mediados de los noventa, tiene lugar un descenso en estos valores mínimos, sobre todo, en los dos últimos, más de la mitad, que se prolonga en el tiempo en el caso de Canarias, Castilla la Mancha y Murcia. En las restantes comunidades, Extremadura, La Rioja, Baleares, Ceuta, la actividad huelguística es muy limitada, puntual.

En un examen transversal (por filas) de la distribución territorial de las huelgas cada año, se aprecia que la mayor parte se localizan en ocho comunidades: Euzkadi, Andalucía, Madrid, Catalunya, Asturias, Castilla León, País Valencià y Galicia. Las alteraciones más acusadas y sostenidas tienen lugar en 1993 cuando en Asturias se registran muchas menos perdiendo peso en el conjunto estatal, al igual que sucede en el 2001 en Andalucía que hasta ese año es una de las comunidades en la que tienen lugar más junto a Euzkadi.

En lo que respecta a la distribución territorial de los huelguistas cada año, se observa que la mayor parte están empleados en las nueve comunidades que se acaban de enumerar: en 1990, Andalucía, Euzkadi, Madrid, Asturias, País Valenciano, Catalunya, Castilla León, Aragón, Galicia. Ahora bien, el orden de esta lista experimenta cambios muchos años, sobre todo a partir de 1994, de modo que se puede observar entre las cinco que registran más huelguistas a alguna de las últimas citadas en la distribución territorial de las huelgas, País Valen-

TABLA 6
Evolución porcentual del número de huelgas por comunidades autónomas (1986-2004)

	Andalucía	Aragón	Asturias	Baleares	Canarias	Cantabria	Castilla Mancha	Castilla León	Cataluña	País Valenciano	Extremadura	Madrid	Murcia	Navarra	Euzkadi	Rioja	Ceuta Melilla
1986	9,6	2,4	14,4	0,4	3,3	1,5	2,6	7,5	18,3	8,4	0,8	13,2	2,2	2,5	0,0	0,7	0,0
1987	12,5	3,7	11,7	1,0	2,9	2,1	1,9	9,0	15,0	6,1	0,8	12,1	0,9	4,1	0,0	0,4	0,2
1988	11,9	1,2	16,1	1,5	2,2	1,7	1,8	10,1	16,8	7,0	1,1	14,6	2,2	2,9	0,0	0,3	0,0
1989	15,9	3,1	15,2	0,1	4,0	1,8	2,5	9,6	12,9	5,8	1,6	11,7	1,2	3,3	0,0	0,5	0,4
1990	11,5	3,8	14,5	0,2	3,2	1,8	2,1	7,4	8,4	6,9	0,9	11,1	1,5	4,3	14,5	0,2	0,2
1991	16,8	2,4	12,6	0,2	2,1	1,5	3,1	8,6	7,3	5,7	1,0	11,0	1,5	3,0	11,7	0,8	0,1
1992	16,5	2,6	10,3	0,0	2,1	1,9	1,7	5,2	9,1	9,1	1,0	10,4	2,1	3,2	15,9	0,4	0,2
1993	16,9	2,9	7,2	0,8	1,9	1,6	1,9	7,4	9,4	7,0	0,8	11,1	0,8	2,7	13,9	0,7	0,2
1994	15,5	2,9	8,1	0,6	2,5	2,6	2,2	4,3	8,4	5,1	1,1	11,6	2,2	3,1	16,9	0,7	0,6
1995	13,9	1,6	8,4	0,3	2,8	1,6	2,8	5,7	10,4	7,0	0,8	11,8	1,5	2,9	14,9	1,7	0,1
1996	15,7	2,6	8,6	0,0	4,0	1,4	2,1	7,7	6,9	6,8	0,1	12,8	1,0	2,4	16,5	0,7	0,1
1997	18,2	1,0	14,2	0,6	2,8	0,4	1,0	5,1	11,0	4,5	0,1	9,0	0,7	3,7	13,5	0,3	0,4
1998	22,3	1,9	8,6	1,5	3,1	1,5	1,3	6,5	8,6	7,3	0,5	10,0	0,5	4,5	12,1	0,3	0,0
1999	15,3	1,4	8,3	0,8	0,7	1,5	2,6	6,6	7,8	7,7	0,4	11,5	1,6	4,9	15,0	0,7	0,3
2000	11,6	3,0	7,7	0,4	2,6	2,2	1,8	5,0	8,9	5,2	0,7	10,0	1,2	6,5	19,9	1,5	0,0
2001	6,0	1,4	7,3	0,7	0,7	2,5	2,2	5,3	14,4	5,9	0,5	7,7	1,5	8,4	22,6	0,3	0,0
2002	11,6	1,0	5,7	0,6	0,4	2,6	2,2	4,1	10,8	4,4	1,6	10,7	1,3	5,7	24,6	0,6	0,0
2003	7,6	2,2	3,7	0,0	0,0	2,2	1,8	3,0	16,2	4,5	0,3	11,0	0,7	5,3	28,9	0,9	0,0
2004	8,2	1,6	4,4	0,0	0,0	1,6	1,7	2,4	10,2	5,1	0,7	9,3	0,7	7,5	32,7	0,4	0,0

Fuente: Anuarios de Estadísticas Laborales y de Asuntos Sociales.

ciano, Castilla León, Galicia. El mismo fenómeno y más acusado se percibe todos los años en la distribución territorial de las jornadas no trabajadas que adquieren gran relevancia no solo en Galicia, Castilla León o País Valenciano sino también en otras autonomías no mencionadas, Murcia y Navarra. Esta mayor relevancia de algunas supone que otras, Madrid y sobre todo, Asturias, la pierden en lo que respecta a esta dimensión. En este sentido, Andalucía, Catalunya y Euzkadi se encuentran casi todo el tiempo analizado entre las autonomías que registran más jornadas no trabajadas aunque desde el 2001 tiende a disminuir el peso de la primera.

El contrapunto a los valores alcanzados en cualquiera de las dimensiones analizadas de la actividad huelguística en los territorios mencionados, se encuentra en Aragón, Baleares, Canarias, Cantabria,

Castilla la Mancha, Extremadura, Rioja, Ceuta y Melilla, donde sólo ha habido dos o tres años en que las huelgas registradas en cada una de ellas, los trabajadores que las secundan o los días que no trabajan, superan el uno o dos por ciento del total del estado.

La distribución territorial de la actividad huelguística es, pues, desigual todos los años. Se localiza mayoritariamente en las comunidades de Euzkadi, Andalucía, Catalunya, Madrid, Asturias, en las que sindicatos de ámbito nacional y sindicatos autonómicos que se reclaman herederos de la tradición del movimiento obrero concentran buena parte de sus efectivos y de su actividad, aunque ha perdido peso en Asturias y en Andalucía en los últimos tiempos que ha sido ganado por otras comunidades; en lo que se refiere a esta última hay que esperar a que la tendencia se confirme.

Dicha conclusión se confirma en su mayor parte y se precisa si se observa la distribución por provincias de las tres dimensiones de la actividad huelguística a partir de lo que representan porcentualmente sus magnitudes dentro del conjunto del estado. En lo que se refiere al número de huelgas, las que más peso tienen en cada uno de los veinte años considerados son: Madrid, Barcelona, Asturias, Vizcaya, Álava, Valencia, Guipúzcoa, Sevilla, Navarra, León, Cádiz, Coruña y Zaragoza, esto es, las más importantes dentro de cada autonomía apreciándose la pérdida de relevancia de las andaluzas. También, el protagonismo de los trabajadores de estas provincias es importante la mayor parte del período sin que apenas se altere el orden citado en su participación si bien en los últimos tiempos ha crecido el de las tres provincias vascas. Casi lo mismo se puede escribir en cuanto a las jornadas no trabajadas aunque se altera más el orden.

Además, el alcance de las tres dimensiones se reduce a lo largo de las casi dos décadas analizadas, sobre todo el de participación y tiempo, en la mayor parte de las provincias citadas: mucho en Sevilla, Asturias y bastante en todas las demás con la excepción de Guipúzcoa, Vizcaya, Álava y Navarra donde se han mantenido e incluso, han crecido. Por último, en lo que se refiere a la magnitud media anual por huelga registrada, sus máximos valores se alcanzan en los territorios vascos (Guipúzcoa, Álava y Vizcaya), seguidos de Madrid, Barcelona, Asturias, Valencia, Navarra; mientras que en lo que respecta al promedio de jornadas (días) no trabajadas, unos años, se alcanzan en unas provincias, otros años, en otras.

Así pues, la actividad huelguística tiene lugar mayoritariamente en las zonas del estado español que experimentan un importante desarrollo económico en los sesenta alcanzando sus valores absolutos más elevados en los dieciocho años examinados a finales de los ochenta y principios de los noventa. A este respecto, hay que señalar (recordar) que CC.OO. y UGT junto a los sindicatos autonómicos correspondientes —ELA y LAB en Euzkadi y Navarra o CIG en Galicia— poseen en dichas zonas sus mayores cuotas de organización y representación. Una actividad huelguística que, por otro lado, des-

ciende en todos los territorios del estado español, con la excepción de Euzkadi y Navarra, especialmente en cuanto a trabajadores participantes y jornadas no trabajadas.

LOS CONVOCANTES

Uno de los últimos aspectos de la actividad huelguística del que se recoge información en los Anuarios Estadísticos es de sus convocantes, entre los que se reconoce explícitamente a los sindicatos “más representativos”, es decir, CC.OO., U.G.T., U.S.O. y E.L.A.S.T.V. que han obtenido, al menos, el diez por ciento de los representantes a nivel nacional en las elecciones a representantes de los trabajadores (o al menos, un quince por ciento, en el caso de las comunidades autónomas), además, de los delegados o comités de empresa; del resto, se ofrece información agregada bajo la etiqueta de “otros sindicatos” —una agregación discutible ya que dentro de la misma se encuentran sindicatos sectoriales, corporativos, nacionalistas como la CIG, o LAB e históricos como la CNT y una escisión de la misma, CGT—, “grupos de trabajadores” u “otros convocantes”. Los datos se presentan porcentualmente calculados respecto a la totalidad de las huelgas realizadas en el año. De cada huelga se pueden registrar hasta un máximo de cuatro convocantes. Esto supone que la suma de porcentajes de participación anuales sea superior a cien.

En el examen de los convocantes de las huelgas del año a lo largo del tiempo analizado, se observa que aumenta poco en el caso de UGT, CC.OO., USO y de los delegados y comités de empresa; bastante, en el de ELA-STV; y mucho en (el caso) de otros sindicatos; disminuye la de grupos de trabajadores a partir de 2000 quedando reducida a menos del diez por ciento de los primeros años examinados y la de otros convocantes. Este aumento, al igual que la disminución no es lineal sino que experimenta fluctuaciones muy cortas en el caso de CC.OO, USO, ELA-STV y delegados y comités de empresa, y cortas en el de la UGT. Esa evolución de la participación de los convocantes en la actividad huelguística se precisa más cuando se examina su presencia en relación a los huelguistas y a las jornadas no trabajadas. Así, se incrementa un poco la de USO, más

la de ELA-STV y mucho más la de otros sindicatos; mientras se mantiene la de CC.OO. y se reduce la de delegados y comités de empresa y la de otros grupos de trabajadores.

En un examen transversal, por años, se observa que delegados y comités de empresa, CC.OO., UGT, “grupos de trabajadores”, otros sindicatos, ELA-STV, USO y otros, son los convocantes, por este orden, de las huelgas de cada año, al menos, desde 1990 en que se inicia el nuevo registro estadístico, con muy pocas alteraciones hasta finales de siglo en que crece el protagonismo de “otros sindicatos” y ELA-STV en detrimento de “grupos de trabajadores”. La presencia creciente de los “otros sindicatos” se constata cuando se examinan los convocantes de los huelguistas de cada año: durante todo el tiempo observado, se aprecia el predominio de CC.OO. y UGT seguidos de delegados y comités de empresa si bien a finales de los noventa son reemplazados por esos “otros sindicatos”. Asimismo, se comprueba cuando se analiza el peso de los convocantes en relación a las jornadas no trabajadas aunque hay alguna otra alteración ya que en 2002 no es CC.OO. la que más incide en este sentido, sino “otros sindicatos” y en los dos años siguientes, UGT; también, gana influencia ELA-STV.

Así pues, estabilidad de los convocantes en los veinte años analizados y de su incidencia en la convocatoria de las huelgas anuales: únicamente, la aumentan “otros sindicatos” y ELA-STV; la pierden “grupos de trabajadores”.

ALGUNAS CONCLUSIONES

Casi treinta años se han observado en este examen de la actividad huelguística en el ámbito laboral, de veinte se dispone de información continuada en relación a una serie de aspectos. Constituye un largo periodo iniciado en el momento de inflexión descendente del ciclo económico que se prolonga hasta finales de los noventa en que se reorienta aunque sin saber si se mantendrá la tendencia —también, a mediados de los ochenta, tiene lugar un repunte económico que se quiebra a principios de la década siguiente—. Está recorrido, además, por procesos de concertación social, continuos en su primera parte, puntuales, a partir de 1986, coinci-

dentos con los de configuración de un entorno institucional estable.

Pues bien, de este examen se puede derivar en primer lugar, que la actividad huelguística decae desde finales de los setenta aunque este decaimiento no es lineal. En algunos momentos rebrota: ligeramente, las más de las veces; e intensamente, cuando se producen huelgas generales “ante el anuncio y aplicación de medidas político económicas” que bien pueden ser interpretadas como otras tantas manifestaciones de “economía moral” de la multitud obrera, utilizando la terminología thompsoniana.

En segundo lugar, que la actividad huelguística tiene un origen mayoritariamente laboral conforme al número de huelgas registradas bajo los motivos recogidos dentro de esa categoría: casi un cuarenta por ciento son promovidas alrededor de la negociación colectiva o de cuestiones relacionadas con la organización laboral y de mejoras independientes de los convenios colectivos, es decir, tienen un carácter ofensivo, mientras que una cuarta parte lo son en torno a la amenaza de pérdida del empleo (reconversión industrial o regulación de empleo) o del impago de salarios, es decir, poseen un carácter más defensivo. Ahora bien, de acuerdo al número de huelguistas y de jornadas no trabajadas, la actividad huelguística que tiene lugar ante el anuncio y/o aplicación de medidas de política económico-social, un motivo considerado estadísticamente como no estrictamente laboral, adquiere extraordinaria relevancia; a este respecto, traducen un intento de reapropiación de la iniciativa política por parte de sus promotores. La actividad huelguística se diversifica, pues, respecto a los motivos aunque predominan los laborales y a su carácter.

En tercer lugar, que la actividad huelguística se terciariza porque si bien se desarrolla más en el sector secundario en cualquiera de los catorce primeros años analizados, sin embargo, desde finales de siglo es cada vez más frecuente y está más presente en el terciario; esto es debido a que la actividad huelguística se reduce en la industria y en la construcción mientras se mantiene en los servicios. Esta distribución se ratifica en un examen más desagregado de la industria y de los servicios ya que en cinco de las seis ramas de actividad económica analizadas,

la actividad huelguística disminuye, especialmente, en algunas que constituyeron subsectores muy dinámicos de la economía española, como la industria minera. Únicamente, la rama educativa registra un aumento de huelguistas desde 1993.

En cuarto lugar que la actividad huelguística se localiza mayoritariamente en los territorios del estado español que experimentan un importante desarrollo económico en los sesenta, Guipúzcoa, Álava, Vizcaya, Madrid, Barcelona, Asturias, Valencia, Sevilla, Navarra, Coruña y en los que se encuentran más extendidas y asentadas las principales organizaciones de los trabajadores que se declaran herederas de las tradiciones del movimiento obrero a nivel nacional y autonómico. Con la excepción de Euzkadi, en todos los demás territorios ha descendido la actividad huelguística en estos casi veinte años, especialmente, en Asturias y en Andalucía.

Y en quinto lugar, los convocantes más frecuentes de la actividad huelguística han sido los denominados sindicatos “más representativos” (CC.OO. y UGT) y delegados y comités de empresa aunque en los últimos tiempos se aprecia el protagonismo creciente de otros sindicatos que incluso los rebasan en algunos territorios —Euzkadi y Navarra— en los que, por otro lado, tienen una presencia organizativa superior.

Así pues, tras alcanzar su apogeo en la segunda mitad de los setenta, la actividad huelguística se reduce aunque registra rebotes cada vez con menos huelguistas y de más corta duración salvo cuando se deben a la convocatoria de huelgas generales en las que participan alrededor de la mitad de los ocupados sin que se conozca suficientemente la implicación de los distintos segmentos de la mano de obra en su desarrollo. Rebotes sin periodicidad excepto los relacionados con la negociación colectiva, localizados predominantemente en ciertos sectores y territorios aunque aislados unos de otros; una parte de ellos, sobre todo, en los primeros tiempos, tienen carácter defensivo, si bien después pierden peso que lo ganan los de carácter ofensivo para llevar adelante propuestas de naturaleza económica pero también política. Por tanto, se corroboran, de alguna manera, los rasgos detectados en la actividad huelguística en fase descendente y que se han expuesto en el contexto analítico.

Asimismo, se confirman algunas razones que dan una serie de autores a la configuración y a la trayectoria de la actividad huelguística. Su reducción se relaciona, entre otros hechos, con la institucionalización del conflicto bien sea a nivel macro o micro. Su desarrollo focalizado responde a una hoja de ruta determinada por ciertos aspectos del funcionamiento de la economía así como por la desigual disposición de recursos organizativos y políticos que tienen los distintos segmentos de la mano de obra si bien la primera determinación requiere una investigación pormenorizada para observar más precisamente su correlación. En el caso de las huelgas generales suceden tras el anuncio y/o aplicación gubernamental de medidas que agravan más las precarias condiciones de empleo y de vida de una mano de obra ya debilitada; aunque no se ha analizado en el presente texto, su convocatoria sindical intenta no solo detenerlas o amortiguarlas sino también recuperar la iniciativa política mediante una demostración de fuerza.

Quedan, pues, pendientes algunos temas en la agenda de estudio en la que además, se ha de incluir obligatoriamente la (re)politización y (re)socialización que supone la participación de los trabajadores en las huelgas, esto es, sus efectos colectivos, a partir de sus discursos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALONSO, L.E. (1991): “Conflicto laboral y cambio social: una aproximación al caso español” en Míiguelez, F. y Prieto, C., *Las relaciones laborales en España*, Madrid, Siglo XXI; pp. 403-423.
- ALONSO, L.E. Y BLANCO, J. (1999), “La transformación de las bases sociales del conflicto laboral” en Míiguelez, F. y Prieto, C. (dirs.), *Las relaciones de empleo en España*, Madrid, Siglo XXI; pp. 347-374.
- BABIANO, J. Y MOSCOSO, L. (1991), “Los conflictos sociales en fase depresiva ante la adopción de políticas de ajuste: el caso español”, *Zona abierta*, 56: 121-173.
- BABIANO, J. (1995), *Emigrantes, cronómetros y huelgas*, Siglo XXI, Madrid.
- BENEYTO, P. (2004), “La afiliación sindical en España: viejos tópicos y nuevas realidades” en Be-

- neyto, P., *Afiliación sindical en Europa. Modelos y estrategias*. Alzira (Valencia) Germania; pp. 21-65.
- BOTTOMORE, T. (1976), "Conflicto y cambio social" en *La sociología como crítica social*. Barcelona, Península; pp. 187-207.
- COSER, L. A. (1961), *Las funciones del conflicto social*, Fondo de Cultura Económica, México.
- DOMÈNECH, X. (2002), "El problema de la conflictividad bajo el franquismo: saliendo del paradigma", *Historia Social*, 42: 123-143.
- DURCAN, J. W., MCCARTHY, W.E.J. Y REDMAN, G. P. (1990), *Las huelgas en el Reino Unido durante la posguerra*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- HOBBSAWM, E. (1979), "Las fluctuaciones económicas y algunos movimientos sociales a partir de 1800" en Hobsbawm, E. *Trabajadores*. Barcelona, Crítica; pp. 147-183.
- MARTÍNEZ-ALIER, J. Y ROCA, J. (1988), "Economía política del corporativismo español", *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 88: 25-62.
- MARTÍNEZ LUCIO, M. (2002), "España: la regulación de la fragmentación laboral y social" en Ferner, A. y Hyman, R., *La transformación de las relaciones laborales en Europa*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- SCREPANTI, E. (1985), "Ciclos económicos largos e insurrecciones proletarias recurrentes", *Zona abierta* 34-35: 63-104.
- SCREPANTI, E. (1989), "Los ciclos largos en la actividad huelguística: una investigación empírica", *Historia social* 5: 51-75.
- SHALEV, M. (1989), "Mentiras, mentiras detestables y estadísticas de huelgas: medición de las tendencias del conflicto laboral" en Crouch, C. y Pizzorno, A. (compiladores), *El resurgimiento del conflicto de clases en Europa occidental a partir de 1968*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; pp. 27-49.

¿TODAVÍA ORGANIZADORES DEL DESCONTENTO?

LOS RETOS DE LAS ESTRATEGIAS DE RENOVACIÓN SINDICAL EN ESPAÑA

MIGUEL MARTÍNEZ LUCIO¹
UNIVERSIDAD DE MANCHESTER, REINO UNIDO

RESUMEN

EL PRESENTE ARTÍCULO PRETENDE SER UNA INTERVENCIÓN DISCURSIVA EN LA CUESTIÓN DEL CAMBIO Y LA RENOVACIÓN DE LOS SINDICATOS ESPAÑOLES QUE AL IGUAL QUE EN OTROS PARTES DEL MUNDO POSTINDUSTRIALIZADO HAN ADOPTADO DISTINTAS PRÁCTICAS Y ESTRATEGIAS PARA AFRONTAR LAS DIFICULTADES QUE ATRAVIESAN A LA HORA DE ORGANIZAR Y MOVILIZAR A LOS TRABAJADORES.

EL PUNTO DE PARTIDA ES UNA REVISIÓN DE BIBLIOGRAFÍA AMERICANA Y BRITÁNICA SOBRE RENOVACIÓN SINDICAL SIN QUE SUPONGA ASUMIR QUE ES MÁS IMPORTANTE QUE LA ELABORADA EN OTRAS PARTES AUNQUE PUEDE CONSTITUIR UN CONTEXTO VALIOSO YA QUE LOS DESAFÍOS QUE HAN DE ABORDAR LOS SINDICATOS EN ESTOS DOS PAÍSES SON TAMBIÉN MUY IMPORTANTES. A CONTINUACIÓN SE ANALIZA COMO SE HA PLANTEADO LA RENOVACIÓN SINDICAL EN ESPAÑA DEDICANDO ESPECIAL ATENCIÓN AL EXAMEN DE CÓMO LOS DOS PRINCIPALES SINDICATOS ESPAÑOLES HAN INTENTADO LLEGAR A NUEVOS SEGMENTOS DE LA FUERZA DE TRABAJO Y ORGANIZARLOS. ADEMÁS, SE MUESTRA QUE LOS RETOS A LOS QUE SE ENFRENTAN LOS SINDICATOS ESPAÑOLES CONSTITUYEN DIFÍCILES BARRERAS EN TÉRMINOS DE CREACIÓN DE FORMAS COHERENTES Y CONSISTENTES DE REGULACIÓN QUE ABARQUEN EL CONJUNTO DE LOS TRABAJADORES.

FINALMENTE, SE PLANTEA COMO AL CENTRARSE EL DEBATE SOBRE LA RENOVACIÓN EN CAMBIOS PROFESIONALES Y ESTRUCTURALES RESULTA DIFÍCIL ABORDARLA EN TÉRMINOS POLÍTICOS E IDEOLÓGICOS. AUNQUE PUEDE SER INEVITABLE DEBIDO A LA MAGNITUD DE DICHSOS CAMBIOS, SIN EMBARGO, HAY DOS NARRATIVAS Y DOS FORMAS DIFERENTES DE ENTENDERLOS.

PALABRAS CLAVE:
SINDICATOS, RENOVACIÓN SINDICAL.

INTRODUCCIÓN

El presente artículo constituye una intervención discursiva en la cuestión del cambio y la renovación de los sindicatos españoles. El tema es amplio y el artículo tiene por objetivo abordar la cuestión de la renovación sindical. Tras los años 80 y principios de los 90, se habló mucho del inicio de respuesta por parte de los sindicatos a su crisis de estructura e identidad. El argumento era que los sindicatos seguían

desempeñando una función vital en la sociedad y en los mercados laborales como consecuencia de los cambios contradictorios e inestables que se estaban produciendo en las economías postindustriales y globalizadas. A medida que los sindicatos veían —en diferente grado— el declive de sus niveles de afiliación y su capacidad de movilización, iban considerando y adoptando un conjunto de estrategias y cambios en la forma de representar a los trabajadores.

¹ Profesor, Manchester Business School, Universidad de Manchester, Manchester, Reino Unido, email: Miguel.MartinezLucio@mbs.ac.uk

El artículo arranca con la revisión de una selección de bibliografía americana y británica sobre renovación sindical sin asumir que la misma sea más importante y efectiva que la que tiene lugar en otras partes del planeta. No obstante, constituye un patrón para un debate útil, ya que los retos a los que se enfrentan los sindicatos en estos dos países son de envergadura debido a los legados de gobiernos hostiles, a una excesiva desregulación económica y laboral, y a los cambios sociales que han experimentado. Resultaría pues irónico desdeñar determinada bibliografía sobre puesta al día y renovación sindical. Más bien, al contrario, puede jugar el papel de útil piedra de toque para los sindicatos de otros países. El artículo aborda también la forma en que ha sido planteada la renovación sindical en España. Analiza asimismo cómo llegar a nuevos segmentos de la fuerza de trabajo y organizarlos ha sido un proceso deliberado emprendido por las dos principales confederaciones sindicales. El artículo mostrará además que los retos a los que se enfrentan los sindicatos españoles son considerables y tienden a crear difíciles barreras en términos de creación de formas coherentes y consistentes de regulación que abarquen el conjunto de los trabajadores. Finalmente, el texto postula que el debate sobre la renovación tiende a centrarse en cambios profesionales y estructurales que no tienen fácil acomodo en las formas políticas e ideológicas de renovación: esto puede ser inevitable debido a los cambios sociales y de identidad si bien el artículo termina con dos narrativas y dos formas diferentes de entender estos cambios. La necesidad de comprender los cálculos estratégicos que hacen los sindicatos frente a lo que ellos perciben como los elementos fundamentales del cambio resulta esencial para el debate.

LA CUESTIÓN DE LA REVITALIZACIÓN Y RENOVACIÓN EN LA BIBLIOGRAFÍA ANGLOSAJONA

En los años setenta y principios de los ochenta se publicaron un conjunto de textos en los que se asociaba el destino de los sindicatos al de la clase trabajadora (ver Martínez Lucio, 2006). Las cambiantes circunstancias económicas y sociales de la clase trabajadora industrial en un contexto de emergencia de una sociedad del ocio, de automatización

creciente y de declive de los valores industriales fueron percibidas como base de una transformación fundamental en términos de identidad industrial y de política social (Gorz, 1982). Para la identidad tradicional de la clase obrera, resultó central el papel de los sindicatos como representantes de las comunidades industriales y cristalizadores de sus derechos e intereses. La cultura de la negociación con sus masculinizados procesos, la centralidad de los salarios en el proceso de lucha, y el papel del colectivismo tal como se visualiza en el funcionamiento asambleario, se vieron amenazados por la rápida desarticulación de las comunidades industriales y de sus relaciones sociales. Este declive en términos sociales ha sido guiado o acompañado, según la visión que se tenga, por cambios políticos a nivel macro y micro en las relaciones entre las empresas y el estado. En primer lugar, y a nivel macro, se produjo un *declive* en términos de corporativismo. El papel de los sindicatos había sido consagrado, en grado variable, por los procesos políticos macroeconómicos de la Europa Occidental continental. Una forma de corporativismo social o neocorporativismo basada en la independencia de los interlocutores sociales (Schmitter, 1974) y un nivel macro/político de negociación son los que sustentaban el estado fordista en la Europa liberal democrática de la posguerra. En algunos casos, como en Suecia, los sindicatos jugaron un gran papel en la coordinación y articulación de las políticas y regulaciones socioeconómicas (Lash y Urry, 1987). Pero la crisis del fordismo produjo una retirada parcial del estado respecto de los procesos de regulación económica directa y el consiguiente cuestionamiento del neocorporativismo como base para la toma de decisiones. En el caso de países como el Reino Unido, la retirada fue considerable pero son muchos los países en los que se cuestionó el papel de los sindicatos dentro del estado. El movimiento sindical se vio por tanto expuesto a un estado más orientado al mercado, más interesado en la privatización y el desarrollo de servicios sociales más vinculados a dinámicas mercantiles. Y aunque el estado, como argumenta Jessop (2002), asume un papel de facilitar una base para la acumulación de capital, como en la forma schumpeteriana del *Workfare State* (con su reformulación

de la regulación para facilitar una mayor competencia a través de los roles indirectos del estado en términos territoriales y de oferta), sin embargo, en términos de organización el trabajo no es considerado parte integral.

En los contextos anglosajones del Reino Unido y de los Estados Unidos, la llegada de los gobiernos neoliberales en los años 80 y principios de los 90 exacerbó el declive con una caída de las tasas de afiliación a lo largo de todo el periodo. Las legislaciones antisindicales en materia de huelga y regulación hicieron que los sindicatos de esos países pareciesen vivir en ‘otro planeta’ en comparación con los alemanes, suecos o incluso los italianos (Perrett, 2007: 1-19). El anhelo de una mayor regulación como condición fundamental de mayores derechos y de mayor decencia en las relaciones industriales se constituyó en poderoso mantra para los intelectuales y activistas sindicales de las relaciones industriales.

No obstante, de este contexto de relativo aislamiento surge un singular compromiso con la idea de renovación sindical. Los orígenes no son fáciles de trazar pero pueden ser situados en torno a una serie de conceptos y estrategias que sientan las bases de una nueva forma de conexión entre trabajadores y sindicatos. Estas estrategias surgen en cierta medida debido a los cambios de contexto político. En primer lugar los aliados tradicionales del movimiento sindical parecen incapaces de concebir proyectos populares que les permitan integrarse nuevamente en gobiernos con fuertes agendas sociales. En segundo lugar las movilizaciones en contra de la reestructuración y desregulación no parecen capaces de detener las políticas neoliberalizadoras. También se produce la sensación de que los sindicatos necesitan una revisión más profunda de la forma en que se vinculan con el estado y con la sociedad civil, en una sociedad más fragmentada y socialmente dividida. Estas preocupaciones hicieron que los sindicatos clave del R.U. y EE.UU. concibieran una nueva política de renovación. Esta nueva política de renovación no es esencialmente política en el sentido de que no implica una visión anticapitalista o de movilización en el sentido tradicional. Ahora bien, tampoco se trata sólo de un nuevo compromiso

con el capital aunque las políticas de partenariatado y las nuevas formas de microcorporativismo siguen derivándose del legado del sindicalismo de empresa de los años 80 (Lillie y Martínez Lucio, 2004) incluso cuando el legado de su éxito en el caso del R.U. es muy discutible (Stuart y Martínez Lucio, 2007). Es más, el legado del sindicalismo de servicios que surge en los años 80, momento en que los sindicatos empiezan a actuar como proveedores de los mismos, no se convierte en un modelo central, esencialmente porque los servicios no son extensivos.

En el centro de la renovación sindical respecto del trabajo y de la clase obrera está el concepto del *organizing*. Surge como un intento estratégico de llegar a segmentos no organizados de los trabajadores a través de organizadores específicos y de campañas llevadas a cabo en comunidades y en lugares de trabajo difíciles de organizar. El *organizing* es un mantra de la renovación sindical en países como el R.U. y EE.UU. (Martínez Lucio y Stuart, 2008, en prensa). Ha producido el desarrollo de escuelas de *organizing* dentro de los sindicatos y la preparación de jóvenes organizadores encargados de las campañas y objetivos. Paralelamente a este proceso de renovación, se produjo un mayor grado de sensibilización y compromiso respecto de las mujeres trabajadoras y de los inmigrantes. Los sindicatos crearon secciones y grupos desde los cuales los sindicalistas pudieron desarrollar políticas y actividades. Esto produjo en diversa medida un auto-análisis más proactivo de los sindicatos y un mayor nivel de compromiso con la temática de la igualdad. En el R.U. surgieron de muchos sindicatos representantes y militantes especializados en temas de igualdad (Stuart, et al 2006). En EE.UU., nuevas formas de hacer campaña en torno a empresas y localidades específicas – junto alianzas con, e incluso dirigidas por, trabajadores inmigrantes, como en Los Ángeles – han hecho resurgir un espíritu de movilización vinculado con la dimensión local (Milkman, 2006). Se trata de un modo de movilización focalizado, organizado e “implicado” en torno a campañas y temas destacados. Estas estrategias han incluido de forma creciente una mayor atención a temas comunitarios y locales.

En el R.U. Wills y Simms (2004) han argumentado que la dimensión comunitaria y los actores

comunitarios son un componente cada vez más importante de las relaciones laborales ya que ofrece una contextualización de la experiencia y de la percepción del trabajo. Estamos asistiendo a un interés creciente por el sindicalismo comunitario en determinados sindicatos y perspectivas académicas: el concepto de sindicalismo en red, formado por vínculos con los actores sociales (ibid; Evans *et al.*, 2005; Wills, 2002; Wills, 1998).² Un estudio reciente sobre los centros de trabajo comunitarios en EE.UU. muestra cómo los trabajadores inmigrantes están siendo parte integral de su desarrollo; su argumento es que necesitamos repensar de una forma más dinámica nuestra concepción de esas relaciones (Fine, 2006). Existe, pues, cierta preocupación sobre lo que realmente significa el término comunidad, por no hablar del sindicalismo comunitario, pero existen varios grados de implicación respecto de este tema. También se argumenta que, en la práctica, y en especial en el Reino Unido, las comunidades no son conscientes de la presencia de un sindicalismo comunitario (Pret y Martínez Lucio, 2006).

No obstante, la renovación sindical representa un desarrollo significativo en términos de iniciativas. Para Turner (2006) el debate se ha desplazado desde la transformación de las relaciones laborales y la necesidad de nuevas formas de partenariatado y trabajo conjunto con empresarios en el sentido empresarial, como fue el caso en los años 80 y principios de los 90, hacia la toma de conciencia de que los nuevos retos globales y las nuevas estructuras del mercado laboral requieren una nueva lógica de representación y movilización que relacione lo local con lo global. Se podría decir que temas como la descentralización, la globalización y las nuevas tecnologías de la información ofrecen nuevas plataformas de organización y nuevos espacios de participación (Martínez Lucio, 2006). Eso no significa que la mayoría de los sindicatos del R.U. y EE.UU. no intenten mantener un equilibrio, por difícil que sea, entre las relaciones con los empresarios y las relaciones con

la sociedad civil (el estado no es una opción real en estos espacios geográficos debido a la debilidad de las tradiciones corporativistas). Sin embargo, un nuevo hilo conductor de renovación y organización está desempeñando un papel clave.

Una estrategia en la que este nuevo rol aparece con claridad en el caso del Reino Unido es el aprendizaje y la formación. Los sindicatos se han embarcado en una estrategia de formación permanente para sus miembros y de desarrollo de representantes laborales a los que se confía la gestión de temas vinculados a la formación (en este caso con el apoyo de la nueva legislación del gobierno laborista que otorga a esos sindicatos una función consultiva) (Stuart, 2007). Este ámbito presenta una fuerte dimensión laboral y comunitaria en términos de centros de aprendizaje y se financia con un conjunto de recursos públicos - en particular, en áreas relacionadas con trabajadores inmigrantes-. La estrategia de formación se asemeja al desarrollo de los planes de seguridad e higiene en el trabajo de los años 80 y 90 pero sin las grandes regulaciones y derechos. Sin embargo, estos enfoques se ven obligados a buscar un equilibrio entre los intereses de las empresas y los de la sociedad civil. De ahí que la nueva agenda de renovación no sea la opción política de suma cero que podría haber sido. Requiere un equilibrio entre intereses y agendas, por no decir recursos, que no siempre pone de manifiesto la bibliografía.

Lo que percibimos en este contexto es un debate que no se centra tanto en las "estrategias de movilización versus estrategias de cooperación", sino que abarca a ambas. La manera en que la movilización se reorganiza en torno a nuevos segmentos y temas, más allá de la relación trabajo-capital en el ámbito laboral, junto con la forma en la que se construye la cooperación en torno a políticas sociales y de aprendizaje, por ejemplo, indica que el debate ofrece un nuevo conjunto de criterios y perspectivas respecto de la renovación sindical. Los ejemplos anglosajones son válidos porque se presentan como más in-

² El trabajo de Jane Wills (2004) es muy importante para entender lo que se llama 'network unions'. En el mismo, defiende que el futuro del sindicalismo está en establecer redes y contactos con la sociedad y especialmente con las comunidades locales de trabajadores. A la vez, insiste en que es importante pensar menos de forma jerárquica y más a través de una nueva lógica democrática interna que reconozca múltiples actores y formas de comunicación. En este sentido, señala que las alianzas con nuevos colectivos como inmigrantes, mujeres trabajadoras, y movimientos sociales necesita una visión más abierta del sindicato.

novadores que otros ejemplos europeos en cuanto a nuevas formas de renovación y revitalización si bien carecen del marco institucional de apoyo que requiere una sostenibilidad a largo plazo de las innovaciones y mejoras (Baccaro et al, 2003).

LA RENOVACIÓN COMO REGENERACIÓN DE LA REGULACIÓN

El ejercicio de comparar y contrastar los sistemas y actores de las relaciones laborales sobrepasa los límites del presente artículo. Nuestro objetivo es intentar situar la cuestión de la renovación sindical española en un contexto más amplio. El sistema español de relaciones industriales es más parecido al sistema italiano, y en ciertos aspectos al alemán, que al modelo anglosajón. La negociación colectiva está regulada, existen formas reguladas de representación de los trabajadores, también, compromisos de diálogo social con el estado y hay, en cierta medida, un cuerpo de derechos positivos. Esto no existe de forma clara en el Reino Unido (R.U.) o en EE.UU. Por otra parte están las diferentes instituciones, e incluso aspectos de las relaciones industriales como la flexibilidad laboral, que pueden variar de un contexto a otro y adoptar diferentes significados y diferentes posiciones estratégicas (Locke y Thelen, 1995, Behrens et al, 2004). Sin embargo, la comparación con el R.U. y EE.UU. es válida — aunque existan diferencias entre los dos contextos anglosajones debido al vínculo social y democrático en el R.U. y a un carácter menos movilizador en este caso (Baccaro et al, 2003). Los tres países presentan aspectos comunes en cuanto a niveles de afiliación, y el alcance del declive institucional de los sindicatos ha hecho surgir un debate autóctono sobre puesta al día y renovación. Como dicen Behrens et al (2004), la cuestión de la revitalización presenta dimensiones económicas, políticas y sociales en diferentes contextos. En este apartado analizaremos cómo la mayoría de los sindicatos españoles se han adentrado en los principales temas de la renovación y están estudiando estrategias para representar a los trabajadores y sus intereses en el contexto español:

y esta amplia estrategia ha conseguido un respaldo institucional en teoría mayor que el de su equivalente anglosajón. No obstante, esta renovación se ve amenazada por el difícil mercado laboral y por los retos sociales a los que se enfrenta el movimiento sindical español, así como por sus escasos recursos y su irregular implantación: también plantea problemas la naturaleza del apoyo institucional.

El contexto de los sindicatos españoles tiene que ver con la necesidad de forjar costumbres y sistemas de relaciones industriales en un contexto de transición doble (Martínez Lucio, 1998). Los retos planteados en los años 70 tras la caída de la dictadura consistían en “crear” “y negociar” un sistema de relaciones industriales y unos métodos de negociación y diálogo con el estado y con los empresarios (artefactos de las estructuras de un Estado del Bienestar Keynesiano moderno) en un momento en el que las estructuras industriales, la regulación social y los sistemas capitalistas organizados han generado desorganización y transformaciones post-industriales (para un análisis de los conceptos, ver Lash y Urry, 1986). Los principales sindicatos tuvieron que enfrentarse con sistemas de regulación del empleo en construcción en un momento de desregulación³ de la economía. Por lo tanto, los dos sindicatos mayoritarios, CCOO y UGT adoptaron políticas de renovación en un contexto en el que no sólo tenían que defender sino también desarrollar de forma simultánea formas de relaciones laborales y de regulación. Existen muchos otros factores contextuales, de los que no pocos tienen que ver con la configuración espacial y temporal de la España moderna en ámbitos como la inmigración, la feminización del mercado laboral, importantes variaciones en la educación y en sus resultados, y diferentes transformaciones sociales y familiares. El punto clave de este corto ensayo es que los sindicatos españoles se enfrentan a un contexto de cambio a todos los niveles y a un proyecto de regulación de la regulación (valga la redundancia) que de hecho le confiere un curioso conjunto de retos. Juzgar los resultados y las opciones de las relaciones industriales es por tanto

³ Aunque la desregulación es un concepto dudoso debido a la forma en que presupone la ausencia de cualquier poder regulador (privado o público) (ver Martínez Lucio y MacKenzie, 2004). Por lo tanto, el término es utilizado de forma amplia en este contexto.

un ejercicio difícil: de ahí que el artículo se centre en los procesos. También en el R.U. los sindicatos tuvieron que hacer frente a retos parecidos, pero los modelos y estructuras esenciales del estado y las costumbres y hábitos de las relaciones industriales siguieron siendo poco destacados.

Mientras el sistema de relaciones industriales permaneció regulado y formalmente era bastante amplio, el enfoque estratégico de los sindicatos fue la ampliación de las formas y contenidos de la negociación colectiva. El alcance de la negociación en España es importante y la mayoría de los trabajadores tienen unos términos y condiciones de empleo cubiertos por convenios colectivos. Sin embargo, UGT y CCOO, en distinto grado y con independencia de las diferencias puntuales, han formulado nuevos enfoques que hacen referencia a una ampliación del contenido de los convenios colectivos y de su efectividad. La negociación colectiva en España no abarca siempre una gama amplia de temas de forma efectiva, especialmente en lo que se refiere a su implementación en pequeñas y medianas empresas. Desde 1980 ha sido coordinada a través de acuerdos sectoriales que son los que, de forma creciente, proporcionan un marco. Este enfoque ha sido potenciado por un conjunto de políticas y campañas sobre prevención de riesgos laborales, horarios de trabajo, estabilidad del empleo, y otras: esto puso de manifiesto la necesidad de un sistema más sistemático y coherente de regulación entre empresas y sindicatos. Además, los servicios de apoyo a la negociación y la función de investigación y los conocimientos de los expertos que los sustentan supusieron un foco para el desarrollo y el reconocimiento organizativo de los sindicatos. En términos de dimensión europea, se produjo una mayor inversión en coordinación de los Consejos Europeos de Empresa como formas de representación de trabajadores de grandes empresas transnacionales. Esto es visible en el proyecto TRACE del Congreso Europeo de Sindicatos y en el impacto que CCOO tiene en el mismo.

Esta estrategia de negociación colectiva y de regulación conjunta suele ir de la mano de una estrategia de “regularización” que hace operativos y amplía aspectos de la regulación estatal. La necesidad de una mejor regulación en prevención de riesgos

laborales e inspección, la necesidad de un mayor control de los contratos laborales, la necesidad de un planteamiento sistemático de las actividades de formación de los trabajadores, y el desarrollo de un estado social, han sido por regla general la base de las campañas desde los años 70 y el contenido de un conjunto de movilizaciones. Para la UGT esto ha sido parte de su enfoque social demócrata y de apoyo al desarrollo del estado del bienestar; también fue éste el caso de CCOO pero con un mayor anclaje en su identidad de sindicato movilizador y “sociopolítico”. Mientras se redefinía éste último concepto no tanto como un vínculo con la sociedad civil sino como un apoyo a un estado social, las exigencias de regulación social seguían creciendo. Se percibe que a lo largo del tiempo, los líderes y militantes sindicales van tomando conciencia de que la eficacia de la intervención estatal es cuestionable, y progresivamente emerge una “estrategia” que implica directamente a los sindicatos en el desarrollo e implantación de esas formas de actividad. La contribución a las estructuras de seguridad e higiene en el trabajo, el rol de los sindicatos en la contratación laboral a través de varios entes (aunque no sea el ámbito de más éxito), y el desarrollo de información y servicios reflejan la asunción por parte de los sindicatos de una serie de responsabilidades públicas. Éstas no llegan a ser tan amplias como en Bélgica respecto de la seguridad social, o en Alemania, con la histórica situación de la vivienda. Algunas incursiones en el ámbito de la vivienda social produjeron serios problemas de responsabilidad y mala gestión, debidos en parte a la novedad de este área para los sindicatos, como en el caso de UGT en los años 90. Sin embargo, emerge una nueva lógica de implicación. Un aspecto central de esta renovación de la regulación social y la intervención es el referido al aprendizaje.

La formación y el desarrollo han sido áreas específicas de estrategias institucionales y de una reforma concertada a lo largo de la última década. El coste social de la amplia reestructuración industrial de los años 80 y 90, los altos niveles de desempleo, serios problemas de acceso al mercado laboral para los jóvenes y las mujeres (y una nueva fuerza laboral inmigrante) junto a las deficiencias heredadas de la falta de inversión en educación básica se combi-

naron y produjeron en los 90 el ímpetu de una estrategia de formación permanente y de actividades formativas en general. A principios de los noventa, un conjunto de pactos entre sindicatos, empresarios y gobierno iniciaron la reforma del sistema de formación y fijaron objetivos para la adopción de la formación permanente: en 1992 los sindicatos y los empresarios se comprometían con la reforma que implicaba a ambas partes de la relación laboral, arrastrando más tarde al gobierno hacia un acuerdo tripartito que combinaba los recursos del estado con una nueva contribución de las empresas, estipulada en un cincuenta por ciento a formación permanente (Sánchez Reinón, 2001). La inversión política en formación permanente ha sido acompañada por una serie de redes de regulación e investigación. Las iniciativas de formación permanente susceptibles de financiación tienen su base tanto en la empresa como en el nivel sectorial, y los planes de formación tienen que ser acordados con los comités de empresa. La gestión conjunta de la formación y el papel fundamental de los convenios colectivos a nivel sectorial en la articulación de las necesidades y estrategias de formación son ahora bastante corrientes aunque negociaciones sobre acreditación se producen ya en 1996 (EIRO, 1998; Homs, 1999; Martínez Lucio et al 2007; Sánchez Reinón, 2001). Esta estrategia ha sido respaldada por una mayor intervención de los sindicatos en el proceso de formación y recualificación profesional. Una de las preocupaciones surgidas en los años 90 es que conforme crecía tanto el número de desempleados como el de trabajadores ocupados (Consejo Económico y Social, 1998), los interlocutores sociales carecían de consistencia al solicitar, administrar y apoyar la formación permanente. Parecía que los sindicatos se movilizaran principalmente en base a las posibilidades de afiliación (Rigby, 2002). Sin embargo, los sindicatos conciben claramente las estrategias de formación – bien en centros comunitarios, en lugares de trabajo de grandes empresas o en tanto que servicio a las empresas de menor tamaño - como una forma de cubrir nuevas necesidades y demandas de los trabajadores, vinculando nuevamente la regulación con el mismo tejido del mercado laboral. Los sindicatos ven este tema como una oportunidad

de modificar las estrategias de gestión dentro de las empresas y de redefinir el tema de la flexibilidad, avanzando hacia una agenda más cualitativa. En determinados casos incluso han intervenido como agentes de pequeñas empresas para organizar y solicitar financiación para programas de formación (Rigby, 2002). A nivel nacional, esto corresponde a un nuevo rol institucional que les ha sido históricamente negado. Los debates políticos y nacionales en torno al tema de las competencias parecen más estables que en el ámbito de la seguridad e higiene o de la regulación de la contratación laboral. Se produce mucho debate y mucha política en relación con este tema pero no representa una característica central de la renovación de los sindicatos.

En esos casos de renovación estratégica resulta difícil encontrar un momento de reflexión y una toma de decisiones deliberada: esas estrategias surgen de un conjunto de preocupaciones históricas, cálculos y reflexiones. Aunque parecen reflejar un cambio en la redefinición de lo “sociopolítico” y en la forma en que los sindicatos vinculan el estado y la sociedad civil con el mercado laboral. Varias preocupaciones parecen estar en el origen de este cambio: la necesidad de una concepción más amplia de servicio, una conciencia de los límites de la intervención del estado en el mercado laboral más allá de las áreas específicas del despido y de la legislación, la conciencia del declive del comunismo y de la política de izquierda y la incidencia de la lógica de mercado en los planteamientos socialdemócratas a partir de los años 80, la manera en que los sindicatos aparecen aislados y necesitados de adoptar posiciones más independientes en términos políticos o incluso en términos de estado y a finales de los 90 y principios de siglo (cuando cristalizan muchas de las características de esta renovación), una necesidad de acomodarse con el gobierno del Partido Popular, que parecía haber estado en el poder más tiempo que el que en realidad estuvo. De ahí que una estrategia de renovación emerja con una importante inclinación hacia el estado y con cuestiones de provisión de servicios “sociales”: lo que está fuertemente potenciado por el concepto de una modernización de la administración del estado que requiere una contribución importante de los sindicatos, visible

incluso en algunas actividades de las secciones de administración pública de los dos principales sindicatos. Esto coincide con la *profesionalización* del sindicalismo en términos tanto organizativos como de orientación interna (Hamann y Martínez Lucio, 2002). A nivel regional —nivel autonómico— empiezan a surgir estructuras sindicales que lo reflejan, en términos de pactos locales y actividades en áreas como la formación. Por lo tanto, los sindicatos se aproximan de una forma proactiva a la noción de servicio y de apoyo aunque con los riesgos y limitaciones que se explican más adelante.

Esta reorientación es paralela a una ampliación de las nuevas formas de comunicación. Los sindicatos relacionan esta nueva lógica de apoyo a la forma en que se plantea la comunicación general y particular. En términos de marca y de nuevas formas de comunicación, el papel de Internet ha sido clave, aunque con ciertas discontinuidades (Martínez Lucio 2003). En primer lugar, las dos principales confederaciones sindicales desarrollaron portales web a mediados y finales de los años 90. Ambos portales fueron desarrollados por sus departamentos de comunicación y en muchos aspectos son percibidos como parte del proceso de modernización constante de ambos sindicatos. La conferencia de CCOO del año 2000 fue retransmitida en directo por Internet a través de su portal web — la conferencia había tenido dificultades técnicas. Todos los contenidos debatidos en las principales sesiones del congreso fueron ofrecidos en formato de audio y vídeo, accesible desde cualquier lugar del mundo. Este fue el primer congreso sindical difundido íntegramente y de esta forma. Por su parte, la UGT también desarrolló su sitio web en 1996. Su portal ofrece una amplia variedad de información sindical y de documentos, accesibles para el público a través de Internet, y para los afiliados de UGT a través de una intranet. Al igual que muchas otras organizaciones, los sindicatos tienden a desarrollar un sistema de información de dos niveles que, en general, se divide entre miembros y no-miembros. Además, ambas centrales desarrollaron sitios vinculados para sus federaciones regionales y sectoriales: aunque no todas han desarrollado sus páginas web de forma efectiva. Algunas de las ramas sindicales más poderosas han desarrollado sus pro-

prios sitios web. En algunos casos han utilizado los propios servidores de sus empresas. No obstante, lo que emerge es un nuevo sistema de comunicación que no incorpora sistemáticamente la información relacionada con las secciones, la actividad de los comités de empresa, o debates más amplios vinculados a las asambleas: aunque esto no es un problema solo de los sindicatos españoles ya que se produce también en los de otros países. Parece que, en términos de comunicación alternativa, existe una diferencia significativa entre los portales web y la manera en que los sindicatos conectan con los trabajadores. Por ejemplo, las asambleas y los lugares de trabajo están desvinculados de la nueva iconografía y de los sistemas de información de los sindicatos, principalmente orientados a los servicios. Una explicación de este hecho puede ser que el alcance de la actividad sindical en los lugares de trabajo (ver Ortiz, 1999) es variable. Así pues, esta desconexión entre la nueva comunicación y el lugar de trabajo puede deberse a que tanto la estrategia nacional como las disparidades de presencia sindical en los lugares de trabajo limitan la demanda de tales fuentes de información. Se observa, por otra parte, que sindicatos minoritarios, bien se trate de actores históricos vinculados al anarcosindicalismo o de grupos escindidos de CCOO, intentan vincular la dinámica política interna de empresas concretas con nuevas formas de comunicación como los sitios web, aunque muchos de esos sitios tengan una naturaleza “propagandística” y “heroica”. Es decir, asumen una cierta identidad e historia sindical — incluida la iconografía — y utilizan sus sitios web como extensiones y reproducciones de sus formas más tradicionales de comunicación en forma de folletos o publicaciones. Se convoca a la gente a que acuda a espacios públicos y participe en manifestaciones pero no se les ofrece una interacción efectiva entre trabajadores a través del *chat* o foros de mensajes interactivos, por ejemplo. Por tanto, mientras se perciben diferencias en los enfoques de los sindicatos principales, especialmente en términos de promoción de los sitios web para el debate interno o sólo como medio de comunicación vertical desde la cúpula, uno se queda con la idea de cómo Internet está vinculado a formas de comunicación más directas

dentro de la empresa, lo que es un problema común de las relaciones industriales españolas.

Otra característica básica de la estrategia sindical de comunicación está vinculada a las elecciones sindicales. El papel de las elecciones sindicales es fundamental para el sistema de representación, ya que determina los delegados en el lugar de trabajo, los miembros del comité de empresa y los niveles de representación en las estructuras de representación de diversos temas. Las elecciones celebradas cada cuatro años se enfrentan con nuevas dificultades en la mayoría de las grandes empresas, aparte de ciertos casos que serán abordados más adelante cuando nos centremos en los retos. Ahora bien, es en las pequeñas y medianas empresas donde vemos que los sindicatos tienen que establecer equipos de organizadores que las visiten con el objetivo de asegurar la organización de elecciones y la elección de representantes: lo efectivos que puedan ser esos representantes una vez elegidos es otro tema, con frecuencia marcado por la cultura paternalista de muchos empresarios. Esos equipos son vistos como un vínculo con ese sector desorganizado y como el desarrollo de lo que se asemejaría al modelo “de organización” anglosajón. Como parte del trabajo de muchos de esos equipos está la tendencia a constituirse en referentes para los servicios de formación y apoyo mencionados más arriba, y no sólo para los trabajadores, sino también para los empresarios. En algunos casos, los equipos siguen visitando y apoyando a los representantes y a los trabajadores de dicho lugar de trabajo, informándoles de los acuerdos colectivos firmados a nivel provincial o sectorial y sus estipulaciones básicas: pero estos lugares de trabajo siguen expuestos y aislados dentro del sistema de relaciones laborales.

Por lo tanto, la comunicación y las estrategias organizativas están vinculadas con los temas ya mencionados en términos de renovación de la regulación, en la medida en que las dos centrales sindicales están concernidas. Lo que parece menos relevante, aunque la investigación en este campo no está tan desarrollada, es su papel (su implicación) y su presencia a nivel comunitario. La presencia política y social de los sindicatos parece ser una característica en declive dentro de su actividad. En el caso de la

UGT es relevante debido al papel histórico y místico de la Casa del Pueblo, y en el caso de CCOO debido al propio origen de su identidad “sociopolítica” y al hecho de haber surgido de las luchas vecinales y laborales. Sigue siendo una característica de los sindicatos debido a la presencia de despachos sindicales y centros locales, aunque sean menos numerosos que en el momento de su rápido crecimiento, a finales de los 70, en plena transición democrática. Se han producido iniciativas relacionadas con las comunidades inmigrantes pero cómo conectar con esas dimensiones es algo que está a debate. Los sindicatos están empezando a abordar esos grupos a través de diversas estructuras y servicios específicos para estos trabajadores pero valdría la pena analizar en qué medida se trata de una extensión de su burocracia y si pueden ser representados de forma sistemática con sus propias estructuras como pasó con las mujeres y la dimensión de género. No obstante, esta “interiorización” de los inmigrantes y la cuestión de género es también un problema común en el Reino Unido, donde las iniciativas tendentes a conectar con la diversidad de los trabajadores conducen en ocasiones a un reajuste mínimo y no tanto a estrategias de cara al exterior.

Esto ha dejado en manos de sindicatos más pequeños partes significativas de la sociedad civil y de la economía precaria. La CGT y la CNT, entre otras, organizadas sobre una base minoritaria en sectores clave, han intentado jugar un papel directo en ámbitos comunitarios, de inmigración y en temas relacionados con la precariedad. Y esto a pesar de sus limitaciones en términos de recursos propios y de acceso a los recursos y redes del estado. Otros, como la USO, continúan intentando establecer un vínculo entre esos espacios abiertos y las actividades más formales del movimiento sindical pero dependen de ser o no invitados a tomar parte en espacios formales de debate, debido a sus menores resultados electorales y a lo limitado de sus recursos.

Todo ello no significa que la movilización política en torno a campañas y temas específicos – habitualmente vinculadas con el mercado laboral y el bienestar social – no hayan seguido planteándose, como signo característico de las relaciones industriales españolas. El papel de huelgas generales estraté-

gicas de corta duración pero con un gran impacto mediático ha sido una característica de la estrategia sindical mayoritaria y minoritaria. Esto contextualiza el proceso de renovación sindical, apartándolo del miedo a los espacios públicos frecuente en las tradiciones sindicales anglosajonas, dónde ni se considera ni promulga la protesta popular a gran escala o la huelga general.

LOS RETOS DE LA RENOVACIÓN DEL SINDICALISMO EN ESPAÑA

La revitalización de los sindicatos parece producirse a través de varias dimensiones (Hamann y Martínez Lucio, 2007). Es difícil establecer en qué consisten los productos reales de esas estrategias en términos de afiliación e impacto pero los múltiples roles adoptados parecen centrarse en el mantenimiento y desarrollo de servicios particulares y procesos de regulación a través de una variedad de prácticas. Pero los retos siguen estando ahí y emergen a determinados niveles: la naturaleza del nuevo mercado laboral, la falta creciente de accesibilidad a los nuevos grupos de trabajadores del sector servicios, la debilidad de la representación en los lugares de trabajo, y el problema interno de una gobernanza sindical cambiante.

La naturaleza fragmentaria de la sociedad y los límites del mercado laboral hacen que los sindicatos se hayan visto atrapados en la representación de una franja particular de los trabajadores, proceso que puede producir una exacerbación del dualismo y las diferencias a través de su defensa. Los desafíos del mercado laboral español, con su diversidad de modalidades contractuales e individualización, han sido objeto de numerosos análisis (ver Alonso, 2007: 181-214). El núcleo tradicional de trabajadores de empresas estables y grandes sigue siendo la base la militancia sindical (Jódar, et al, 2004): este problema se manifiesta también a nivel de género en la afiliación sindical, a pesar del incremento sustancial del número de mujeres en el mercado laboral (Blanco, 2004). Los cambios son visibles en los trabajadores y existe una necesidad de diferenciación entre los que se ven limitados por un mercado laboral periférico y los que están en transición (Jódar, et al, 2004), pero a pesar de eso, los sindicatos siguen

pasando apuros a la hora de captar nuevos militantes dentro de esa “nueva fuerza laboral”.

Este tema de los límites se plantea también en relación con las fronteras entre sectores. Royle y Ortiz (2006) en un estudio detallado del sector de la distribución comercial, que incluye hipermercados, grandes superficies y empresas, detectan cierta reticencia respecto de los sindicatos. La idea de que las relaciones industriales en España en la mayoría de los lugares de trabajo se regulan a través de las elecciones sindicales y el carácter ampliamente jurídico de la legislación es cuestionada por su trabajo cualitativo. La creciente presencia transnacional entre los empresarios también plantea retos: se producen resultados contradictorios en sectores como la banca o las finanzas, que aplican técnicas más sofisticadas de gestión de los recursos humanos – un extremo poco estudiado por ahora. Estos factores sectoriales y de gestión plantean un conjunto de retos y obstáculos a los sindicatos españoles.

Además, el hecho de que los puestos de trabajo españoles sean concebidos bajo un determinado modelo de relaciones industriales, conlleva un menor número de representantes en comparación con los sectores organizados del Reino Unido, en los que los representantes juegan un rol de articulación (Ortíz, 1999; Blyton y Martínez Lucio, 1995). Estos roles organizativos en los lugares de trabajo del Reino Unido se concentran en los sectores específicos que cuentan con una tradición de organización sindical, pero en los sectores “nucleares” de las relaciones industriales españolas la representación específica a nivel de empresas es relativamente menos relevante y depende de la estructura de los comités de empresa. Este aspecto aparentemente menor es, en realidad, altamente relevante en términos de relaciones industriales. Esto significa que la gestión de la comunicación, nuevas formas de participación y nuevas formas de trabajo flexible no son abordadas de forma consistente por los sindicatos a través de la empresa (para un caso práctico detallado ver Ortiz, 1999).

Se plantea por tanto un reto interno que implica a los sindicatos en su conjunto pero que aparece en España como un dilema específico. La capacidad de mantener la pluralidad política interna y un enfo-

que abierto de las facciones y debates no suelen ser temas de estudio académico. Se trata, sin embargo, de preocupaciones para las que UGT no ha tenido nunca una verdadera predisposición al debate interno, debate que sí se produce en CCOO, en donde el espacio para la intervención es formalmente más amplio pero en donde la facción líder “mayoritaria” se posiciona como coalición modernizadora, cada vez menos preocupada por el culto a las facciones (el tema del declive de los espacios democráticos es abordado por Rigby et al, 1999). Este factor es relevante a la hora de abordar la cuestión de cómo pueden evolucionar los debates y posiciones en torno a los nuevos aspectos del empleo. En el Reino Unido, el debate sobre la democracia sindical dentro del ámbito académico es mucho menos relevante que en el pasado, y por tanto puede que la renovación esté más vinculada con aspectos cuantitativos y medibles que con aspectos cualitativos. En España podría argumentarse que la elección política está entre los sindicatos, que no dentro de éstos, debido a la lógica más democrática que implican las elecciones sindicales y a la historia del sindicalismo. Aunque con un fuerte monopolio de representación sindical basado en dos sindicatos cuya cordialidad ha sido significativa a lo largo de la pasada década, existe un reto relacionado con la forma en que en realidad emergen los debates significativos. Debido a la debilidad de la militancia en los lugares de trabajo y al estatuto crecientemente simbólico de las estructuras comunitarias, los espacios para un debate consistente y significativo pueden requerir algo más de atención.

Se ha argumentado que existe una tensión potencial entre la fuerza *modernizadora* y la herencia *sociopolítica* de los sindicatos (Hamann y Martínez Lucio, 2007). Pero puede que los vínculos potenciales entre ambos y el debate sobre el propósito organizativo y sobre las visiones de la sociedad otorguen al estudio de la renovación sindical española una identidad particular, menos tecnocrática y de procedimiento que, por ejemplo, la experiencia anglosajona. El apartado final postula que esta tensión y estas contradicciones no son nuevas y que acaso se presentan con más fuerza en España debido a la naturaleza retadora del contexto en el que se

mueven los sindicatos españoles, y no sólo debido a cuestiones de intenciones estratégicas. La tendencia que tienen los estudiosos de las relaciones laborales a aislar los aspectos institucionales, como ocurre en el contexto anglosajón, no es aconsejable en casos como el español. Eso nos obliga a centrarnos en la cuestión del contexto.

LA CONTEXTUALIZACIÓN DE LA RENOVACIÓN Y SUS RIESGOS

Un optimista podría argumentar que los sindicatos están creando estructuras flexibles y tácticas que pueden ser utilizadas en contextos difíciles. A este respecto, podemos – con gran precaución – (ab)usar (d)el término Gramsciano y describir lo que está sobre la mesa como una guerra de posición “institucional” (Gramsci, 1971). Esto ocurre en el desarrollo de campañas, estructuras temporales y servicios para un conjunto de nuevos trabajadores, comunidades locales y entornos laborales. Pero este particular enfoque conlleva también sus propias contradicciones. Por ejemplo, podemos decir que existe una confianza en los recursos del estado, que es más visible en cuanto a financiación pública para la formación, por ejemplo. De hecho, estas preocupaciones son también visibles en el Reino Unido, aunque la parte de financiación de los sindicatos a través de la formación es sustancialmente menor. Ewing (2005) señala que los sindicatos se convierten en un organismo dependiente del estado que desarrolla una vertiente de provisión y una orientación al servicio. Estos debates y preocupaciones tienen que ser situados en su contexto para comprender el caso que nos ocupa.

Si tenemos que reflexionar sobre la naturaleza de la renovación sindical en España, resultará difícil ser optimista en términos cuantitativos pero no tan difícil ser relativamente optimista en términos de cantidad de actividades y de niveles diversos de implicación institucional. No obstante, la renovación sindical ha de ser entendida en relación con su contexto y con una comprensión sensible de lo que un sindicato “es” y “hace”. Es necesario comprender tres cosas: (i) el contexto regulador nacional, (ii) la posición compleja de los sindicatos en cualquier coyuntura específica y las tensiones estructurales

que genera la relación de empleo, y (iii) la forma en que se toman las decisiones estratégicas. Parte del problema es que muchos de los debates se han hecho aislando al sindicato de su contexto — como en el caso anglosajón, que considera a los sindicatos como problemas institucionales en sí mismos — o aislando el contexto de lo organizativo de los sindicatos — como en Francia y España. En el último caso el sindicato es analizado esencialmente en función de un contexto social y económico cambiante con poca referencia a su estrategia e identidad.

En primer lugar, en el contexto español la literatura ha señalado claramente el problema de un desarrollo y unos contextos contradictorios. La emergencia de mercados laborales complejos y muy dualistas, con intereses y segmentos enfrentados, ha puesto a los sindicatos ante el reto de la renovación de la representación. También ha planteado un dilema en términos de intereses contrapuestos en torno a cuestiones de contratos y derechos laborales. Sin embargo, el contexto económico y de regulación nacional no ha ayudado: mencionamos antes el reto de modernizar la regulación y las formas sociales de acción estatal en un contexto crecientemente globalizado y desregulado. Los sindicatos están en tensión entre adaptarse al cambio económico o ser los reguladores de lo nuevo (si pueden). Se encuentran en una situación en la que tienen que extraer provecho del capital pero también ayudar al capital a funcionar de forma más eficiente - y esto es aplicable también a su relación con las funciones del estado. Existen proyectos hegemónicos enfrentados que no han sido congruentes en los últimos años. Los sindicatos aparecen como una síntesis de roles y funciones en la estela de los huecos que deja el desarrollo de la regulación, en un contexto de mercado. Pueden acabar siendo “cuidadores” del proceso regulador (término ya utilizado por Stuart Hall para calificar históricamente a la socialdemocracia pero que ahora es más relevante todavía: Hall 1988).

En segundo lugar, esto lleva a una mayor complejidad en términos de posiciones sindicales. La necesidad de encontrar vínculos entre la regulación y la sociedad civil — estar por una parte en el punto de intersección en el que los sindicatos “socializan” la regulación y organizan el empleo, y apoyar el impac-

to de la regulación desde el punto de vista social— acarrea una serie de retos. Los sindicatos siempre han estado atrapados en posiciones contradictorias en la sociedad capitalista y han tenido que mantener “un delicado equilibrio entre la queja y la satisfacción, entre el activismo y la quiescencia” (Hyman, 1971: 37). Wright Mills (1948) defendió la tesis de que los sindicatos eran ‘*organizadores del descontento*’ actuando como un agente en la canalización institucional de la animosidad’ (ibid, 8-9). En los años 70 y 80, Panitch (1980) abordó la manera en que la implicación política en formas neocorporativistas de toma de decisión, en las que son negociados recortes de salarios para incrementar los beneficios sociales, formalizó dicha tensión. Las tensiones en la intervención sindical son un hecho pero lo que ahora se plantea es que los sindicatos están atrapados en diferentes puntos de la relación laboral y en tensión entre diferentes tipos de trabajadores (que pueden haber sido previamente ignorados o considerados secundarios en relación con la fuerza laboral de género y raza “normales”, es decir hombres y blancos). Están también atrapados entre el estado y la sociedad civil en términos de provisión de diferentes formas de regulación y servicios sociales, por una parte, y la articulación de intereses de la sociedad civil por otra. Las nuevas formas de acción sindical, y los recursos necesarios para los nuevos y múltiples roles crean tensiones que no sólo se basan en la relevancia de los sindicatos sino en la respuesta a la tensión que se deriva del desempeño de roles múltiples. La cuestión de la forma requiere ser debatida, más allá de la estrategia y la acción: el problema actual no es el del declive sino el de los múltiples roles y posibilidades dentro de un marco organizativo que ha de ser más flexible, comprensivo y dotado de recursos (ver Martínez Lucio, 2006 para un análisis de la forma en que la crisis de las organizaciones obreras puede haber sido analizada de forma equivocada). Los sindicatos son ahora gestores del descontento sobre una base más amplia y en toda una variedad de roles en un contexto en el que la dimensión social es secundaria respecto del mercado.

El tercer factor que tenemos que tener en cuenta es el de la opción política. ¿Qué es lo que hace que los sindicatos respondan de la forma en que lo hacen y

lo han hecho? Hay momentos críticos en los que las opciones maduran y las decisiones se toman — esos cálculos son vitales para el estudio del sindicalismo, ya que nos fuerzan a un enfoque más histórico y a una conciencia más sensible de cómo se plantea el futuro en términos de amenazas y oportunidades. Si no tenemos en cuenta esto, acabamos estudiando y evaluando las acciones y las decisiones sin tener en cuenta el marco significativo que las produjo y podemos perpetuarlas incluso cuando consideremos que han sido erróneas. Hyman (2007) defiende que tenemos que empezar por buscar y comprender el tema del sindicalismo moderno de forma más cuidadosa en aspectos como su capacidad estratégica, el papel de los recursos y de la inventiva, la naturaleza del liderazgo y la democracia, y el impacto de las estructuras y de los legados. Los sindicatos aprenden como cualquier otra organización y se crean hábitos que requieren ser analizados con atención, e incluso ser cuestionados. A este respecto, Hyman (2007) dice que la renovación y el cambio requieren un interés continuado por la participación, las redes sociales, la formación de intelectuales orgánicos y visiones basadas en la justicia y la distribución. La dimensión sociopolítica es un ingrediente necesario del conjunto si queremos evitar que la modernización se plantee exclusivamente en términos de gestión pura. Esto refleja muchos debates sobre el sindicalismo en red.

Contrarrestar todo ello con las nuevas tareas del sindicalismo es la agenda de las nuevas formas de actividad institucional. E incluso estando de acuerdo con esto, queda el reto de los recursos y del apoyo material y político a esos desarrollos. Es más: se plantea un imperativo moral en cuanto a la necesidad de ocupar espacios abandonados por el estado y la creencia en el rol de los sindicatos como agentes innovadores y de defensa, es decir buscar soluciones a largo plazo mientras se defiende en el presente a quienes no las tienen.

Se puede decir que existen dos tipos de discurso (o narrativas) a evaluar: tal vez sean más, pero estas dos son urgentes. La primera es que los sindicatos se han vendido a sí mismos para ejercer un rol limitado, situándose del lado de la oferta en cuanto a orientación, basados en la reproducción de la

mano de obra y esencialmente orientados a oferta de servicios. Los sindicatos son así percibidos como utilizadores de sus legados radicales en términos de “marca” para vender sus nuevos roles. Asistimos, por tanto, a la integración final de los trabajadores en el estado. La segunda narrativa postula que el estado se está fragmentando y que los sindicatos están entre las pocas organizaciones de las sociedades modernas que, desde un punto de vista eficaz, democrático y social, ofrecen los apoyos y las visiones necesarias en un momento de cambio continuo, especialmente a la luz de movimientos sociales en gran medida fragmentados. La crisis de la socialdemocracia y el fracaso de las otras corrientes de izquierda han dejado a los sindicatos abandonados y sin el apoyo del capital ni del estado, que tuvieron en otros tiempos — este es, específicamente, el caso de los contextos anglosajones. En España también es éste el caso, salvo que desde el origen han sido muy pocos los apoyos sistemáticos. El movimiento sindical tiene que hacer que la regulación “funcione”, y proporcionar apoyo en un sistema al que también critique desde el punto de vista de su *modus operandi*.

La primera narrativa requiere una aproximación prudente y crítica de la renovación a través del estado y de la provisión de servicios mientras la segunda sugiere que los sindicatos tienen una deuda moral que cumplir, independientemente de los riesgos que ello comporte. La naturaleza de la renovación sindical actual en España puede ser sujeto de diferentes narrativas. Dos han sido evocadas brevemente. Podemos postular, en el espíritu Gramsciano de este artículo, que el corazón está con la primera pero la mente está, a su pesar, con la segunda. Sean cuáles sean las opiniones, los sindicatos están ahora en una fase más compleja en cuanto a sus roles y su renovación tiene implicaciones tanto sociales como políticas. Si queremos comprender los cambios de los sindicatos será vital para el debate la referencia a estos factores.

BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO, L. E. (2007), *La Crisis de la Ciudadanía Laboral*. Barcelona, Anthopos.
- BACCARO, L. HAMANN, K. AND TURNER, L. (2003): “The Politics of Labour Movement Revitaliza-

- tion: The Need for a Revitalized Perspective', *European Journal of Industrial Relations* 9(1): 119-133.
- BEHRENS, M., HAMANN, K. AND R. HURD (2004): 'Conceptualizing Labour Union Revitalization' in C. Frege and J. Kelly (eds.), *Labour Movement Revitalization in Comparative Perspective*. Oxford, Oxford University Press.
- BLANCO, J. (2004): "El Sindicalismo Español frente a las nuevas estrategias empresariales de trabajo y empleo", *Cuadernos de Relaciones Laborales* 22 (2): 93-115.
- BLYTON, P. AND MARTINEZ LUCIO, M. (1995): "Industrial Relations and the Management of Flexibility: A Comparison of Britain and Spain", *International Journal of Human Resource Management*, May 271-292.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (1998), *Memoria Anual*. Madrid, CES EIRO (1998) Comparative supplement "collective bargaining on training" www.eurofound.europa.eu/eiro/1998/04/word/es9801220s.doc[...]
- EVANS, Y. HERBERT, J. DATTA, K. MAY, J. MCILWALNE, C. WILLS, J. (2005), *Making the City Work: Low Paid Employment in London*, Department of Geography, Queen Mary, University of London, London (November).
- EWING, K. (2005): "The Function of Trade Unions", *Industrial Law Journal* 34(1): 1-22.
- FINE, J. (2006), *Worker Centers: Organizing Communities at the Edge of the Dream*, Economic Policy Institute/Cornell University Press book, USA.
- GORZ, A. (1982), *Farewell to the Working Class: An Essay on Post-industrial Socialism*, London, Pluto.
- GRAMSCI, A. (1971), *Selection from the Prison Notebooks*. London, Lawrence and Wishart.
- HALL, S. (1988) *The Hard to Renewal* London: Verso.
- HAMANN, K. AND MARTÍNEZ LUCIO, M. (2003) 'Strategies of Labor Union Revitalization in Spain', *European Journal of Industrial Relations* 9(1):61-78.
- HAMANN, K. AND MARTINEZ LUCIO, M. (2007): "Trade Union Revitalisation in Spain" in Craig Phelan (ed.), *Trade Union Revitalisation: Trends and Prospects in 38 Nations*. Oxford.
- HOMS, O. (1999): 'La formación de los trabajadores: ¿a más formación mayor cualificación?' en F. Mi-guelez y C. Prieto, (eds.), *Las Relaciones Laborales en España*. Madrid, Siglo veintiuno.
- HYMAN, R. (1971), *Marxism and the sociology of trade unionism*. London, Pluto Press.
- HYMAN, R. (2007), "How can trade unions act strategically?", presented at *Industrial Relations in Europe Conference (IREC)*, Center of Industrial Relations and Negotiations (CIRN), Athens 26-28 July
- JESSOP, B (2002), *The Future of the Capitalist State*, Cambridge, Polity.
- JÓDAR, P., ORTIZ, L., MARTI, J., MARTIN, A. AND ALÓS, R. (2004), "Los Perfiles de la Afiliación Sindical", *Cuadernos de Relaciones Laborales* 22(2): 35-61.
- LASH, S. AND URRY, J. (1987), *The End of Organised Capitalism*. London, Polity.
- LILLIE, N. AND MARTÍNEZ LUCIO, M. (2004), "International trade union revitalization: the role of national union approaches" in C. Frege and J. Kelly (eds.) *Labour Movement Revitalization in Comparative Perspective*. Oxford, Oxford University Press.
- LOCKE, R., M. AND THELEN, K. (1995): "Apples and Oranges Revisited: Contextualized comparisons and the Study of Comparative Labor Politics", *Politics & Society* 23 (3): 337-67.
- MARTINEZ LUCIO, M. (2003), "New communication systems and trade union politics: a case study of Spanish trade unions and the role of the internet", *Industrial Relations Journal*, 34(4): 334-347.
- MARTÍNEZ LUCIO, M. (2006), "Trade Unionism and the Realities of Change: Reframing the Language of Change" in Alonso, L.E. and Martinez Lucio, M. (eds.) *Employment Relations in a Changing Society: Reassessing the Post-Fordist Paradigm*. Palgrave/Macmillan.
- MARTINEZ LUCIO, M. AND STUART, M. (forthcoming 2008) 'Assessing Union Organizing in the UK: Caught between a rock and a hard place' *LERA Conference* New Orleans January.

- MARTINEZ LUCIO, M., SKULE, S. TRAPPMANN, V. AND WILFRED KRUSE (2008), "Regulating new skills and new work: A comparison of German, Norwegian and Spanish policies on transferable skills", forthcoming, *European Journal of Industrial Relations*.
- MARTINEZ LUCIO, M. (1998), "Spain: Regulating Employment and Social Fragmentation" in Ferner and Hyman (ed.), *Changing Industrial Relations in Europe* (2nd Ed). Oxford, Blackwell.
- MARTINEZ LUCIO, M. AND MACKENZIE, R. (2004) Martinez Lucio, M 'Unstable Boundaries? Evaluating the 'New Regulation' within Employment Relations', *Economy and Society* Vol. 33 2004.
- MILKMAN, R. (2006), *L.A. Story: Immigrant Workers and the Future of the U.S. Labour Movement*. New York, Russell Sage.
- ORTIZ, L. (1999), *Convergencia o Permanencia de los Sistemas de Relaciones Laborales*. Madrid, Instituto Juan March de Estudios e Investigaciones.
- PANITCH, L. (1981), "Trade unions and the Capitalist State", *New Left Review*, 125: 21-45.
- PERRETT, R. AND MARTÍNEZ LUCIO, M. (2006), *Trade Unions and Black and Minority Ethnic (BME) Communities in Yorkshire and the Humber: Employment representation and community organisations in the context of change*. Yorkshire and the Humber regional Trades Union Congress, ISBN - 9 781851 432332 (1-85143-233-7).
- PERRETT, R. (2007), *Statutory Trade Union Recognition Procedure in the UK* VDM Verlag Dr. Muller.
- M. RIGBY, R. SMITH, AND T.E. LAWLOR (eds.) (1999) *European Trade Unions: Change and Response*. London, Routledge.
- RIGBY, M. (2002), "Spanish Trade Unions and the Provision of Continuous Training: Partnerships at a Distance", *Employee Relations* 24 (5) 500-15.
- ROYLE, T, AND ORTIZ, L. (2006), "International framework agreements in the global retail supermarket sector: An effective mechanism for trade union revitalisation and worker reprerentation?" paper presented to IREC, Ljubljana, 31st August-2nd September.
- SÁNCHEZ REINÓN, M. (2001), "Third National Agreement on Continuing Training implemented" <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2001/09/word/es0109202fes.doc>
- SCHMITTER, P. (1974), "Still the Century of Corporatism" *Review of Politics*, 36: (1) 85-131.
- STUART, MAND MARTINEZ LUCIO, M. (2007), "Testing times: Remaking British employment relations through 'partnership'", in Peter Leisink, Huub Ruël, Bram Steijn, Ulke Veersma (eds) *Europeanisation and Industrial Relations Reform*. Cheltenham, Edward Elgar.
- STUART, M. (2007), "United Kingdom – The Sound of One hand Clapping?" in In L. Magnusson and J. Winterton (eds.), *Trade union strategies for developing competence at work: an emerging area for social dialogue* forthcoming.
- STUART, M., CHARLWOOD, A., WALLIS, E. AND MARTINEZ LUCIO, M. (2006), *UMF Report: Interim Assessment of the First Round*. London, DTI.
- TURNER, L. (2006), "From Transformation to Revitalisation", *Work and Occupations* 32(4): 383-399.
- WILLS, J. (2002), *Building networked trade unionism in the UK*, The Fabian Society, Sept 2002.
- WILLS, J. (1998): "Uprooting tradition: Rethinking the place and space of labour organization", *European Planning Studies*, Vol. 6 -1: 31-42.
- WILLS, J. AND SIMMS, M. (2004): Building reciprocal community unionism in the UK, *Capital and Class* 82: 59-84.
- WRIGHT MILLS, C. (1948) *The New Men of Power: America's Labor Leaders*. New York, Harcourt Brace.



RECESSIONS

ALONSO, Luis Enrique (2007),
La crisis de la ciudadanía laboral.
Barcelona, Anthropos

ANTONIO ANTÓN
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID

La ciudadanía laboral y social está en crisis. Las bases productivas e institucionales en que se asentaba se han modificado. Factores como la globalización económica, las políticas económicas neoliberales, la aplicación de nuevas tecnologías de alta productividad y la reorganización del trabajo han transformado profundamente las condiciones laborales y de empleo. La reestructuración del Estado de Bienestar, particularmente de los sistemas de protección social, está debilitando los mecanismos y garantías públicas de seguridad y bienestar social. El modelo keynesiano de pleno empleo, estable y seguro, junto con el Estado de Bienestar está cuestionado. Los derechos laborales han estado basados en la capacidad de regulación pública —estatal y con la participación de los sindicatos— de las condiciones de trabajo y protección social. Ahora se amplía la desregulación e individualización de las relaciones laborales, la fragmentación del mercado de trabajo y las condiciones de empleo, junto con un mayor dominio empresarial e intensificación del trabajo. Al mismo tiempo, ha disminuido la capacidad de integración social dejando fuera del ascenso socioeconómico y el consenso del bienestar a amplios sectores precarizados y vulnerables, muchos de ellos de origen inmigrante.

La ciudadanía social y laboral, funcional con el modelo productivo fordista, ha sido fruto de un largo proceso de conflicto y reforma social, particularmente, en las sociedades europeas. Comenzó a finales del siglo XIX, en el contexto de la segunda revolución industrial y el ascenso del movimiento obrero y la izquierda política, y se consolidó en las décadas posteriores a la segunda guerra mundial. Junto con los derechos civiles y políticos, los derechos sociales y laborales constituían la tercera pata de la conformación de la plena ciudadanía democrática y social. Este proceso expresaba una doble dinámica: era funcional con el tipo de desarrollo económico y de integración social y orden político, y era compatible con las demandas de las clases trabajadoras representadas a través del neocorporatismo y la izquierda política —además de ser una respuesta a los desafíos estratégicos del socialismo soviético—. Esos modelos y equilibrios se empiezan a romper con la crisis socioeconómica de mitad de los años setenta del pasado siglo, y los cambios se aceleran en los noventa. En los últimos años, cuando los efectos y costes sociales de esta nueva situación se hacen más visibles, se vuelve a dar relevancia a la temática de la ciudadanía social y laboral.

Luis Enrique Alonso ha realizado una investigación prolongada sobre esta temática, publicada en

tres libros relevantes. El primero, *Trabajo y ciudadanía* (1999), era un estudio de la crisis de la sociedad salarial en el que apostaba por una ciudadanía compleja. El segundo, *Trabajo y posmodernidad: el empleo débil* (2000), explicaba las transformaciones del empleo y criticaba los discursos que justifican su precariedad. En este tercer libro, *Crisis de la ciudadanía laboral*, el autor da un paso más en el análisis. Siendo un agregado y desarrollo de diversos trabajos anteriores, tiene un hilo conductor: los cambios de la ciudadanía social y laboral. Aquí, se va a comentar a través de tres planos diferentes, presentes en todos sus capítulos aunque con distinta dimensión.

El primero, analítico, explica las características de la crisis del anterior modelo keynesiano de ciudadanía laboral y social, señala los procesos que tienden a su dilución y analiza los discursos neoliberales y posmodernos que pretenden justificar los retrocesos de los derechos sociales y del Estado de Bienestar. Dos tipos de ideas criticadas se pueden resaltar: 1) los nuevos discursos tecnocráticos del *management* posmoderno que justifican la sustitución de lo público por la privatización del riesgo, subordinando la intervención del Estado a políticas remercantilizadoras y de focalización de la asistencia; 2) las ideas que pretenden legitimar la individualización y fragmentación del mercado de trabajo, las políticas laborales basadas en la flexibilidad y la desregulación como norma, la precarización como redespigue general de la sociedad disciplinaria.

En este sentido el ataque neoliberal a la ciudadanía social y laboral es un retroceso hacia el mito del sostenimiento de la sociedad a través, exclusivamente, de los derechos civiles y políticos. Pero ese desplazamiento, como muy bien se explica en el libro, es una falsa alternativa que pretende invisibilizar los problemas sociales y consolidar los mecanismos de desigualdad para privilegiar a los más ricos y poderosos. Los problemas de la desigualdad socioeconómica y la seguridad y bienestar social se separan del ámbito público y de las responsabilidades institucionales y se pretenden dejarlos en el ámbito privado de la propiedad y el intercambio mercantil. Así, sólo queda la estrategia del mérito individual para garantizar unas trayectorias sociolaborales ascen-

dentes o seguras. La solidaridad institucional y las respuestas colectivas decaen.

Por otra parte, ante la crisis del Estado de Bienestar el autor considera la conveniencia de su descentralización y una mayor adecuación con las necesidades ciudadanas, junto con la implicación de la sociedad a través de la cooperación y el asociacionismo voluntario, advirtiendo de la imposibilidad de la sustitución de las políticas públicas y de la necesidad de fortalecerlas.

El segundo plano es crítico, particularmente de dos aspectos: las insuficiencias y límites de la clásica ciudadanía social y laboral, y las conexiones y conflictos entre distribución económica y reconocimiento identitario. Veamos el primer aspecto. El modelo de ciudadanía social keynesiano, asociado al ciclo fordista, se basaba en el empleo formal y seguro y la nacionalidad y priorizaba la masculinidad en la familia. Dejaba sin visualización al resto de grupos laborales más vulnerables, que han ido en aumento. Pero, sobre todo, aspiraba a una identidad total generando un desplazamiento y una ausencia de reconocimiento de otros grupos dominados o marginados y sus respectivos intereses y problemáticas en distintos ámbitos. Estos colectivos quedaban fuera del imaginario social dominante del típico y normalizado ciudadano occidental. Ese supuesto universalismo del bienestar, basado en la centralidad del empleo, escondía el particularismo de la faceta económico-distributiva de unos segmentos sociales –clase obrera fordista y clases medias funcionales–, definidos por su posición ocupacional y su sistema de representación y negociación –la institucionalización de la concertación social–. No obstante, las imprescindibles políticas de redistribución y de igualdad económica son insuficientes, más aun cuando ha aumentado la fragmentación de las clases trabajadoras y aparecen nuevas necesidades sociales. Al mismo tiempo, se produce un estancamiento o retroceso de las políticas públicas y fiscales de redistribución e incluso del papel distributivo de los salarios, y se visualizan nuevas problemáticas y demandas de reconocimiento. Los dos aspectos –distribución y reconocimiento– son fundamentales para construir una nueva ciudadanía, aunque su relación no ha solido estar bien planteada.

da, idea que se destaca en el texto, y es necesario un nuevo reequilibrio.

Aquí, con un enfoque crítico, aparece la relevancia del tratamiento del segundo aspecto, el reconocimiento identitario, dada la diversidad de ideas sobre su importancia y su relación compleja con el componente distributivo y la ciudadanía social o, en otros términos, con la igualdad socioeconómica y la solidaridad institucionalizada. Detrás de ello está el debate sobre multiculturalismo y el conflicto entre universalismo y relativismo. Expresemos un pequeño apunte. Como se ha señalado, en el texto se critica convenientemente el modelo economicista de ciudadanía social, así como los principios liberales que sólo reconocen al individuo abstracto. Ambas ideas niegan o infravaloran la existencia de grupos socioculturales, étnicos y de género, con derechos de todo tipo a proteger, y que han sido despreciados por los grupos dominantes. Por tanto, siguiendo al autor, una política activa de igualdad, equidad y acción positiva es imprescindible para compensar esas desigualdades y discriminaciones previas.

Sin embargo, la defensa de los intereses legítimos y las demandas de reconocimiento, de 'empoderamiento', no siempre ha estado equilibrada. Así, en el texto se realiza, acertadamente, una valoración crítica de posiciones postmodernas que, apoyadas en un discurso identitario que absolutiza la diferencia, se afirman en el particularismo multiculturalista y se alejan del principio de igualdad general. Esas ideas las asocia el autor a la renuncia de las clases medias a una contestación global al actual modelo económico y a su acomodo ante la fragmentación social existente.

La vieja identidad universalista basada en la ciudadanía social y laboral se ha ido desarticulando a la vez que se ha ido profundizando la desigualdad social. Esa relativización de la sociedad del trabajo y del empleo era imprescindible para dejar hueco a otros componentes de la vida humana y una identidad multidimensional, más adecuada a la diversidad de la realidad social. Pero, ningún otro elemento ha podido sustituir esa tendencia hacia la fragmentación. El vacío existente se cubre con componentes muy diversos, algunos muy problemáticos, como el nuevo fundamentalismo o, simplemente, con el de-

seo consumista. Además, tampoco se puede renunciar a la identidad en el trabajo ya que sigue siendo una actividad necesaria para la mayoría de personas y esa pérdida de referencia en la identidad real de los individuos sería más perjudicial precisamente para los sectores precarios y frágiles.

No obstante, la realidad queda en un agregado de individuos, o bien, tal como analiza el texto, en una multiplicidad de grupos con un micro-mundo de representaciones derivadas de identidades cuasi-adscriptivas (género, origen étnico o nacional, opción sexual, etc.) culturalmente auto-construidas. La dificultad de su conexión con las instituciones sociales de carácter universal trae, como telón de fondo, la 'crisis de sentido' en las sociedades occidentales. Dadas las graves consecuencias sociales y ecológicas de las políticas neoliberales y la ausencia de compromisos sociales derivada del discurso individualista y postmoderno, Luis Enrique Alonso considera que existe un cambio de signo en los compromisos sociales que puede posibilitar un nuevo acercamiento a lo público por parte de las mayorías sociales que corren riesgos de marginación de distintas formas y grados. Con ello nos adentramos en el tercer plano, abordado en diferentes capítulos, el propositivo.

En este libro se plantean elementos necesarios para una ciudadanía compleja, activa y democrática. El autor retoma algunos ejes de la vieja ciudadanía laboral y social: la defensa de lo público, el papel relevante del empleo y el trabajo, la regulación de la actividad económica y la participación democrática. No obstante, consciente de que no vale la simple posición defensiva o el reclamo de los viejos esquemas y modelos keynesianos apunta nuevos componentes que interrelacionados con los anteriores deben conformar esa nueva ciudadanía. Por otro lado, también expresa que el relativismo multicultural erosiona la idea de sujeto colectivo y la relevancia del trabajo y con esa idea de ausencia de vínculo social no se puede generar una nueva dinámica liberadora e igualitaria conectada con lo real. La cuestión abierta es cómo remontar los intereses particularistas y superar la fragmentación social.

Así, considera que, quizá, con un discurso menos emancipatorio y más abierto a las necesidades,

se vuelva a un retorno de los movimientos sociales. Teórica y políticamente, la salida sería encontrar puentes entre, por un lado, el paradigma de la diferencia y la identidad y, por otro lado, el paradigma de la redistribución y la transformación de la división social y económica del trabajo. Ello no con una interpretación economicista sino considerando que las condiciones culturales e identitarias reales de los sujetos se encuentran incrustadas en condiciones socioeconómicas dadas. Se redefine la clásica 'cuestión social', integrando las nuevas problemáticas identitarias. Conllevaría una nueva relación de complementariedad y relación unitaria entre los movimientos obreros y los nuevos movimientos sociales.

El texto desemboca en la idea de una nueva ciudadanía social activa, construida por los propios sujetos, con un horizonte de igualdad compleja y una solidaridad de tercer tipo, más allá de la solidaridad comunitaria tradicional y la solidaridad orgánica e institucional. Esta solidaridad institucional y universal debería superar la fuerte privatización, individualización y fragmentación ante la tendencia de dejarla sólo en el ámbito de la voluntad privada y afirmarla ante la deriva a considerar sólo los problemas de reconocimiento identitario y cultural.

En conclusión, a lo largo de este libro se ha recorrido un trayecto que va del análisis de la crisis de la tradicional ciudadanía social y laboral a la interpretación de las dificultades y falsas respuestas, para culminar en una serie de ideas en que apoyarse para construir una nueva ciudadanía social y democrática. Sin embargo, todavía es conveniente hacer unas reflexiones finales en torno a un par de problemas con el ánimo de avanzar nuevas líneas de análisis.

El primer tema es sobre la dicotomía distribución y reconocimiento. Ya se ha señalado lo acertado del enfoque de la combinación de ambos componentes y de la crítica a la centralidad del uno o el otro. No obstante, hay que clarificar algún aspecto para evitar confusiones.

La distribución —económica— se puede asociar al movimiento obrero, a las clases trabajadoras, y se considera incrustado en lo social, lo público y como cierta base de universalidad. Por el contra-

rio, el reconocimiento —identitario— se puede vincular con las clases medias y, particularmente a través de los discursos de la diferencia, con un carácter cultural y particularista, a veces alejado de lo social. Esas ideas, tomadas esquemáticamente del texto, presentan dificultades para interpretar la realidad actual, al menos en España. El movimiento sindical tradicional tenía sus raíces en la clase obrera fordista. No obstante, en estos tiempos no se le puede considerar como un movimiento 'obrero', exclusivamente. Una parte significativa de la base afiliada a los sindicatos (40%) es de clase media-media o superior, porcentaje algo superior a la población ocupada. Además, en este contexto, son decisivas las burocracias sindicales como capa social diferenciada que tiene intereses propios. Estas élites, expertas en la intermediación laboral y gestoras del poder organizacional, tienen un estatus más similar a los funcionarios públicos o técnicos de las grandes empresas que al de sus bases obreras a pesar de que cumplen su función de representación. Por otro lado, es verdad que muchas de las élites de movimientos sociales y grupos socioculturales proceden de las clases medias, aunque quizá la característica principal sería su carácter de ilustrados y con mayor capacidad académica y técnica, sin que ello necesariamente se traduzca en un mejor estatus laboral o económico. Sin embargo, tras ese concepto de clase media por su posición ocupacional (E. O. Writhg) se esconde una gran diversidad y heterogeneidad no sólo cultural sino también de nivel socioeconómico (clase media-baja, media-media y media-alta). Además, cuando se han generado procesos participativos generales —por ejemplo, en el movimiento anti-OTAN en los ochenta o las movilizaciones contra la guerra en Irak—, los apoyos sociales han tenido una amplia base popular interclasista y, según los casos, un gran componente juvenil.

Por otra parte, los llamados nuevos movimientos sociales o muchas de las actuales redes asociativas tienen sus raíces en problemas y conflictos de diversos tipos de estructuras sociales —o en relación con la naturaleza—. La acción ante la discriminación de las mujeres, los conflictos étnicos y nacionales, los problemas medio-ambientales, etc. tiene componentes culturales e identitarios, pero también están

incrustados en lo social, en un sentido más amplio que la acepción estricta de su asimilación con lo económico o lo laboral. Ello significa que la pugna interna en esos colectivos también se sitúa entre la dimensión de la igualdad y la de la diferencia, o bien, entre la vinculación con lo social, incluidos los componentes distributivos específicos del grupo y del resto de la sociedad, y el aislacionismo y particularismo. No obstante, el énfasis en el reconocimiento, con una perspectiva igualitaria, puede conllevar también la exigencia de cambios contra desigualdades en distintas estructuras sociales y económico-laborales e influir en las dinámicas sociopolíticas.

Por tanto, la experiencia y la vinculación con la igualdad real, con lo social, se pueden dar en ambos tipos de movimientos y, precisamente, puede expresar el campo común para la interrelación y aproximación entre ellos. El economicismo de unos o el culturalismo de otros les puede alejar a ambos de una realidad social más compleja y diversificada. Así, además de establecer cierto equilibrio entre los dos componentes, se evitaría mejor esa jerarquía que puede pervivir al asignar una preferencia simbólica de vínculos con lo social a la distribución —lo económico o lo obrero—, frente al reconocimiento —lo cultural o la clase media—. Nos encontramos pues, con movimientos viejos y nuevos con una composición 'objetiva' mayoritaria de clase baja y medio-baja, una 'identificación' dominante de clase media-media y con élites de clase media-baja y media-media, aunque con una gran diversidad de otros componentes de pertenencia colectiva e identificación social. Los individuos tienen varias identidades —de género, clase social, origen étnico, edad...—, generalmente con diferente peso, aunque su posición y su combinación pueden cambiar a lo largo del tiempo. Igualmente, los grupos y movimientos sociales aunque su conformación y diferenciación dependen de su componente principal también tienen otras preocupaciones, identificaciones o cambios de preferencias.

La estratificación social sigue siendo persistente: la mayoría de la sociedad —más de dos tercios— de clase baja o medio-baja y forma parte de las clases trabajadoras, en sentido amplio, y la minoría —menos de un tercio— son de clase media-media o

superior —aunque muchos sean asalariados—. Esa posición socioeconómica u ocupacional se interrelaciona con las diferentes posiciones sociales en las diferentes esferas de la vida, pero las interacciones y mediaciones son complejas y variadas. Es difícil aventurar su evolución, la composición social de los diferentes movimientos y protestas sociales y, menos aún, la configuración y combinación de sus diferentes componentes subjetivos y de pertenencia. Incluso se pueden generar dinámicas regresivas o conflictos inter-grupales. A veces, se han expresado polarizaciones globales, con amplios campos sociales de carácter progresista y popular. Sin embargo, no parece que, a corto plazo, haya suficiente experiencia y peso de compartir intereses y proyectos comunes, una subjetividad crítica y una cultura abierta y solidaria, densidad asociativa y condiciones de representación social y simbólica. Son elementos necesarios para configurar unos sujetos amplios y estables con una dimensión transformadora y una dinámica unitaria, igualitaria, universalista y plural. Constituyen referencias deseables y este pensamiento puede esclarecer el arduo camino del cambio social.

Esos dos componentes —distribución y reconocimiento— pueden aparecer separados en las representaciones sociales y teóricas, pero forman parte de la problemática de la gran mayoría de las personas que pueden acumular varias identidades más o menos débiles y entrecruzadas. Eso significa que el movimiento sindical, a su clásica labor de exigencia distributiva, debe incorporar la diversidad del resto de problemáticas que afectan a las clases trabajadoras y extender su acción por la igualdad —de género, nacional, medio-ambiental, inmigración, etc.—, y los nuevos movimientos sociales, además de sus componentes identitarios y culturales, desarrollar una dinámica igualitaria y más global. Ambos tipos de movimientos, el distributivo —con los clásicos sindical y vecinal o los nuevos contra el paro o por la vivienda— y el de exigencia de reconocimiento —feminista, pacifista o ecologista—, tienen en su interior individuos de diversos segmentos sociales, y representan variados intereses y tendencias sociales. El énfasis en lo común de su grupo social y la diferencia respecto de los otros colectivos, la afirmación de componentes identitarios fuertes (por ejemplo,

la identidad de clase en el sindicalismo, o bien, la identidad de género en el feminismo) pueden obscurecer la diversidad interna de cada movimiento social. Ello puede suponer la infravaloración de la imprescindible adecuación de sus objetivos a las características específicas y diferenciadas de sus variadas bases sociales y, al mismo tiempo, a no abordar la necesaria articulación con dinámicas similares de otros grupos. Podría llevar a sus élites respectivas a la desconexión con la realidad concreta y multidimensional de sus bases sociales y de los procesos globales, a priorizar la cohesión formal de su grupo y los privilegios de su función gestora y representativa, aunque con unos cimientos frágiles.

En definitiva, la conformación de nuevos sujetos sociales que vayan superando a fragmentación con un horizonte más universalista, como dice el libro, sí requiere un mayor arraigo en lo social multidimensional. Desde esta perspectiva se puede encarar mejor el segundo problema, las bases universalistas de una nueva ciudadanía compleja.

La constitución de la ciudadanía social y laboral ha tenido sus anclajes en la igualdad distributiva y en la solidaridad institucional. Como se ha dicho, a pesar de sus límites ha sido un avance histórico que hay que evitar que se destruya. En las sociedades occidentales también se han realizado otros avances en la igualdad y la libertad que han modifica-

do viejas estructuras de dominación y superado los formalismos abstractos. Por ejemplo, la emancipación de las mujeres y su relativa igualdad con los hombres ha avanzado en muchas esferas aunque en otras —empleo— todavía existen fuertes discriminaciones; ello ha generado unas relaciones más libres e igualitarias y ha contribuido a una mayor autoafirmación de las mujeres, particularmente, las jóvenes. A su vez, también se han producido nuevas desigualdades, por ejemplo, ante la mayor precariedad del empleo. Igualmente, junto con los derechos sociales y la ciudadanía laboral, en las mejores tradiciones europeas encontramos valores positivos como la resolución democrática de los conflictos, la importancia de la libertad y autonomía individual y colectiva, la laicidad y la separación de religión y política, o la diferenciación de lo público y lo privado.

Todo ello comporta un bagaje desde el que conformar una nueva ciudadanía, con una dimensión universalista, democrática y plural, junto con la renovación de tres ejes clásicos: mayor libertad real de individuos y grupos sociales; una igualdad más efectiva y, por tanto, más compleja y adecuada a la realidad, y mayores vínculos sociales y de solidaridad. Este libro ofrece una buena base para avanzar en esa tarea de construir un pensamiento crítico que esclarezca el esfuerzo solidario.

BAUMAN, Zygmunt (2005),
Amor líquido. Acerca de la fragilidad de los vínculos humanos.
Madrid, Fondo de Cultura Económica

FÁTIMA PERELLÓ TOMÁS

DEPARTAMENT DE SOCIOLOGIA I ANTROPOLOGIA SOCIAL DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

Aquest llibre de Bauman, *Amor líquido. Acerca de la fragilidad de los vínculos humanos*, és un text estrany, rar des de la perspectiva de la seua composició formal. Recorda, salvant les diferències evidents de contingut, estilístiques i poètiques, la novel·la *Rayuela* de Julio Cortázar. Bauman no és un escriptor i no vol crear cap obra literària. Però, formalment, podem llegir aquest llibre de moltes maneres, de manera semblant a com podem llegir *Rayuela*: des del principi fins el final, canviant l'ordre de la lectura dels capítols o donant bots i obrint pàgines a l'atzar. Tot és possible. I, ho fem com ho fem, serà un quefer de bon segur suggestiu. Però manca en Bauman, en aquesta obra en concret, una guia que ens permeta contextualitzar allò que ens diu i, sobre tot, seguir el fil de les seues pròpies interpretacions més enllà de la descripció que ens ofereix dels fets que ens parlen de la fragilitat dels vincles humans en les societats de modernitat líquida. La persona lectora que no estiga un poc familiaritzada amb la trajectòria analítica de Bauman pot arribar a la conclusió que s'hi troba front una mena d'autor postmodern, defensor a pit descobert de la fluïdesa i la incertesa en les relacions humanes. Res més lluny del que crec és la seua intenció.

El context analític implícit en tot el llibre s'endinsa en el desvetllament i registre de les característiques del que Bauman fa temps anomena 'modernitat líquida', una segona modernitat on predominen el nomadisme, l'escepticisme, la individualització, la cultura d'allò instantani i la mentalitat a curt termini. Com prototip d'aquest nou món emergeix un nou 'heroi': l'home desarrelat, de qualitats mòbils, descartables i intercanviables, que consumeix la seua energia intentant adaptar-se a una realitat flexible i reticular. L'heroi per excel·lència de la modernitat líquida és l'home sense vincles fixes, estables, però sempre disposat a connectar-se amb els altres amb l'única ajuda del seu propi esforç i la seua persistència. Aquest llibre procura registrar i comprendre l'estranya fragilitat dels vincles humans que se'n deriva d'aquesta nova situació, el sentiment d'inseguretat que aquesta fragilitat inspira i els desitjos conflictius que aquest posa en marxa, doncs —simultàniament— provoca l'impuls de lligar-se als altres i de mantenir les distàncies. En l'univers de la individualització, les relacions esdevenen contradictòries i complexes, alhora que ocupen el centre de la construcció dels propis itineraris biogràfics.

El punt de partida de l'anàlisi de Bauman sobre el vincle social no és diferent al d'altres teòrics

com ara Anthony Giddens (1995) o Ulrich Beck i Elisabeth Beck-Gernsheim (1998), quan aborden les característiques centrals d'una realitat social en transformació, amb independència que cada autor o autora la retole acudint a termes diferents (modernitat líquida, avançada, reflexiva...). L'oscil·lació entre el desig d'estrènyer els llaços afectius i la defensa innegociable de la pròpia individualitat, està singularment lligada a les transformacions de les expectatives de la gent pel que fa als significats de la vida privada i a les idees d'intimitat o de comunicació interpersonal en el context d'una radicalització de la modernitat. Aleshores, què afegeix el llibre de Bauman que tenim entre les mans? Al meu parer, l'aportació més significativa és la interdependència que estableix entre l'ambivalència de les relacions afectives privades i les possibilitats reals d'una acció política, fonamentada en una 'humanitat inclusiva', que supere l'obstinada permanència de l'*homo aeconomicus* i de l'*homo consumens* en el nou escenari global.

El llibre està estructurat en quatre capítols. El primer ("Enamorarse y desenamorarse") i el segon ("Fuera y dentro de la caja de herramientas de la socialidad") se centren en la idea de la fragilitat de les relacions humanes a partir de les tendències contradictòries contemporànies que es desenvolupen sota el paraigües de l'amor i la sexualitat. En conjunt formen un bloc homogeni. Zygmunt Bauman, que ja havia abordat reflexions sobre l'amor i les relacions afectives en treballs anteriors (Bauman 2001: 187-198 i 247-265), manté ací un diàleg constant amb altres autors com Erich Fromm (2001) o Emmanuel Levinas (1993). L'amor, l' enamorament, l'experiència amorosa, semblen esdeveniments que, lluny de tota voluntat, estan vinculats a l'atzar i a la consecució d'un 'objecte' adequat per a transitar pels escenaris de la modernitat líquida. Enamorar-se, desenamorar-se i tornar-se a enamorar s'han convertit en una rutina. 'L'home desarrelat' pensa que cada fracàs amorós l'apropa més a la veritable experiència amorosa perquè comporta un aprenentatge. No obstant, per a Bauman, aquesta és una il·lusió del nostre temps. La cadena d'episodis amorosos que podem experimentar al llarg de la nostra vida no afegeix res de nou al coneixement

de l'amor, doncs tan sols és una sèrie d'intensos, breus i impactants successos, travessats *a priori* per la consciència de la seua fragilitat i brevetat. A mesura que la modernitat líquida avança, el 'llarg termini' es fa cada vegada més insuportable, més irritant. Les pautes de l'*homo consumens* inunden l'espai de l'amor:

"En nuestros días, los centros de compras suelen ser diseñados teniendo en cuenta la rápida aparición y la veloz extinción de las ganas, y no considerando el engorroso y lento cultivo y maduración del deseo. El único deseo que debe emanar de una visita al centro de compras es el de repetir, una y otra vez, el jubiloso momento en que uno 'se deja llevar' y permite que su propio anhelo dirija la escena sin ningún libreto prefijado. [...]"

Cuando la relación [afectiva] está inspirada por las ganas [...], sigue la pauta del consumo y sólo requiere la destreza de un consumidor promedio moderadamente experimentado. Al igual que otros productos, la relación es para consumo inmediato (no requiere una preparación adicional ni prolongada) y para uso único, 'sin perjuicios'. Primordial y fundamentalmente, es descartable" (Bauman 2005: 27-28).

Així, una relació afectiva esdevé una inversió com qualsevol altra. Experts i terapeutes parlen de treball en equip, d'intercanvi profitós, de coalició d'interessos confluents. La gent busca parella i estableix relacions per evitar la fragilitat (i la soledat), sols per a acabar descobrint que el refugi de l'amor s'ha convertit en un territori inhòspit. I és que estimar és un risc: l'amor, tan proper a *eros*, sols està separat per una fina línia de la possessió, el poder, la fusió i el desencant. Quan hi han 'dos' les certes no tenen cabuda; quan es reconeix a l'altre com un segon *sobirà*, no com una extensió o un instrument o un subordinat, cal acceptar aquesta incertesa. A més a més, el desig i l'amor, tan pròxims a la transcendència, a l'impuls creatiu que ignora sempre el seu resultat final, necessiten temps, temps per a germinar, créixer i madurar. D'ahí que avui en dia siga més atractiu buscar 'la connexió' que 'el compromís'. L'ideal de la connexió amb un altre ésser humà (paradigmàticament exemplificat en el fet de *xatejar*), possibilita la percepció simultània de

l'impuls cap a la llibertat i l'anhel de pertinença, promet una navegació segura entre la soledat i el compromís, entre 'l'irreparable aïllament' i 'el lligam irrevocable'. Però, per a Bauman, la facilitat que ofereix el descompromís i la ruptura a voluntat no redueixen els riscos i les incerteses, sols els distribueixen —conjuntament amb les angúnies que generen— d'una manera diferent.

En el terreny de la sexualitat també hi trobem aquesta ambivalència. La seua anàlisi s'inicia amb l'evidència de la substitució contemporània de l'*ars erotica* per la *scientia sexualis*. Tenim molta informació sobre la sexualitat, però l'hem despullada de tota transcendència. Aïllada de qualsevol compromís afectiu, independitzada de la reproducció de l'espècie humana, ja no és l'antesala de la permanència d'un llinatge, ni un pont entre la mortalitat i la immortalitat, entre la curta vida individual i la reproducció generacional. Avui el sexe és l'epítom per excel·lència de la 'relació pura', és a dir, d'una relació que sols es manté mentre produeix satisfacció per a les parts implicades: el sexe és un encontre que, alliberat de la presó on la societat patriarcal, puritana i rígida victoriana de la primera modernitat l'havia encasellat, no serveix a un altre propòsit que al del plaer. El canvi és substancial, però, segons Bauman, no evita l'emergència de noves incerteses i anhels. Quan la qualitat defrauda cerquem la salvació en la quantitat. Quan la duració no funciona, es cerca la redempció en la velocitat del canvi. Connectats, desconnectats, al mòbil, a la xarxa. Amb la finalitat de cercar companys sexuals o relacions afectives, proliferen les cites *sense risc* en Internet, on sempre és possible tornar al 'mercat' per a una nova ronda de 'compres'. El rendiment sexual ha reemplaçat a l'èxtasi; les consideracions tècniques han substituït a les emocions i a la sensualitat. Quan el sexe significa quelcom sols fisiològic, anellat al cos físic, el sexe no s'allibera de les seues càrregues inútils i aclaparadores: senzillament, les substitueix per la simple expectativa de 'complir com cal'. Cada assoliment té el seu preu. Quelcom es guanya, quelcom es perd.

La moderna raó líquida veu opressió, una dependència paralitzant, en qualsevol compromís a

llarg termini. L'únic que importa és l'actor solitari, autoreferent, que tan sols es preocupa per si mateix: és l'*homo aeconomicus*, que cerca sempre la màxima utilitat, i la seua contrapartida, l'*homo consumens*, que cerca sempre el millor preu possible. L'*homo aeconomicus* i l'*homo consumens* són homes i dones sense 'lligams socials'. Són els membres ideals de l'economia capitalista de mercat, actors que funcionen en modalitat 'agència', de forma heterònoma i seguint els dictats de prescripcions externes. Però són també una ficció. Els homes i les dones reals viuen amb ansietat i moltes contradiccions aquesta vida líquida. En realitat, si les tensions generades per l'economia de mercat no arriben a nivells explosius és sols gràcies a la vàlvula de seguretat que proporciona 'l'economia moral' (Bauman 2005: 97), una economia invisibilitzada basada en l'intercanvi familiar de bens i serveis, l'ajuda veïnal i la cooperació entre amics, una economia al marge del mercat que engloba totes aquelles rasons i accions que teixeixen els lligams humans i els compromisos duradors. L'economia moral es l'espai on la solidaritat, la comprensió, l'ajuda mútua i la compassió deixen en suspens les eleccions basades en la racionalitat i en el propi interès individual, un món informalment construït que sembla el regne de l'*anarquia*, de la *communitas*, terra d'incertesa, on la imaginació permet trencar la rutina i aventurar-se per camins inexplorats acceptant les pròpies responsabilitats (Bauman 2005: 98-104). Al mercat li agradaria pegar-li un gran mos i acabar amb ella. I ho intenta, constantment:

"El retroceso de las habilidades de socialidad se ve fogueado y acelerado por la tendencia, inspirada por el modelo de vida consumista dominante, a tratar a los otros seres humanos como objetos de consumo según la cantidad de placer que puedan llegar a ofrecer, y en términos de 'costo-beneficio'. A lo sumo, los otros son valuados en tanto compañeros-en-la-esencialmente-solitaria-tarea del consumir, compañeros de alegrías consumistas [...]. Perdido por el camino ha ido quedando el valor intrínseco de los otros en cuanto seres humanos únicos e irrepetibles, así como la preocupación por el cuidado de la propia y ajena especificidad y originalidad. La solidaridad humana es la primera

baja de la que puede vanagloriarse el mercado de consumo” (Bauman 2005: 104).

Aquesta darrera idea li permet articular la primera part del llibre amb la segona, que es correspon amb el tercer i el quart capítol (titulats, respectivament, “Sobre la dificultad de amar al prójimo” i “La unión desmantelada”), on aborda les possibilitats de la solidaritat i de la creació d’un concepte inclusiu d’humanitat que ens permeta superar els problemes generats per la modernitat líquida en un món globalitzat. Estimar als altres, al proïsme, és el resultat de ‘l’acta de naixement de la humanitat’, al temps que representa el pas des de l’instint de supervivència a la condició moral. El nostre món obsessiuonat amb les estadístiques tendeix a mesurar el grau d’inhumanitat de les guerres mitjançant el nombre de víctimes que generen, per acabar justificant-les amb l’afirmació que el preu ‘paga la pena’. Per a Bauman, aquesta idea és repugnant: matar de fam algú o provocar-li la mort no és ni pot ser un preu a pagar, per molt noble o sensata que siga la causa. El preu no pot ser mai la negació o la humiliació de la dignitat humana:

“No se trata sólo de que la vida digna y el respeto debido a la humanidad de cada ser humano se combinan para constituir un valor supremo que no puede ser superado ni compensado por cualquier volumen ni cantidad de otros valores, sino que *todos los otros valores solamente son valores en cuanto sirven a la dignidad humana y promueven su causa*. [...] Quien busque la supervivencia asesinando la humanidad de otro ser humano sólo consigue sobrevivir a la muerte de su propia humanidad” (Bauman 2005: 111).

L’atribut fonamental de la humanitat és una vida digna i no la mera supervivència. La lliçó de l’Holocaust planeja al llarg d’aquestes pàgines: “El derecho del más fuerte, del más astuto, del más ingenioso o artero para hacer todo lo posible para sobrevivir a los más débiles y desafortunados es una de las lecciones más horribles del Holocausto” (Bauman 2005: 114). Víctimes i victimaris es van convertir en l’exemple per excel·lència d’una deshumanització ‘racionalment planificada’. Els victimaris, situats pel damunt dels derrotats, dels més febles, cercaren la seua supervivència —més enllà

de tot valor moral— mitjançant la demostració de la pròpia força. Moltes de les víctimes, deshumanitzades, per a sobreviure i poder-ho contar, es van transformar en victimaris. La gran derrotada va ser la confiança en l’ésser humà. Per a Bauman, el més important és que el nostre temps segueix sent presoner de l’impuls de supervivència a qualsevol preu. Tota una onada de programes televisius (del tipus *Gran Hermano* o *Supervivientes*), visionats globalment, transmeten sempre el mateix missatge: “No confies en cap persona”. La vida és un joc dur per gent dura. Cada jugador ha de pensar sols en la seua supervivència. Primer ha de cooperar per a excloure als altres que també volen sobreviure i que obstaculitzen el camí. Però, l’objectiu de la cooperació és —exclusivament— vèncer, un a un, a tots els col·laboradors, amb l’única finalitat de derrotar-los. En el joc de la supervivència la confiança i la compassió son un suïcidi.

En aquest escenari deshumanitzat, la consciència de la impotència individual i col·lectiva per transformar les coses, aboca a ‘l’home desarrelat’ a refugiar-se. La desconexió local dels llocs reals i de les persones físicament properes coexisteix amb la connexió global entre espais urbans privilegiats, habitats per l’elit global. La ciutat, espai privilegiat per a l’observació de la interdependència local-global, no pot evitar la permanent proximitat dels altres desconeguts i estranys. Però, la tendència imperant és la d’aïllar els barris privilegiats, on es garanteix la seguretat gràcies a una vigilància ininterrompuda, de la resta de la ciutat, dels barris ‘durs’ associats amb el perill i la inseguretat ciutadana. Dividir, segregar i excloure són les conseqüències de les noves invencions arquitectòniques i urbanístiques. Aquestes, expressió de la desintegració de la vida comunitària compartida localment, creen espais intransitables que no poden ser ocupats ni gaudits col·lectivament. En el fons, estem front un procés de ‘mixofobia’, un impuls segregacionista que impulsa a dirigir-se cap a ‘illes de similitud i semblança en mig d’una mar caramullada de varietats i diferències’ (Bauman 2005: 145). De forma semblant a com ho planteja Richard Sennet (2001), Bauman interpreta aquesta situació com un impuls que evita l’esforç de comprendre, negociar, conviure amb

la diferència: “Cuanto más tiempo permanecen las personas en un entorno uniforme, en compañía de otros ‘como ellos’ con los que pueden ‘socializar’ mecánicamente y prácticamente, sin incurrir en el riesgo de ser malentendidos y sin tener que luchar con la molesta necesidad de traducir entre distintos universos de sentido, más fácil será que ‘desaprendan’ el arte de negociar sentidos compartidos y un *modus convivendi*” (Bauman 2005: 147).

La ‘mixofobia’ se situa ben a prop de la ‘xenofòbia’. Xenofòbia dirigida cap als immigrants, població excedent generada pel progrés econòmic i expressió de la desigualtat global, que representa a la perfecció la imatge de ‘l’estrany’, aquell de qui ens hem de defensar. Els immigrants econòmics que volen arribar a les societats de l’opulència, ocupen una posició social propera a la dels sol·licitants d’asil i dels refugiats del món: no s’hi troben lligats enlloc, resulten sospitosos, imprevisibles i personifiquen —en la seua versió negativa— ‘l’insondable espai de fluxos’. L’adveniment de l’Estat modern va coincidir amb l’aparició dels ‘apàtrides’, dels ‘sense papers’. Avui la situació no ha canviat gens, més bé ens hi trobem front l’actualització tardomoderna d’una antiga institució: la de l’*homo sacer*, encarnació del dret sobirà d’excloure a qualsevol ésser humà dels llimars de la llei humana i divina. En un món on la norma global obligada implica la superposició — combinació de ‘nació, Estat i territori’, qualsevol ésser humà vulnerable i desvinculat d’aquesta triada corre el ric d’engreixar les files de l’*homo sacer*, un humà maleït, que pot ser mort sense por al càstig i que mai ha de ser emprat en el sacrifici sagrat.

Certament, en la seua anàlisi, Bauman presenta un panorama desencorajador. No obstant, en aquest llibre també hi trobem un fil d’esperança. Acceptar la nova situació global, enfrontar-la amb èxit per a la consecució d’una vida digna basada en un concepte d’humanitat inclusiva, necessitarà temps, tal com ha succeït amb totes les transformacions de la condició humana vertaderament profundes que han implicat un abans i un després: “De hecho uno puede imaginar fácilmente un mundo mejor preparado para el viaje hacia la “unidad universal de la raza humana” de Kant que el mundo en el que

vivimos hoy, en los finales de la era de la trinidad de territorio-nación-estado. Pero éste es el mundo que existe, y por lo tanto el único del que podemos partir en nuestro viaje. Sin embargo, no iniciarlo, o más bien no iniciarlo sin demora, no es —y en este caso no hay duda alguna— *una opción*. [...], esto sólo significa que hoy más que nunca es urgente e imperativa una búsqueda esmerada de la humanidad en común, y de las acciones que se desprenden de ella” (Bauman 2005: 201).

La interpretació de Bauman, incisiva i colpidora, complementa altres anàlisis seues sobre la condició global. Com sempre hem passa amb els seus textos, trobe a faltar alguna referència a la diferent posició social que dones i homes ocupen en aquest escenari. L’autor segueix interpretant les tendències de més relleu de la modernitat líquida com si els homes i les dones compartiren semblants qualitats d’una ciutadania abstracta i universal. Però, no és el cas, ni quan parlem de ‘la població integrada — inclosa’, ni quan ho fem de ‘la població supèrflua — exclosa’. Malgrat això, Bauman segueix sent per a mi un autor al que paga la pena llegir atentament. No sé si caldrà temps, com ell afirma, per aconseguir una radical transformació de la condició humana contemporània o ja es massa tard. Del que sí que n’estic segura és del malestar que genera la preeminència de l’*homo aeconomicus* i de l’*homo consumens* en l’experiència quotidiana del vincle social. El capitalisme de consum, en la seua fase de postfordisme flexible, ha configurat un espai global on les deslocalitzacions, la volatilitat financera o la inestabilitat laboral coexisteixen amb l’emancipació respecte dels lligams perdurables i l’emergència de noves formes de relació, que ben bé poden ser considerades una mena de rèplica radicalitzada del procés d’individualització que va marcar els inicis de la modernitat. Des d’un cert punt de vista, les societats de modernitat avançada semblen avui una amalgama d’individus en flotació, subjectes fràgils que alimenten una vida fugitiva, preocupats pel món dels afectes i per les experiències emocionals que s’hi poden aconseguir en un entorn cada vegada més incert. Com els hologrames que s’esvaeixen així que s’interromp el corrent elèctric, els lligams amb els altres són efímers: la concreció del somni

d'un vincle social que permet transcendir l'individualisme, tot restant indefectiblement individualista. Tal vegada, en el temps de la modernitat líquida, una de les resistències possibles és la d'endinsar-se en l'art del vincle social amb la mateixa lentitud, paciència i dedicació amb la que, malgrat tot, segueixen treballant alguns investigadors i artistes, homes i dones, a l'hora de dur a terme la seua obra. Tal vegada, l'única possibilitat de derrocar la sobirania del racionalisme utilitarista de l'*homo consumens* siga la del compromís durador, individual i col·lectiu, amb una política de vida allunyada del joc de la supervivència a qualsevol preu.

BIBLIOGRAFIA CITADA

- BAUMAN, Z. (2001): *La sociedad individualizada*, Madrid, Cátedra.
- BECK, U. y E. BECK-GERNSHEIM (1998): *El normal caos del amor*, Barcelona, El Roure.
- FROMM, E. (2001): *El arte de amar*, Barcelona, Paidós.
- GIDDENS, A. (1995): *La transformación de la intimidad. Sexualidad, amor y erotismo en las sociedades modernas*, Madrid, Cátedra.
- LEVINAS, E. (1993): *El tiempo y el otro*, Barcelona, Paidós.
- SENNET, R. (2001): *Vida urbana e identidad personal. Los usos del orden*, Barcelona, Península.

GARCÍA CALAVIA, Miguel Ángel

Huelgas laborales en el estado español (1976-2005): tendencias, motivos, distribución y convocantes

STRIKES ON THE SPANISH STATE (1976-2005): TRENDS, REASONS, DISTRIBUTIONS AND STRIKE CALLERS

In this work an analysis of the strikes in Spain from the middle of the seventies (when they reach their zenith at the second half of the twentieth century) to nowadays is carried out. At this survey, we try to establish strike levels, reasons sectorial and geographical distribution, strike callers, deriving tendencies as well as to show the existing interdependences with a series of economic and social facts when possible. This is basically a descriptive survey starting from statistical sources from the Ministry of Work.

Some of the first ideas which guide this kind of research about strikes are: first of all, their link with the stages of the economic cycle; secondly, that their development is related to the efficiency of the devices already established so as to guide collective disputes and, thirdly, that they are connected with the composition of the manpower of the period since they are shaped in a singular way not just technically but also politically in a long process. They are assumptions consolidated with the exam of strike tendencies in long periods of time and which, “operativized” according to the available information, may help to a better explanation of the observed phenomena.

KEYWORDS: STRIKES, INDUSTRIAL RELATIONS

MARTÍN ARTILES, Antonio

¿Modelo social europeo de bajo coste?

EUROPEAN SOCIAL MODEL OF LOW COST?

In this test I maintain that the difficulties of the European economy to generate sufficient employment and to maintain the Welfare State during the last decade, are giving rise to policies oriented towards the construction of a “social model of low cost”, supported in the idea of “flexsecurity” and in the development of the employment deposits. The policy of employment and the social policy appear overlapping through the precariousness. In addition, I suggest critically, which the Nordic model of “flexsecurity”, proposed like alternative by the European Union, as a magical triangle that combines the flexibility in the employment, continuous formation and the provision of public security, does not seem very reasonable for the countries of the Mediterranean.

KEYWORDS: EUROPEAN SOCIAL MODEL, LOW COST SOCIETY, EMPLOYMENT ACTIVE POLICIES, LOW WAGES, SOCIAL POLARISATION

SANTOS ORTEGA, Antonio

Las relaciones laborales en los márgenes del mercado de trabajo

LABOUR RELATIONS IN THE MARGIN OF LABOUR MARKET

The aim of this article is to explore the current dynamics of labour precariousness in the world and how it impact in the labour relations. After an introduction in which there appear some of these precarious dynamics, there are approached two types of problems in which the worst effects of the precariousness are accumulated in the frame of the labour relations and of the conditions of work. The first one is the area of the bad jobs - here called lumpen-jobs-and of the managerial practices that surround them and the second one is that of the effects on the workers of the lockout. In both cases, it is a question of relating the two dynamics to the weakening of the labour sociable ness.

KEY WORDS: WORK, LABOR RELATIONS, BAD JOBS, LABOUR PRECARIOUSNESS, FLEXIBILITY

VIDAL, Sergi; JÓDAR, Pere; ALÓS, Ramón

La relación entre afiliados y sindicatos. Un análisis de la participación

THE RELATIONSHIP BETWEEN TRADEUNIONS AND THE AFFILIATED WORKERS. AN ANALYSIS OF PARTICIPATION

Using data from the Affiliation Survey of a regional Spanish labour union (Comisiones Obreras) in 2003, the manuscript shows evidence of diverse hypotheses about union participation. Logistic regression results discard instrumental orientations of union participation and commitment seems to be conditional to unionised labour environments. The last effect is stronger when unions at workplace enhance participation. The results allow us to discuss with the institutional setting, where industrial relations systems which benefit all workers, unconditional to union affiliation, do not incentive participation of union members with instrumental orientations. Unlike, reasons to union participation must be associated to identity and sociability orientations.

KEYWORDS: TRADEUNIONS, INDUSTRIAL RELATIONS

PÉREZ INFANTE, José Ignacio

Negociación colectiva y salarios: aspectos metodológicos, evolución y situación actual.

COLLECTIVE BARGAINING AND WAGES: METHODOLOGICAL ASPECTS, EVOLUTION AND PRESENT SITUATION

The paper intends to analyse the evolution and the current status of “the agreed wages” upon the “collective bargaining” and “gross wages” perceived by workers, both nominal and real. Firstly, it is considered the Methodological problems posed by the “wage statistics”. And secondly, it is discussed the main objective of the article, the evolution and current wages, differentiating the increases of the “bargaining wages” in collective bargaining of the real received by workers. From the analyses of the “nominal wages”, “agreed” and “grossed”, It is observed a significant restraint from the Covenants of the “Moncloa”, which is parallel to the reduction of inflation. However, the few years in which that moderation wage match with years that also are an heightened “inflation” and where the economy behaves from an expansive way. The differences between the evolution of the “agreed wages” and the “gross wages” received and the called “drift wage”, behaves anti-cyclical. And this anti-cyclical behaviour of the “wage drift”, which causes decrease in the expansives phases of the economy, such as the current one, is due in large part to the bigger increased of employment of the lower wages than the average (women and immigrants) workers. That is what it could justify that in recent years the decline in the real wages of the whole economy, without necessarily affecting the purchasing power of individual workers.

KEYWORDS: COLLECTIVE BARGAINING, WAGES

RIGBY, Mike

La intervención de los sindicatos españoles en el sistema de formación continua (1993-2007)

THE INVOLVEMENT OF SPANISH TRADE UNIONS IN THE CONTINUING TRAINING SYSTEM (1993-2007)

This paper examines the involvement of Spanish trade unions during the past two decades. It argues that this involvement has enabled the unions to make a significant contribution to improving training provision in Spain resulted but that important challenges still remain, challenges which have not been reduced by recent changes in the organization and financing of the system. The paper begins with a review of literature on trade union intervention in training, it then examines the development of the Spanish national system of continuous training which was developed with union support from 1993 and finally seeks to reach an assessment of the trade union contribution to continuous training in Spain and of what trade unions have achieved through their involvement

MARTÍNEZ LUCIO, Miguel

¿Todavía organizadores del descontento? Los retos de las estrategias de renovación sindical en España

STILL MANAGERS OF DISCONTENT? TRADE UNION RENEWAL AND THE BURDEN OF NEW ROLES IN SPANISH LABOUR RELATIONS

The paper is a discursive intervention into the question of change and renewal within the Spanish labour trade unions. Whilst trade unions have seen - to varying degrees - a decline in union membership and mobilising capacity, they have nevertheless been considering and enacting a range of strategies and changes in terms of how they represent working people. The paper starts with a discussion of a selection of the American and British literature. There is no assumption that these cases of trade union renewal are more important and effective than any others. In addition to this, the paper will then discuss how union renewal has been approached in Spain. The paper will look at how reaching out to, and organising, a new workforce has been deliberated on and engaged with by the two main trade union confederations. Having done this the paper will then show that the challenges facing trade unions in Spain are extensive and tend to create difficult barriers in terms of creating coherent and consistent forms of regulation across the entire workforce. Finally, the paper will argue that the discussions on renovation tend to focus on professional and structural changes which do not sit easily with political or ideological forms of renovation: this may be inevitable given social and identity based changes but the paper ends with two narratives and two different ways of understanding these changes.

KEYWORDS: TRADE UNIONS, RENEWAL OF TRADE UNIONISM

NOTES BIOGRÀFIQUES

MIGUEL ÀNGEL GARCÍA CALAVIA es profesor del departamento de sociología de la Universitat de València. Su área de especialización docente y de investigación son las relaciones laborales. Su última publicación *Sociologia de les Relacions Laborals*. Actualmente centra su atención analítica en la protesta laboral.

ANTONIO MARTÍN es doctor en Sociología y licenciado en Antropología. Profesor Titular de Sociología del trabajo y de las relaciones laborales en la Universidad Autónoma de Barcelona. Ha publicado numerosos artículos y libros, entre ellos *Flexibilidad y relaciones laborales* y, con Holm Detlev Köhler, *Manual para la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Es miembro del Centro de Estudios Quit. Actualmente es director del Departamento de Sociología de la UAB.

ANTONIO SANTOS ORTEGA es profesor del Departamento de Sociología y Antropología Social de la Universitat de València. Ha realizado diversas investigaciones sobre desempleo y precariedad laboral que han sido publicados en *Sociología del Trabajo*, *Sociología del Lavoro* o *International Review of Sociology*. Forma parte del consejo asesor de *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Entre sus libros destacan: *Trabajo, empleo y cambio social* (2002) y *Paro, Exclusión y políticas de empleo* (2004) ambos editados en Tirant lo Blanch.

SERGI VIDAL forma parte del grupo de investigación en Sociodemografía de la Universidad Pompeu Fabra. Es Master en Demografía y Diploma de Estudios Avanzados en Sociología. Sus intereses de investigación se centran en el análisis del curso de vida y la influencia del contexto familiar en decisiones individuales. En el campo de las relaciones laborales su investigación actual se centra en el curso de vida de la afiliación sindical y los efectos del contexto familiar en la participación sindical. Actualmente se encuentra en la fase de redacción de su tesis doctoral que estudia los efectos de la proximidad geográfica de la familia en decisiones de variación residencial de larga distancia durante la transición a la edad adulta.

PERE JÓDAR es profesor de sociología del trabajo y las relaciones laborales del Departamento de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Pompeu Fabra. Está especializado en las áreas de trabajo, empleo, organización del trabajo y salud, relaciones laborales y sindicalismo, de las que es autor de diversas publicaciones. Sus investigaciones más recientes se han centrado en estudios aplicados sobre la afiliación sindical que incluyen el reclutamiento y participación de los trabajadores en las organizaciones sindicales, pero también la salida o desafiliación.

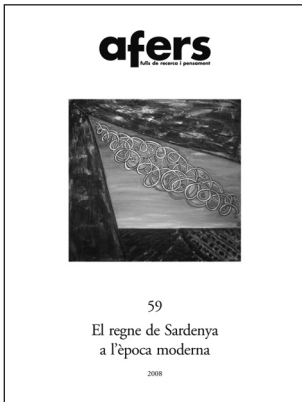
RAMÓN ALÓS es profesor del Departamento Sociología de la Universidad Autónoma de Barcelona y miembro del 'Centro de Estudios sobre la Vida Cotidiana y el Trabajo' (QUIT), del mismo Departamento. Sus

áreas de especialización son trabajo, organización del trabajo, mercado de trabajo y relaciones laborales, ámbitos en los cuales ha participado en diversos proyectos españoles y europeos, y en los que cuenta con varias publicaciones. Es colaborador habitual del *European Industrial Relations Observatory* (EIRO) de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo.

JOSÉ IGNACIO PÉREZ INFANTE es profesor del Departamento de Economía de la Universidad Carlos III, vocal asesor, encargado del Observatorio de la Negociación Colectiva, de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, colaborador del diario económico “Cinco Días”. Ha sido Director General de Empleo. Ha realizado diversos estudios sobre el mercado de trabajo, en particular, sobre sus estadísticas, de los que ha dejado constancia en artículos publicados en revistas especializadas y en algunos libros, uno de los últimos, *Las estadísticas del mercado de trabajo en España* (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales).

MIKE RIGBY es profesor de relaciones de empleo de la London South Bank University y de sociología de la Open University. Se dedica a la docencia de relaciones de empleo, conciliación y métodos de investigación. Los últimos proyectos de investigación se han centrado en la intervención sindical en políticas de conciliación y en un estudio comparado del establecimiento de los comités de empresa en nuevas empresas. Entre sus publicaciones destacan: *The Establishment of Enterprise Works Councils: Process and Problems* (EJIR, forthcoming 2008), *The Social Construction of Skill* (with E Sanchis, European Journal of Vocational Training, 2006), *Training in Spain* (HRD International, 2004), *The Changing Impact and Strength of the Labour Movement and Trade Union Democracy* (capítulos en Harcourt and Wood, Coords. *Trade Unions and Democracy*, (2004), *European Trade Unions* (1999), *Contemporary Spain* (1998), *Estrategias Sindicales en Europa: Convergencias o Divergencias* (1997).

MIGUEL MARTÍNEZ LUCIO, doctor en Relaciones Industriales por la Universidad de Warwick, es actualmente profesor (catedrático) en la Manchester Business School de la Universidad de Manchester, después de haber impartido clase en varias universidades del Reino Unido. También, ha investigado en la Universidad Autónoma de Madrid. Sus líneas de investigación se articulan en torno a los modelos de regulación (de las relaciones laborales) y la gestión de recursos humanos. Una primera está constituida por la correspondencia entre identidades, estructuras de las relaciones laborales y gestión de recursos humanos. Una segunda tiene como eje el impacto de la desregulación, la privatización y la comercialización en el empleo y la gestión tanto en el sector público como en el privado. Una tercera está centrada en la dimensión política, concretamente, en los cambios del “colectivismo”, la renovación/modernización del sindicalismo y en la creciente presencia de lo “étnico” en los dispositivos colectivos de “voz”. Buena parte de esta investigación está efectuada desde una perspectiva comparada a escala internacional.



afers

fulls de recerca i pensament

Revista fundada per Sebastià GARCIA MARTÍNEZ

Director: Manuel ARDIT LUCAS

Cap de redacció: Vicent S. OLMOS I TAMARIT

Consell de redacció: Joan BADA I ELIAS, Evarist CASELLES I MONJO, Agustí COLOMINES I COMPANYS, Ferran FABREGAT I COSME, Josep FERRER I FERRER, Pere FULLANA I PUIGSERVER, Joan IBORRA I GASTALDO, Antoni QUINTANA I TORRES, Vicent L. SALAVERT I FABIANI, Josep M. TORRAS I RIBÉ, Josep TORRÓ I ABAD, Pau VICIANO I NAVARRO

XXIII:59 (2008) El regne de Sardenya a l'època moderna

Francesco MANCONI: El regne de Sardenya a l'època moderna. L'empremta catalana / Bruno ANATRA: Les institucions urbanes de Sardenya a l'Antic Règim / Jon ARRIETA ALBERDI: Lletrats i consellers sards durant la monarquia dels Àustria / Gianfranco TORE: «Entre el rigor i la blanesa». El regne de Sardenya, Olivares i la Unió d'Armes / Lluís J. GUIA MARÍN: Un regne sense Corts. Sardenya en la cruïlla dels canvis dinàstics de la Guerra de Successió / Salvatore LOI: La Inquisició espanyola a Sardenya. Un tribunal gairebé oblidat / Xavier TORRES SANS: El bandolerisme a Sardenya. Una visió comparativa / Giuseppe MELE: Mercaders genovesos a Sardenya / Giovanni MURGIA: Comunitats i barons a la Sardenya dels segles XVI-XVII

Miscel·lània: Xavier Díez: La historiografia anarquista als Països Catalans. Una llarga tradició entre el desconeixement i la vitalitat / Anna M. FERNÁNDEZ PONCELA: Imatges i missatges a la cançó infantil

Postscriptum: Raimondo TURTAS: Una aproximació als estudis més recents sobre l'humanista i heretge Segimon Arquer / Giuseppe MELE: Recull de documents editats i inèdits sobre la història de Sardenya

Recensions: Tomasio PINNA, Pau VICIANO, Enric PUJOL, Xavier FERRÉ, Rosa SESER PÉREZ

Ressenyes culturals: Maria Fernanda MANCEBO

Resums / Abstracts • Publicacions rebudes

editorial  afers

Informació i subscripcions: Editorial Afers, s.l. / Apartat de Correus 267

46470 Catarroja (País Valencià) / tel. 961 26 93 94

e-mail: afers@editorialafers.cat / <http://www.editorialafers.cat>



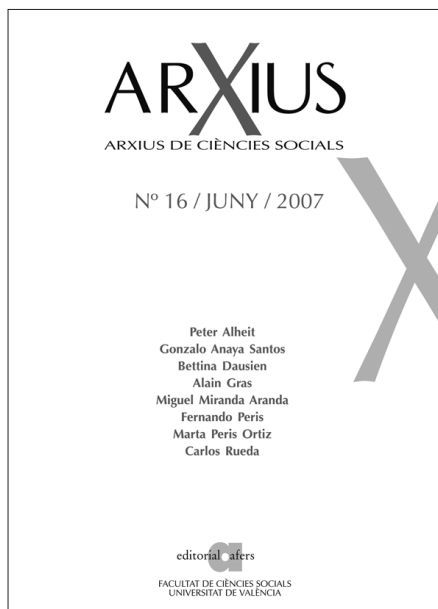
Xavier SIERRA LABRADO: La fotografia de Francesc Vera ¶ editorial: La memòria i els seus límits ¶ plaersdemavida: Isidre MARTÍNEZ MARZO: Llibre de llibres / Antoni QUINTANA TORRES: Mallorca. Entre la pressió i la moderació / Andreu MAYAYO I ARTAL: Josep Solé Barberà, advocat ¶ intervencions: Massimo DI RICCO: Espai públic i societat civil dintre d'un estat confessional. Els drusos del Líban i les organitzacions de base comunitària / Maria OLIVÉ ELIAS: Il Professore. Un europeista convençut / Anna PI I MURUGÓ: Més de cent anys de vida catalana a Mèxic. L'ahir i l'avui dels catalans / Eduard PUIGVENTÓS: Estat Català contra la CNT. L'afer Rebertés com a punt d'inflexió / Josep Maria FIGUERES: L'exili de Pau Casals. Símbol de coratge i dignitat en la lluita de Catalunya i la pau al món ¶ diàlegs:

Aitana GUIA: Els tombants de la història. Entrevista a Natalie Z. Davis ¶ arts: Joan Ramon RESINA: Trànsit impossible. La seducció de l'objecte a La pell freda, d'Albert Sánchez Piñol / Karla Janiré AVILÉS GONZÁLEZ: Revertint estigmes. El cas del nàhuatl de Santa Catarina, Morelos, Mèxic ¶ assaigs & estudis: Jaume AURELL: Els efectes del gir lingüístic en la historiografia recent / Víctor GAVÍN I MUNTÉ: El projecte de Comunitat Europea de Defensa (1950-1954). Els orígens d'una defensa comuna d'Europa / Theodora TOLEVA: La qüestió armènia i la qüestió d'Orient / Josep Lluís MARTÍN I BERBOIS: Josep Cirera i Voltà, un problema polític espanyol i català. A propòsit de la Llei de Contractes de Conreu de 1934 / Jacint CREUS: Sense esborrar cap cicatriu de l'esperit. Llucà Creus Bori, en la memòria històrica? ¶ d'arreu: Benedict ANDERSON: Nacionalisme occidental i nacionalisme oriental. Hi ha alguna diferència rellevant entre tots dos? ¶ ressenyes: Xavier DíEZ: Editar la memòria / Carlos Alberto CHERNICERO DÍAZ: Andalusia en la Transició / Jordi CREUS EXPÓSITO: Una presó d'amor sota la dictadura franquista / Francesc FOGUET: Anatomia del cos social / Joan IBORRA: Una mirada actual sobre la història del català ¶ la tria: BARDINOVI: La vampirització de la llengua / Vicent OLMOS: El triomf de la raó (amb l'ajuda del capital) / Joan IBORRA: Nou vides de dona / Miquel ROSSELLÓ: Descobrir l'Albufera de València / Josepa PERIS: Per fer progressar les ciències, les lletres i les arts a la Catalunya del Nord / Miquel ROSSELLÓ: *Mirmanda*. Una revista de cultura a les terres del Nord / Josepa PERIS: La ciència en la història dels Països Catalans. Dues iniciatives / Miquel ROSSELLÓ: La Melancolia d'una ciutat... i la memòria / Jaume GÓMEZ: Pierre Vilar, Catalana i Espanya / Joan IBORRA: La cuina catalanoaragonesa medieval ¶ breus ¶ abstracts ¶

Editorial Afers / Centre d'Estudis Històrics Internacionals (Universitat de Barcelona)
 Editorial Afers / Apartat de Correus 267 / 46470 Catarroja (País Valencià) / Telèfon 961 269 394
 e-mail: afers@editorialafers.cat • Exemplar solt 8,00 euros / Subscripcions: vegeu Butlleta

<http://www.editorialafers.cat>

ARXIUS DE CIÈNCIES SOCIALS



SUMARI NÚMERO 16 (2007)

PETER ALHEIT I BETTINA DAUSIEN: La construcció biogràfica de la realitat. Reflexions sobre la biograficitat d'allò social

GONZALO ANAYA SANTOS: Luis Vives y la modernidad. El maestro de la sabiduría

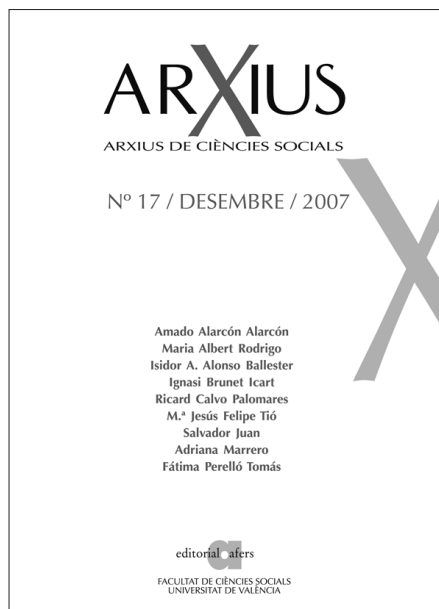
ALAIN GRAS: El mundo encendido y la metafilosofía del progreso

MIGUEL MIRANDA ARANDA: De la caridad a la ciencia: la construcción de la identidad disciplinar del Trabajo Social

FERNANDO J. PERIS, MARTA PERIS ORTIZ I CARLOS RUEDA: Complementariedad de teorías en la administración del trabajo: voluntarismo, contingencia, literatura del conocimiento, recursos humanos y economía de las organizaciones

Intercanvis: Departament de Sociologia i Antropologia Social / Universitat de València / Facultat de Ciències Socials / Edifici occidental / Avinguda dels Tarongers, s/n. / 46022 València / tel.: 96 382 84 54 / fax: 96 382 84 50
Subscripcions: Editorial Afers, s.l. / Av. Dr. Gómez Ferrer, 55-5 / Apartat de Correus 267 / 46470 Catarroja (País Valencià) / tel.: 96 126 93 94 / e-mail: afers@editorialafers.cat / <http://www.editorialafers.cat>

ARXIUS DE CIÈNCIES SOCIALS



SUMARI NÚMERO 17 (2008)

MARIA ALBERT RODRIGO: Identity and sense as a basis of a new citizenship participation

IGNASI BRUNET ICART I AMADO ALARCÓN ALARCÓN: Reorganització i diversificació de la indústria turística a Catalunya

RICARD CALVO PALOMARES I ISIDOR A. ALONSO BALLESTER: La realitat de la tasca dels agents de desenvolupament local en l'aplicació de les polítiques d'ocupació: conclusions de l'estudi del cas de la Ribera Alta

M.ª JESÚS FELIPE TIÓ: El sistema de protecció social en la Comunidad Valenciana: algunos indicadores sociales

SALVADOR JUAN: Crítica de l'(evolucionisme com a) animalització de l'home

ADRIANA MARRERO: La sociedad del conocimiento: Una revisión teórica de un modelo de desarrollo posible para América Latina

FÁTIMA PERELLÓ TOMÁS: Tejiendo disidencias: Una aproximación a las transformaciones de género en el campo del voluntariado

Intercanvis: Departament de Sociologia i Antropologia Social / Universitat de València / Facultat de Ciències Socials / Edifici occidental / Avinguda dels Tarongers, s/n. / 46022 València / tel.: 96 382 84 54 / fax: 96 382 84 50
Subscripcions: Editorial Afers, s.l. / Av. Dr. Gómez Ferrer, 55-5 / Apartat de Correus 267 / 46470 Catarroja (País Valencià) / tel.: 96 126 93 94 / e-mail: afers@editorialafers.cat / <http://www.editorialafers.cat>

Arxius de Ciències Socials

BUTLLETA DE SUBSCRIPCIÓ 2008

Vull subscriure'm a la revista *Arxius de Ciències Socials* (1 número) / El pagament el satisfaré mitjançant: taló a nom d'*Editorial Afers, S.L.* (en rebre la factura), o pagament bancari anual (completeu la butlleta adjunta)

Subscripció: Estat espanyol: particulars, 18 €, institucions, 22 € / Estranger: particulars, 22 €, institucions, 25 € / Exemplar endarrerit: Estat espanyol, 9'50 €, estranger, 11'50 € (en el cas de voler números endarrerits, indiqueu-ne quins).

Nom/*First name*: _____ Cognoms/*Name*: _____

NIF: _____ Edat/*Age*: _____ Població/*Town*: _____

País/*Country*: _____ Domicili/*Address*: _____

Codi Postal/*Postal Code*: _____ Comarca: _____

Telèfon: _____ Fax: _____ E-mail: _____

Firma: _____

BUTLLETA DE PAGAMENT BANCARI

Banc/Caixa d'Estalvis: _____

Sucursal: _____

Codi Compte Client											
Entitat bancària			Oficina		D.C.	Núm. de Compte					

Domicili sucursal: _____ Població: _____

Comarca: _____ Codi Postal: _____

Titular del compte: _____ NIF: _____

Senyor director: A partir d'ara heu de carregar en el meu compte els rebuts que al meu nom us siguem presentats per l'*Editorial Afers, S.L.*

Us saluda atentament

Firma

Data: _____

En/Na: _____

Domicili: _____ Població: _____

Ompliu la butlleta, comproveu les dades, retalleu-la o fotocopieu-la i envieu-la a:
Editorial Afers, S. L. / Av. Dr. Gómez Ferrer, 55-5 / Apartat de Correus 267 / 46470 Catarroja
(País Valencià) / tel.: 961 26 93 94 / e-mail: afers@editorialafers.cat / <http://www.editorialafers.cat>

NORMES PER A COL·LABORACIONS

1. Els treballs s'enviaran a la redacció de la revista Arxius (veure adreça al final d'aquesta pàgina). Hauran de ser inèdits i no estar aprovats per a la seva publicació en altra revista.
2. Els originals es presentaran en paper i en arxiu informàtic Word 98 o equivalent, en interliniat doble i amb lletra Times New Roman 12, en text corregut (sense negretes, cursives, vinyetes ni altres elements de format especial) i amb una extensió màxima de 40.000 caràcters (espais inclosos).
3. El treball ha d'anar acompanyat de dos resums (un en la llengua en què està escrit i altre en anglès) d'un màxim de 10 línies cadascun, i una breu nota biogràfica de l'autor.
4. Els títols hauran de ser en negreta i majúscules. En cas que hi hagi subapartats, seran en negreta i sense majúscula ni cursiva.
5. La bibliografia haurà de presentar-se de la següent forma:
LAMO DE ESPINOSA, E. (1987): "El estatuto teórico de la sociología del conocimiento", *REIS*, 40:7-44.
GARCÍA FERRANDO, M. (1986): "La encuesta", en M. García Ferrando, J. Ibáñez y F. Elvira (comp), *El análisis de la realidad social*. Madrid, Alianza; pp. 141-170.
BELTRÁN, M. (1990), *La realidad social*. Madrid, Tecnos.
6. Dins del text, les cites es faran de la forma següent: (Picó 1990:15).
7. Els autors rebran gratuïtament les separates i un exemplar del número de la revista on es publique l'article.
8. El Consell de Redacció decidirà, en base a l'avaluació realitzada per dos experts independents, la publicació o no dels treballs i ho comunicarà als autors en un termini màxim de 12 mesos (a partir de la seva recepció en la Revista), indicant el número en què serà editat.

ENVIAR ORIGINALS A:

REVISTA ARXIU DE CIÈNCIES SOCIALS, FACULTAT DE CIÈNCIES SOCIALS (Universitat de València),
Edifici occidental, Avda. dels Tarongers, s/n. 46022, VALÈNCIA, Isabel.Boix@uv.es