
CLASES SOCIALES Y ACCION COLECTIVA¹

Obdulia Taboadela Alvarez

Universidad de La Coruña

1. INTRODUCCION

El estudio de las clases sociales en las sociedades de capitalismo avanzado se ha visto relanzado después de años, si no de abandono, sí de relativo decaimiento. La discusión se ha vertebrado fundamentalmente en torno a las dos escuelas pioneras en el estudio de la estructura y la dinámica social: las escuelas marxista y weberiana. De este renovado interés han surgido líneas teóricas y desarrollos empíricos que han tratado de actualizar el estudio de las clases sociales en las sociedades de nuestro tiempo. A este respecto, el interés de las nuevas formulaciones pivota en torno a un aspecto muy concreto: la centralidad de la clase media en las sociedades avanzadas. Ninguno de los esquemas tradicionales de referencia daba cuenta de forma satisfactoria de un fenómeno que, de otra parte, se ha visto impulsado y extendido en las últimas décadas.

La cuestión central que rodea a los nuevos análisis es el lugar que ocupa la

¹ Este artículo forma parte de las reflexiones contenidas en un trabajo de investigación sobre la afiliación sindical en España presentado como tesis doctoral. Constituye una aproximación tentativa y exploratoria a las relaciones entre clase social y formas de acción colectiva. Los datos y evidencia empírica, así como el modelo teórico utilizado, provienen del proyecto de investigación «Estructura, Biografía y Conciencia de Clase», dirigido por Julio Carabaña y coordinado por Juan Jesús González. Agradezco a ambos el permiso para utilizar los resultados de la encuesta, así como las sugerencias y comentarios de Juan Jesús González al presente trabajo.

nueva clase media en la estructura social, su posible consideración como clase y, en concreto, si ésta dispone de recursos lo suficientemente genuinos y particulares como para diferenciarla de las otras clases conformadoras de la estructura social. Por otra parte, y de forma no menos importante, si la clase media posee elementos significativos de identificación que la predispongan a cierta capacidad para orientar sus acciones o comportamientos.

Relacionado con el problema de la ubicación de las nuevas clases medias en la estructura social, las corrientes neoweberianas y neomarxistas han analizado la situación de los trabajadores no manuales dentro de la teoría de clases, investigando sus formas de representación, organización y acción colectiva. Más en concreto, han intentado desentrañar las posibles semejanzas y diferencias entre el sindicalismo de cuello blanco y el sindicalismo de los trabajadores manuales como expresión de las posibles diferencias entre la clase trabajadora tradicional y la nueva clase media. La literatura sobre este tema se ha centrado en dos aspectos. El primero de ellos puede ser caracterizado como el análisis del carácter del sindicalismo de cuello blanco, analizando el extremo de sus semejanzas y diferencias con el sindicalismo de los trabajadores manuales. El segundo aspecto, relacionado con el anterior, se ha centrado en investigar las pautas de crecimiento sindical de los trabajadores no manuales, comparando las tasas de afiliación y los factores de crecimiento del sindicalismo de cuello blanco en relación al movimiento sindical tradicional.

Estas dos líneas de investigación quieren dar cuenta, desde perspectivas diferentes, de la posible distinción en el comportamiento sindical de los trabajadores de cuello blanco en relación a lo que tradicionalmente había sido el «core» de representación del movimiento sindical: la clase obrera. A su vez, este tema puede ser conectado con el estudio de las llamadas nuevas clases medias en la estructura social contemporánea. Esto es así por cuanto, a pesar de las dificultades para una definición clara y precisa, tanto de la clase media como del concepto de trabajador no manual, hay cierto consenso acerca de la distinta posición estructural de los trabajadores manuales y no manuales. Más allá de este limitado acuerdo, los problemas son varios.

De un lado, existe la dificultad de una definición y delimitación del concepto de trabajador no manual o de cuello blanco². La conclusión inmediata es la heterogeneidad de este colectivo: diferentes sectores y diferentes tipos de trabajo, desde *managers* y cuadros intermedios a los administrativos, pasando por los dependientes de comercio o los informáticos. En cuanto a los sectores, puede hablarse de trabajadores no manuales empleados en el sector manufactu-

² No hay acuerdo en la literatura acerca de las características definitorias de los trabajadores no manuales: trabajo intelectual frente al manual, mayor autoridad que los trabajadores de cuello azul, carácter burocrático de las tareas frente al carácter mecánico de las mismas en el trabajo manual..., son algunas de las precisiones realizadas por los teóricos como distintivos de los trabajadores no manuales. No obstante, no puede hablarse de consenso en torno a una definición única y universal. La explicación reside en la diversidad de situaciones posibles bajo el concepto de trabajo no manual.

rero, trabajo no manual en el sector público o privado, etc. Tal diversidad hace poco operativa una definición que, más allá de denotar el empleo en el sector terciario, quiera explicar comportamientos, actitudes y formas de representación homogéneas para este colectivo.

Los distintos análisis a propósito de las pautas de acción colectiva y sindicación de los trabajadores no manuales no hacen sino confirmar la posición contradictoria de éstos con respecto al hecho sindical. Bien sea por un cierto grado de asimilación de los valores del sindicalismo manual por parte del sindicalismo de cuello blanco (Blackburn, 1967), de una proletarización progresiva de la fuerza de trabajo no manual (Lockwood, 1958), bien por la ambigüedad y heterogeneidad de los trabajadores de cuello blanco (Crompton, 1976), la actitud y el carácter del movimiento sindical de los trabajadores no manuales no sigue pautas homogéneas y definidas, sino que, dependiendo de los análisis, el sindicalismo de cuello blanco emularía al sindicalismo manual o presentaría una condición intermedia a caballo entre los intereses de los empresarios y los trabajadores. Los únicos resultados definitivos, a la vista de la evidencia empírica, son los que otorgan, de manera generalizada, unos niveles de afiliación sindical menor a este tipo de trabajadores (Bain *et al.*, 1973; Bain, 1988; Lawlor *et al.*, 1990).

La teoría de clases no ha sido capaz de construir un modelo teórico consistente acerca de la lógica de acción colectiva de los trabajadores no manuales. La conclusión es que este grupo mantiene heterogéneas e incluso contradictorias formas de representación, y que, por tanto, resulta demasiado simple atribuir un comportamiento uniforme o una sola lógica de acción colectiva a este colectivo. Las contradicciones de la nueva clase media se trasladarían a las organizaciones sindicales de manera que éstas, como reflejo de parte de sus miembros, podrían exhibir prácticas contradictorias.

Entonces, el debate continúa abierto. La indeterminación teórica del análisis de clases para dar cuenta de la definición precisa de la nueva clase media se solapa con el análisis de la lógica de acción colectiva y representación de los nuevos colectivos. La conclusión, que en realidad continúa siendo una pregunta abierta, se hace explícita en la siguiente cita:

«El rango de recompensas económicas, las posiciones de autoridad, y las posiciones de *status*/prestigio dentro de la fuerza de trabajo del cuello blanco es tan amplia que es imposible discutirla de una manera indiferenciada»³.

En este contexto, propongo un análisis de las relaciones entre clases y sindicalismo en nuestro país. Dicho análisis utiliza un modelo de clases complejo

³ R. PRICE (1983), «White Collar Unions: Growth, Character and Attitudes in the 1970s», en R. Hyman y R. Price (eds.), *The New Working Class?: White Collar Workers and their Organizations: A Reader*, Londres, McMillan, p. 171.

y multidimensional que categoriza y clasifica las distintas clases y segmentos de clase según la situación en la estructura ocupacional. La virtualidad de este enfoque reside en el estudio de la relación de los trabajadores no manuales con el movimiento sindical desde una perspectiva más amplia que la distinción y comparación según el *status* ocupacional (manuales *versus* no manuales). Tal perspectiva toma en consideración la situación de clase de los asalariados y, al tiempo, una serie de características del puesto de trabajo (posesión o no de bienes productivos). Ello nos permitirá considerar el grado de vinculación sindical de los asalariados españoles teniendo en cuenta su posición en la estructura de clases. Lo que se pretende, más allá del análisis del comportamiento y supuesto carácter de los trabajadores de cuello blanco con respecto al movimiento sindical, es plantear cuestiones más complejas que relacionen la matriz de clases con la afiliación sindical, de manera que al final seamos capaces de responder a la cuestión de las posibles relaciones entre los distintos segmentos de asalariados y la organización sindical.

Para intentar dar respuesta a esta cuestión se dispone de información empírica reciente relativa a nuestro país⁴. No obstante, antes de analizar los datos conviene detenerse en el modelo teórico utilizado⁵. A ello se dedica el siguiente apartado.

2. MARCO CONCEPTUAL

El modelo en el que nos vamos a apoyar es un modelo de clase que tiene la pretensión de sintetizar las preocupaciones y temáticas de las corrientes neomarxistas y neoweberianas, y que presenta, por tanto, un marcado carácter ecléctico. Sin detenernos en la justificación y construcción empírica del modelo (llamado *Nueva Categoría Socioeconómica*), a continuación se explica brevemente la forma del mismo y las categorías y variables mediante las cuales ha sido operacionalizado. La Nueva Categoría Socio-Económica (en adelante, *NCSE*) se basa en una matriz de posiciones de carácter tridimensional, cuyos ejes son la propiedad de los medios de producción, las posiciones en la organización y las cualificaciones. A partir de esta matriz, las posiciones de clase se definen de acuerdo a la posesión o no de determinados bienes productivos.

La matriz parte de un doble supuesto: «el primero establece [la relación entre] los diversos activos productivos y los derechos o capacidades correspondientes. El segundo conecta estos derechos y capacidades con el tipo de relación social a que dan lugar» (González, 1991: 45). Por último, tanto los acti-

⁴ Véase nota 1.

⁵ El modelo está fundamentado y formulado en el Informe de Base del proyecto al que he hecho referencia (González, 1991), y en especial al capítulo «Clases en las Sociedades Avanzadas. Marco Teórico» (IESA-CSIC, Documento de Trabajo n.º 2, Madrid, 1991).

vos productivos como las relaciones sociales a las que van unidos dan lugar a determinadas categorías:

<i>Bien productivo</i>	<i>Derecho/capacidad</i>	<i>Tipo de relación</i>	<i>Categoría resultante</i>
Capital	Propiedad	Explotación	Empleador/Rentista
Organización	Control	Dominación	Directivo/Supervisor
Técnica	Regulación	Apropiación	Experto
Fuerza de Trabajo	Cualificación	Subordinación	Trabajador

FUENTE: González (1991: 52).

— *El Capital* tiene como capacidad o derecho fundamental la propiedad, se corresponde típicamente con las relaciones de explotación o transferencia de excedente de unos actores a otros, perteneciendo a esta categoría los empleadores, empresarios y rentistas.

— *La Organización* se define por el derecho de control o derecho de autoridad, dando lugar a relaciones de dominación, o la capacidad de influir de unos actores sobre otros, resultando en las categorías de los *directivos y supervisores*.

— *La Técnica* o conocimiento Científico-Técnico se caracteriza por el control técnico, dando lugar a relaciones de apropiación, es decir, a transferencias indirectas o mediadas del excedente social. Está representada por los *expertos*.

— *La Fuerza de Trabajo* no dispone, en principio, de capacidades sobre el resto de los bienes productivos. Se ve sometida a relaciones de subordinación. El único derecho que afecta, no tanto al resto de las categorías, como a la propia diferenciación interna de la Fuerza de Trabajo, es la *cualificación*, que permite la división entre *trabajadores cualificados y no cualificados*.

Las distintas posiciones en la matriz pueden ser leídas como una estructura vertical o jerárquica, de manera que el Capital ocuparía la posición superior del eje, y detrás de él, la Organización, la Técnica y, por último, la Fuerza de Trabajo. La relativa influencia y poder de unas categorías sobre las otras sigue el mismo orden.

En suma, la variable utilizada, la NCSE, reúne las siguientes características:

- a) Variable de carácter estructural definida por la posición de los individuos en la estructura ocupacional.
- b) La variable se construye en torno a tres dimensiones: la relación con los medios de producción, para los asalariados, el Tipo de Puesto

(dirección, supervisión o subordinación) y la Cualificación, cuando no hay precisión en la correspondencia entre la ocupación y el Tipo de Puesto⁶.

- c) Dicha variable propone, en un primer momento, ser explicativa de fenómenos típicamente asociados con la situación sociolaboral de los individuos, pero tiene, además, la pretensión de explicar aspectos que se relacionan con la capacidad de acción colectiva.

En la construcción empírica de la variable, la relación con los medios de producción y el tipo de puesto dan lugar a cinco categorías: tres de asalariados: directivo, supervisor y empleado, y dos de no asalariados: empleador y autónomo.

La variable Ocupación se clasifica en cuatro grados de cualificación de mayor a menor y que podemos designar como: expertos, semiexpertos, trabajadores cualificados y trabajadores no cualificados. Estos grados se han utilizado para los empleados, mientras que para supervisores y directivos la clasificación se ha reducido a dos categorías: la de expertos, que incluye expertos y semiexpertos; y la de no expertos, que contiene los cualificados y no cualificados. Asimismo, y sólo para los empleados cualificados, se considera la distinción manual y no manual. Al final, las categorías resultantes, tomando en cuenta sólo las de asalariados, han sido:

1. *Directivo: Experto y No Experto.*
2. *Supervisor: Experto y No Experto.*
3. *Empleado: Dividido, a su vez, en cinco categorías:*
 - *Experto.*
 - *Semiexperto.*
 - *Cualificado No Manual.*
 - *Cualificado Manual.*
 - *No cualificado.*

De estas categorías pueden considerarse *clase media* los *Directivos*, los *Supervisores* y los *Empleados expertos y semiexpertos*. La clase trabajadora la conformarían los empleados cualificados, manuales y no manuales y los trabajadores no cualificados.

Una vez explicado el modelo interesa, en lo que concierne al objeto del presente artículo, tratar de localizar pautas de afiliación sindical en relación con la posición de clase. A tal efecto, propongo una tipología de compromiso con la organización sindical a la que designo como «*Vinculación Sindical*». Esta

⁶ Sólo en ese caso se utiliza el nivel de estudios para situar con mayor precisión a las ocupaciones.

tipología distingue dos tipos de fenómenos: el primero se refiere al grado de compromiso con la organización y que se define en tres posiciones: la afiliación, la simpatía y el no conocimiento directo y/o personal de las organizaciones sindicales. De otro lado, la tipología distingue tipos de sindicatos: UGT, CC.OO. y la categoría «Resto», que, por razones de limitación muestral, ha de incluir todos los otros sindicatos de clase, nacionalistas y profesionales e independientes. Las categorías resultantes de esta variable han sido (el orden mantiene la gradación de mayor a menor compromiso con la organización sindical):

- Afiliado/a a CC.OO.
- Afiliado/a a UGT.
- Afiliado/a a Resto.
- Simpatizante CC.OO.
- Simpatizante UGT.
- Simpatizante Resto.
- No Simpatizante.
- No Conocimiento.

A continuación presento el análisis de las diferencias en las cifras de afiliación, simpatía y desconocimiento sindicales (según las dimensiones de la vinculación sindical) en relación a los distintos bienes productivos (clases sociales); distinciones entre cuadros y empleados, a un primer nivel; distinciones internas entre la organización y el expertismo, además de las posibles pautas de interacción entre ambos bienes productivos. Esto es, aclarar en primer lugar si la organización establece pautas de sindicación; si, asimismo, lo hace el expertismo y, además, analizar las pautas que se establecen dentro de cada posición de la organización por causa de la cualificación. Por último, habrá que completar dicho análisis con la distribución interna de la afiliación y las simpatías dentro de cada segmento. Lo que propongo es un análisis a dos niveles de manera que sea posible tanto localizar patrones de compromiso con la organización sindical, así como pautas de distribución de la afiliación a los diferentes sindicatos en relación a las posiciones y segmentos de clase.

CUADRO 1

Vinculación sindical, según nueva categoría socioeconómica

	<i>NCSE</i>								
	<i>Total</i>	<i>Directivo experto</i>	<i>Directivo no experto</i>	<i>Supervisor experto</i>	<i>Supervisor no experto</i>	<i>Empleado experto</i>	<i>Empleado semiexperto</i>	<i>Empleado cualificado</i>	<i>Emp. no cualificado</i>
TOTAL	2.281	78	38	136	176	93	241	908	611
Afiliado CC.OO.	5,0	1,2	0,0	5,7	8,9	3,3	4,2	7,0	2,1
Afiliado UGT	4,9	8,3	0,0	1,8	9,3	3,4	3,0	5,5	4,3
Afiliado Resto	4,2	5,5	0,0	4,5	5,2	11,2	11,1	3,5	1,2
Simpatizante CC.OO.	10,7	9,0	2,7	6,7	8,9	11,7	6,6	12,0	12,4
Simpatizante UGT	10,7	6,1	8,8	11,5	15,7	5,3	8,4	9,4	13,6
Simpatizante Resto	3,6	6,6	5,6	6,8	4,9	5,4	9,5	2,2	1,5
No simpatizante	22,2	29,5	35,3	28,1	16,8	27,0	25,2	21,9	19,2
No conoce	38,6	33,9	47,6	34,9	30,2	32,7	31,9	38,5	45,4
else	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,3

FUENTE: Encuesta sobre «Estructura, Biografía y Conciencia de Clase» (1991).

3. CLASES, SEGMENTOS DE CLASE Y COMPROMISO SINDICAL

Según los resultados del estudio, la afiliación sindical global se sitúa en el 14 por 100 sobre la base de la población asalariada ocupada. Ello muestra que el grado de compromiso definido por su estabilidad y énfasis, tal cual es la pertenencia a la organización, es un hecho minoritario dentro del escenario laboral de nuestro país y, además, exige unas ciertas condiciones para ser posible. A continuación intentaré desvelar, desde la óptica de un modelo de clases, tales constreñimientos de manera que expliquen por qué se afilian algunos trabajadores y la mayoría quedan fuera del ámbito estricto de influencia sindical y compromiso con la organización.

3.1. *Vinculación Sindical y Clases Sociales*

El activo productivo «Organización» (según se posea o no) da lugar a la distinción entre: *Cuadros (Directivos y Supervisores)* y *Empleados*. De forma agregada, los cuadros detentan una afiliación superior a la media: el 16,1⁷ por 100, frente a los empleados, que, en conjunto, tienen una afiliación por debajo de la media, el 13,6 por 100. Si desagregamos la categoría de los cuadros en sus dos segmentos, los resultados varían significativamente:

CUADRO 2

Afiliación sindical de cuadros

	%
Directivos	10,1
Supervisores	18,4

FUENTE: Encuesta sobre «Estructura, Biografía y Conciencia de Clase» (1991).

La consecuencia inmediata de tal distribución es que los cuadros mantienen internamente una pauta de afiliación diferente: los supervisores detentan una tasa de afiliación muy alta en comparación con los directivos, que no llegan a la media afiliativa global. No obstante, la organización, en el sentido de posesión o no de control, no explica mucho acerca de los patrones de afiliación entre cuadros y empleados, ya que las tasas agregadas no son marcadamente distintas. El siguiente paso consiste en introducir en el análisis el activo pro-

⁷ Las tasas son el resultado de medias ponderadas entre los segmentos de cada categoría.

ductivo de la «Técnica» o el conocimiento científico-técnico y la «Cualificación». Los resultados en cuanto a afiliación son:

CUADRO 3

*Afiliación sindical según la técnica
y la cualificación*

	%
Expertos	16,2
No expertos	19,2
Cualificados	16,0
No cualificados	7,6

FUENTE: Encuesta sobre «Estructura, Biografía y
Conciencia de Clase» (1991).

Los resultados muestran una pauta cruzada; mientras que el expertismo no favorece la afiliación, la cualificación (entre la fuerza de trabajo) tiene el efecto contrario: mayor cualificación, mayor afiliación. Veamos qué ocurre cuando se combinan los dos activos productivos: Organización y Técnica, y se añade la Cualificación:

CUADRO 4

*Afiliación sindical según la organización,
la técnica y la cualificación*

	%
Cuadro experto	13,1
Cuadro no experto	19,2
Empleado experto	18,2
Empleado cualificado	16,0
Empleado no cualificado	7,6

FUENTE: Encuesta sobre «Estructura, Biografía y
Conciencia de Clase» (1991).

Vuelve a manifestarse la pauta cruzada del expertismo, esta vez combinada con la organización. En los cuadros, ser no experto significa tener mayores índices de afiliación sindical que los expertos. Sin embargo, en los empleados,

el expertismo y la cualificación hacen más probable la sindicación que en el caso de los empleados sin cualificación.

¿Qué conclusiones podemos extraer a propósito de una posible relación entre afiliación sindical y clases sociales? De entrada, la hipótesis tradicional por la cual el sujeto portador de la acción reivindicativa e identificación sindical era el trabajador, y sobre todo aquellos más desfavorecidos, queda bastante maltrecha a la vista de los resultados observados; la tasa más baja de afiliación (si descontamos la de los directivos no expertos⁸) corresponde a los empleados y obreros no cualificados y agrarios, precisamente los que en la matriz considerada ocupan la última posición, mientras que los segmentos que hemos categorizado como clase media (directivos, supervisores y empleados expertos) detentan tasas de afiliación mayores.

Quizás entonces haya que buscar una motivación distinta a la hora de elegir el sindicato como representante y expresión de la acción colectiva de determinados segmentos. La respuesta no se hallaría tanto en factores de tipo ideológico, y no sólo en variables estructurales u organizativas, sino en la específica relación de intercambio entre sindicato y afiliado potencial, medido en la propensión y la oportunidad para la afiliación. La hipótesis que defiendo, en contra de la relación entre sindicalismo y clase trabajadora, es que la acción colectiva depende fundamentalmente de dos aspectos: por un lado, la capacidad de acción colectiva de los agentes implicados, o, lo que es igual, la cantidad de recursos disponibles para la acción organizada, y, segundo, la cantidad de intereses que es necesario y posible defender por la vía de la acción colectiva. Según esta formulación, no son los más desprotegidos en la estructura ocupacional (trabajadores no cualificados, en situación de inestabilidad, parados, etcétera) los que mejor cumplen esos requisitos, ya que tanto sus recursos como sus demandas son muy limitados; prueba de ello son sus bajas tasas de afiliación sindical. Luego la cantidad de recursos y la capacidad para defenderlos a través de la acción sindical no dependen tanto de la posición en la matriz de clases en el sentido tradicional (proletarios), sino que algunas de las posiciones más favorecidas en la estructura ocupacional de los asalariados (clases medias) son las mejor situadas también para la vinculación sindical.

Por el contrario, y ésta sería la segunda conclusión, se cumple la hipótesis del carácter interclasista de la afiliación sindical, ya que ésta, en mayor o menor medida, atraviesa todas las categorías. Ahora bien, ¿cómo pueden resolverse las pautas contradictorias señaladas entre organización, expertismo y cualificación?, ¿cuáles son las posiciones más favorables en la estructura ocupacional (exceptuando a los trabajadores no cualificados) para la acción sindical? Si

⁸ Es posible que los resultados conseguidos en este segmento estén distorsionados por la pequeña base de comparación del colectivo: 38 personas, con lo que el error muestra podría haber aumentado considerablemente. No obstante, y a pesar de ello, lo más probable es que el colectivo mantenga una baja tasa de afiliación sindical, puesto que en el resto de las dimensiones de la variable (simpatía, conocimiento) las frecuencias estadísticas se comportan con normalidad.

atendemos a la relación entre sindicación y las diversas categorías resultantes del cruce de los activos productivos, el mapa sindical puede aclararse al aplicar, para cada segmento, el grado de propensión y oportunidad, o intereses y recursos disponibles.

Así, la combinación de expertismo y control mantiene una sindicación por debajo de la media (13,1 por 100). La explicación descansa en el hecho de que los sujetos poseedores de ambos activos productivos —los cuadros expertos— tienen más recursos individuales para la defensa y promoción de sus intereses. Además de esta capacidad de promoción individual, disponen de otros recursos para la acción colectiva (asociaciones y colegios profesionales). El control que supone la posesión de la organización y la técnica confiere a este segmento la posibilidad de negociar individualmente con éxito.

El caso de los sujetos detentadores del activo organización pero que carecen de la técnica (los supervisores: capataces, jefes de equipo...) es el colectivo que mantiene las tasas más altas de afiliación sindical (19,2 por 100). Su posición en la estructura ocupacional reúne los requisitos favorables a la acción sindical: normalmente, estos trabajadores han alcanzado el techo máximo de su categoría ocupacional, puesto que sin la técnica han llegado a poseer el control propio de la organización. Por tanto, la clase de negociación de tales trabajadores pasa más por el mantenimiento de su posición que por las posibilidades de promoción, entendida ésta como salto cualitativo, y no como promoción interna a la categoría. Es decir, tienen recursos para la acción organizada, devenidos del control y categoría ocupacional, y tienen, además, el tipo de intereses que mejor puede defender una organización sindical: aquellos relacionados con la negociación formalizada (convenio colectivo). En este segmento, los intereses se defienden mejor desde la acción colectiva que desde la individual, ya que no acumulan tanto poder específico como para negociar directamente con el *management*.

La siguiente categoría, los trabajadores que, poseyendo las credenciales típicamente asociadas a la técnica, no disponen del control propio de la organización (licenciados y profesionales asalariados), detenta una tasa de sindicación alta (18,2 por 100) y, como veremos, con una distribución intersindical muy específica, busca en la acción sindical aquello de lo que no dispone por su situación en la categoría ocupacional: el control, no tanto sobre otros trabajadores como de su propio puesto. La mejora de los intereses de grupo —en tanto las credenciales los segrega del resto de los trabajadores formando una categoría diferente del resto de los asalariados— promueve la acción colectiva como defensa de la posición mantenida por mor del expertismo. Al igual que los cuadros expertos, este grupo tiene la posibilidad de combinar la defensa de sus intereses (colectivos en tanto en cuanto agrupen trabajadores en similar situación en la estructura ocupacional) bien a través de la organización sindical, bien a través de asociaciones definidas por las credenciales.

Los trabajadores cualificados, que en principio no disponen de ningún

bien productivo, poseen, en una segregación intraclase, la capacidad de la cualificación. La categoría resultante⁹, de la que más adelante se realizarán precisiones, mantiene una tasa de sindicación del 16,0 por 100. En principio, mantienen ciertas similitudes con los cuadros no expertos, en el sentido de mantener los intereses de su posición ocupacional. La cualificación se traduce en más recursos disponibles y más demandas que satisfacer, pero ambos pueden ser canalizados mejor a través de la acción organizada que de la negociación individual (ausencia del activo Técnica). Baste pensar que este colectivo es probablemente el más sujeto a la negociación colectiva de sus condiciones de trabajo, ámbito privilegiado de referencia para la acción sindical.

La categoría restante, los trabajadores no cualificados, es, como comentaba líneas arriba, el colectivo más alejado del área estricta de influencia sindical, con la tasa más baja de afiliación de las analizadas hasta el momento: 7,6 por 100. En esta posición, tanto el nivel de recursos disponibles para la acción como los intereses y posibilidades de promoción en su situación ocupacional descienden sensiblemente con respecto al resto de los colectivos. La inestabilidad laboral y la precariedad se concentran probablemente en este segmento, lo que reduce significativamente la probabilidad de acercamiento a la organización sindical. Sin la posesión de bien productivo alguno, lo que desciende en este colectivo es, simplemente, la capacidad de negociación, ya sea ésta individual o colectiva.

A continuación, después de analizar las pautas interclasistas, interesa observar los patrones de acción intersindical; esto es, el análisis de las preferencias de las diversas categorías por unas y otras opciones sindicales, con el objeto de definir más precisamente el mapa sindical de las clases y la afiliación sindical. La existencia, al menos hasta fechas recientes, de varios modelos de sindicalismo de clase, además de la distinta concepción de los sindicatos independientes y profesionales, justifica un análisis detallado para comprobar la existencia de posibles lógicas de acción sindical de acuerdo a la relación entre clases, segmentos y modelos sindicales.

Comisiones Obreras: El perfil ocupacional de la afiliación a CC.OO. es claro; ocupa la primera posición en el orden de preferencias de los empleados cualificados y los supervisores no expertos o, traducido a activos productivos, aquellos que no disponen de la técnica pero mediante la cualificación y mediante el control, respectivamente, eligen la acción colectiva tradicional para la defensa de los intereses. Tanto los supervisores no expertos como parte de la categoría de empleados cualificados conforman, además, el core tradicional de representación sindical: trabajadores manuales o de «cuello azul». Entre los supervisores expertos alcanza, junto a la categoría «Resto», una afiliación muy significativa, debida probablemente a los esfuerzos de implantación en los

⁹ Esta categoría, la más amplia de todas, con un N=908, ha de ser tratada con cautela, pues engloba situaciones muy heterogéneas; la más importante, aquella que hace referencia a la distinción manual y no manual.

técnicos, para los que la Confederación ha diseñado estrategias específicas. La imagen y la realidad de la afiliación a CC.OO. (la mayor parte de su afiliación se concentra en el sector industrial) coinciden con la caracterización de la situación ocupacional de las categorías mencionadas. Para el resto de las categorías (directivos y empleados expertos), y en consonancia con el resultado de diversos estudios (Sigma-Dos, 1986: 98; CIS, 1988: 126; y Lawlor *et al.*, 1990: 156), la Confederación Sindical de Comisiones Obreras tiene todavía una imagen demasiado obrerista y batalladora como para convertirse en referente de clases profesionales y trabajadores no manuales.

Unión General de Trabajadores: El sindicato socialista consigue sus mayores cotas de afiliación entre los directivos expertos, los supervisores no expertos (igualado con CC.OO.; recuérdese que es el segmento con mayor tasa de afiliación) y los empleados no cualificados. La pauta de distribución de la afiliación a este sindicato es más heterogénea, por cuanto comparte las mejores posiciones en categorías tan distantes como los cuadros expertos y los empleados no cualificados. Su imagen más moderada y la evolución del sindicato hacia una mayor presencia en el sector servicios pueden explicar la opción de los directivos y parte de los supervisores.

El resto de los sindicatos: El conglomerado formado por esta categoría bien puede asimilarse, en lo fundamental, con los sindicatos independientes, sindicatos de empresa y sindicatos profesionales¹⁰. Las categorías donde esta clase de sindicatos consiguen más ventaja son las de los empleados expertos y semiexpertos, que se corresponden con los profesionales superiores y medios, respectivamente. No es de extrañar, entonces, que los sindicatos corporativos sean los que consigan más afiliación en este segmento: 11,2 por 100 para los empleados expertos y 11,1 para los semiexpertos. Como ya se apuntó, el colectivo de los profesionales asalariados ve en el sindicalismo de profesión una de las alternativas más viables para la defensa de su posición en la estructura ocupacional: la dimensión experto viene caracterizada por la profesión y las credenciales, justamente dos de los aspectos que mejor definen a este tipo de sindicatos.

En orden a aproximarnos al resto de las dimensiones de la vinculación sindical, procede un breve análisis de la distribución de las simpatías y el no conocimiento (directo y personal) de los sindicatos en relación a las clases o categorías resultantes del modelo.

Las simpatías se distribuyen en un rango relativamente acotado; exceptuando los directivos no expertos, que, en consonancia con la ausencia de afi-

¹⁰ En cualquier caso, no niego la importancia cuantitativa de los sindicatos de clase (USO y CGT-CNT) y de nacionalidad (ELA y CIG) en el conjunto de la categoría. Ahora bien, ya sea porque la distribución de la afiliación de USO y CGT-CNT, al resultar más o menos homogéneamente distribuida, no afecte a la totalidad, bien por la concentración territorial de los sindicatos de autonomía —que deja invariable o casi invariable la distribución global por razones similares a las citadas—, puede hablarse de los sindicatos profesionales, de empresa e independientes como los que mejor imprimen ciertas características sobre la categoría «Resto».

liación, muestran el índice más bajo de simpatía sindical —el 17,1 por 100—, el resto de las categorías se mueve entre un 20 y un 30 por 100 de respuestas afirmativas. Los índices más altos están ocupados, en una falsa paradoja, por los dos extremos en afiliación, los supervisores no expertos y los empleados no cualificados. Falsa paradoja por cuanto las simpatías ocupan campos de significación diferentes para unos y otros. Para los supervisores, éstas se incardinan en lo real, en el contexto de las acciones concretas; su alta tasa de afiliación demuestra la satisfacción con la organización sindical. Constituiría el grado más alto de vinculación con la organización. Por el contrario, las simpatías en los no cualificados, fuera del ámbito de influencia sindical, se trasladan al terreno imaginario, en una identificación con la labor globalizadora y solidaria del sindicalismo de clase; no en vano este segmento de clase es el que menos apoyo otorga, en términos de simpatía a la categoría «Resto».

Tal rechazo en el nivel de la simpatía hacia los sindicatos no de clase es común a todo el espectro ocupacional (excepto en los empleados semiexpertos), lo que quiere decir que, a pesar del posible éxito de estas organizaciones en intermediar y defender las demandas de sus representados, la identificación a través de la simpatía con este tipo de organizaciones no es posible. Incluso en aquellos segmentos donde la mayor afiliación corresponde a la categoría «Resto», las simpatías se decantan hacia los sindicatos de clase. Para los afiliados al sindicalismo de clase, la simpatía puede ser una combinación de hechos concretos, imagen benévola e identificación ideológica; para los afiliados al resto de los sindicatos, la simpatía es la aprobación de un sindicalismo representante del conjunto de la clase trabajadora.

El no conocimiento (directo y personal), en cambio, da cuenta de la presencia efectiva de la acción sindical en el centro de trabajo: lejanía entre el trabajador y la organización sindical. La confirmación de tal argumento viene dada por cuanto los índices más altos de desconocimiento se corresponden también con los más bajos en afiliación (directivos no expertos y empleados no cualificados). En los demás casos, los tramos de diferencia no son significativos. En esta dimensión de la vinculación sindical, más que la posible segmentación por clases, se trataría de la dificultad añadida de acercamiento a la acción sindical por la falta de presencia de las organizaciones sindicales en el centro de trabajo.

3.2. *Clases Sociales, Vinculación Sindical y Tipo de Sector*

He analizado cómo la relativa posición en la estructura ocupacional condiciona la afiliación desde que predispone y permite, en mayor o menor grado, el acercamiento y compromiso con la organización sindical. De cualquier forma, hay cuestiones que el modelo de NCSE no soluciona, tales como el análisis de la pauta de sindicación de los trabajadores por *status* ocupacional (manual y no manual), y, en último término, tampoco el modelo interclases soluciona satis-

factoriamente las relaciones de organización y expertismo dentro de los cuadros. Si pensamos en la hipótesis según la cual la acción sindical está determinada por los recursos y los intereses, podemos preguntarnos acerca de la existencia de un factor o variable que, fuera de las clases, sea capaz de explicar más de las pautas afiliativas de las clases y segmentos de clase.

Numerosos estudios extranjeros acerca de las variables influyentes en la afiliación sindical han mostrado cómo la titularidad del sector —sector público y sector privado— reunía en sí la mayor parte de las condiciones que favorecían la sindicación: concentración del empleo, sanción estatal, situación laboral estable, reconocimiento empresarial y repercusión social de las acciones y movilizaciones (Lockwood, 1958; Elsheikh y Bain, 1980; Bain, 1988). Entonces, podemos relacionar esta variable con la configuración de las clases para descubrir nuevas pautas o intentar aclarar aquellas que se presentan como contradictorias o interactivas. La hipótesis es coherente, por otro lado, con nuestro argumento; si la afiliación depende de cantidad de recursos existentes y la capacidad de articular demandas, las diferencias entre sector público y sector privado deberían afectar esa cantidad y capacidad. Veamos qué resultados se obtienen al introducir la variable sector público/sector privado.

CUADRO 5

Vinculación sindical, según nueva categoría socioeconómica y sector

	<i>NCSE y sector</i>												
	<i>Total</i>	<i>Cuadro experto público</i>	<i>Cuadro experto privado</i>	<i>Cuadro no experto público</i>	<i>Cuadro no experto privado</i>	<i>Emp. experto público</i>	<i>Emp. experto privado</i>	<i>Emp. no manual público</i>	<i>Emp. no manual privado</i>	<i>Emp. manual público</i>	<i>Emp. manual privado</i>	<i>Emp. no cualific. público</i>	<i>Emp. no cualific. privado</i>
TOTAL	2.281	111	103	48	166	205	130	167	292	48	401	93	518
Afiliado CC.OO.	5,0	5,3	2,7	12,8	5,7	5,6	1,2	7,9	3,5	16,0	8,0	4,4	1,7
Afiliado UGT	4,9	3,7	4,7	6,9	7,9	4,5	0,9	8,4	2,9	5,5	6,1	7,7	3,6
Afiliado Resto	4,2	6,8	2,8	13,2	1,7	15,1	4,9	3,8	3,5	10,1	2,6	6,0	0,4
Simpatizante CC.OO.	10,7	8,4	6,6	12,9	6,3	9,3	6,0	13,3	8,6	10,5	14,1	11,2	12,6
Simpatizante UGT	10,7	8,9	10,3	10,7	15,5	6,6	9,0	8,9	9,1	17,4	8,8	21,0	12,3
Simpatizante Resto	3,6	9,5	3,7	8,2	4,1	10,0	5,8	3,6	1,6	2,7	2,0	0,3	1,7
No simpatizante	22,2	25,8	31,7	10,9	22,8	23,4	29,4	27,8	23,7	20,3	18,3	17,5	19,5
No conoce	38,6	31,7	37,6	24,4	35,8	25,4	42,7	26,1	47,1	17,5	39,9	30,0	48,2
else	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	1,9	0,0

FUENTE: Encuesta sobre «Estructura, Biografía y Conciencia de Clase» (1991).

Los resultados confirman nuestra hipótesis de partida: las contradicciones entre clases y segmentos de clases quedan solapadas por la variable exógena del sector. Por delante de la Organización, el Expertismo y la Cualificación, y de la interacción que se produce entre ellas, la influencia de la variable sector público/sector privado anula o atenúa tales diferencias. Entre los cuadros, los no expertos consiguen mayores tasas de afiliación, pero las diferencias se agrandan entre el sector público y el privado. Ello quiere decir que aunque como clase puedan tener un mejor acceso a recursos y más intereses que defender, los recursos disponibles en el sector público son mayores que los devenidos por su situación de clase. O, dicho de otro modo, en el sector público se combinan las ventajas de la específica situación en la matriz ocupacional con las facilidades para la acción colectiva propias del sector público. Al tiempo, las relaciones entre expertos y no expertos se aclaran; en ambos sectores, los no expertos mantienen tasas de afiliación más elevadas que los expertos, con lo que se confirmaría la tesis de vías alternativas de acción para aquellos que reúnen el control propio de la organización y el expertismo característico de la técnica. Cuando observamos la categoría de los empleados expertos, la segmentación por sector vuelve a ser evidente: un 25,2 por 100 de afiliados en el sector público, frente a un 7,0 por 100 en la empresa privada. En este caso, como ocurría en el análisis de clases, el expertismo funciona favorablemente sobre la afiliación cuando se trata específicamente del sector público. Además de los factores combinados de sector público y expertismo en este segmento, como veremos en detalle al analizar las preferencias sindicales, se da una serie de características muy específicas que potencian, más si cabe, la validez de la dimensión sector público. En cuanto a la fuerza de trabajo, la pauta se cumple de nuevo; la variable público/privado se superpone a la cualificación, de manera que es la pertenencia a uno u otro sector el hecho que marca las más grandes diferencias en las tasas de afiliación. Sin embargo, la relación entre empleados con mayor cualificación y mayores índices de afiliación permanece cuando se examinan por separado trabajadores de uno y otro sector. En cuanto a la distinción entre trabajadores manuales y no manuales, las diferencias —pequeñas— por las cuales los empleados de cuello blanco se afilian menos que los de cuello azul se confirman. Bien es verdad que las diferencias se reducen cuando nos situamos en el sector público, por la potente influencia exógena de la variable sobre la afiliación. Sin embargo, aun situados en la misma posición, los índices afiliativos son significativamente menores para los trabajadores no manuales:

CUADRO 6

*Afiliación sindical (%) de trabajadores
manuales y no manuales por sector
de actividad*¹¹

	<i>Sector público</i>	<i>Sector privado</i>
Manuales	32,25	16,30
No manuales	21,27	9,24

FUENTE: Encuesta sobre «Estructura, Biografía y Conciencia de Clase» (1991).

Más que en términos de *status*, en términos weberianos, o de falsa conciencia, en términos marxistas, la explicación de la menor participación de los empleados no manuales en el sindicato puede deberse, aparte de las razones comentadas, a factores organizativos; los sindicatos de clase no han asumido hasta muy recientemente la importancia de estos trabajadores para el futuro de la acción sindical; las estrategias sindicales se han centrado bien en los trabajadores manuales, bien en los cuadros, que, como hemos analizado, mantienen una lógica de acción colectiva mediada por los activos productivos que poseen frente a los empleados. Esa falta de definición por parte de la organización sindical, su propia heterogeneidad como colectivo, la falta de tradición sindical de estos trabajadores y las características del sector terciario, justificarían el nivel más débil de compromiso con el sindicalismo con respecto a los trabajadores manuales. De hecho, como acabamos de observar, los empleados expertos, cuando pertenecen al sector público, y por mor de sus credenciales, se afilian más que los empleados no manuales que no poseen la capacidad del expertismo. De cualquier forma, dentro de la fuerza de trabajo, la jerarquía en la influencia de las variables sobre la sindicación para estos trabajadores sería: primero, la pertenencia a sector público o privado; segundo, la cualificación frente a los no cualificados, y, por último, su condición de no manuales frente a los manuales.

Una vez analizada la pauta de afiliación en relación a la distinción sector público/sector privado, interesa observar las posibles pautas de distribución por sindicatos atendiendo a la variable de sector. En concreto, comprobar si la diferencia entre los sectores marca un patrón, además del afiliativo en términos globales, en lo que se refiere a la elección de unos u otros sindicatos. Obviamente, la primera observación es que la implantación de las centrales sindicales varía según el sector; de manera que las diferencias más evidentes

¹¹ No he considerado en esta división a los trabajadores no cualificados por cuanto el tipo de ocupación, manual y no manual, aparece mezclado en el segmento.

serán causadas por la mayor o menor presencia de unos y otros sindicatos en el sector público y privado. En concreto, en lo que se refiere al ámbito de actuación de los sindicatos independientes y profesionales, no cabe duda que éstos están concentrados en el sector estatal, bien en la Administración del Estado (Administración, Sanidad, Enseñanza), bien en las empresas públicas (RENFE, Iberia, etc.). Con esta precisión, presento una relación de las diferentes categorías resultantes del cruce del sector con la estructura ocupacional y sus específicas relaciones con las distintas opciones sindicales:

— *Cuadros expertos en sector público*: La mayor tasa de afiliación le corresponde a la categoría «Resto» (6,8 por 100), si bien la distribución en los otros dos sindicatos, sobre todo CC.OO., es bastante uniforme. Los esfuerzos de Comisiones Obreras se han dirigido especialmente hacia los Cuadros Técnicos y Profesionales del sector público; el relativo éxito conseguido se muestra en el 5,3 por 100 de afiliación en este segmento. No obstante, al estar incluidos en esta categoría tanto directivos como supervisores, todo hace pensar que hayan sido estos últimos quienes fundamentalmente hayan aumentado la participación del sindicato (los directivos expertos se afiliaban en un 1,2 por 100 a CC.OO.). Entonces, esta categoría comparte preferencias entre sindicatos de empresa, profesionales e independientes con una afiliación significativa a CC.OO. derivada del doble fenómeno de la «especialización» apuntada y de la presencia del sindicato entre los supervisores.

— *Cuadros expertos en sector privado*: La tasa de afiliación, mucho más baja, tiene a UGT como primera opción en esta categoría. La imagen moderada de este sindicato, junto a la escasa presencia de los sindicatos independientes/profesionales en el sector privado¹², explican tal preferencia. La imagen de movilizador y reivindicativo del sindicato CC.OO. no se adapta tan bien a las relaciones industriales en el sector privado, y sobre todo a los cuadros, donde por posición estructural y cercanía real la identificación con el empresario es más sencilla.

— *Cuadros no expertos públicos*: Esta categoría, donde podemos incluir a los supervisores manuales: jefes de equipo, técnicos inferiores, trabajadores especializados con subordinados, etc., forma parte, como ya he comentado, del tradicional core de representación sindical. Mantienen la tasa más alta de afiliación sindical, pero ésta se polariza en dos opciones diferenciadas; por una parte, CC.OO. consigue el 12,8 por 100 de afiliación, ya que la imagen batalladora y reivindicativa se corresponde muy bien con las relaciones industriales en las grandes empresas públicas de sectores tradicionales: minería, siderurgia, naval, químicas, etc.; el otro polo es la nada despreciable tasa de afiliación a la categoría «Resto»: 13,2 por 100. Aquí se concentran los sindicatos corporati-

¹² Los recientes intentos de CSIF por introducirse en el sector privado a través de las nuevas siglas CSI-CSIF no han dado, a tenor de los resultados en las elecciones sindicales, significativos resultados.

vos del sector público de Transportes: ASETMA, en Iberia; SEMAF, en Renfe; la Plataforma Sindical de la EMT, y los sindicatos de empresa. De un lado, la afiliación más ideológica y reivindicativa; del otro, la afiliación más instrumental y particularizada. Como marco de referencia, las grandes empresas públicas y el poder de negociación de este colectivo. Como resultado, la tasa de afiliación más alta de todas las categorías. No hay que desdeñar el fenómeno del movimiento sindical corporativo, máxime cuando una parte significativa de sus afiliados y líderes provienen de sindicatos de clase¹³. La precarización del mercado de trabajo y el apercibimiento de amenaza a su situación decanta a este colectivo bien hacia la reivindicación tradicional, vía CC.OO., sabiendo que tienen un peso específico en esta organización, bien a la radicalización de las posturas, vía corporativos, a través de la particularización extrema de su acción colectiva.

— *Cuadros no expertos privados*: La situación es bien distinta para esta categoría, toda vez que la variable definitiva vuelve a ser la titularidad del sector. Las tasas de implantación sindical, además de sensiblemente inferiores (15,3 por 100 de media), presentan otra distribución: casi virtual desaparición de los sindicatos independientes/profesionales, y mayoría de UGT sobre CC.OO. Puede observarse que tal distribución es paralela a la existente en los cuadros expertos del sector privado, lo que refuerza la tesis de la influencia del tipo de sector, no sólo en cuanto a las tasas de afiliación, sino en cuanto a su distribución por centrales sindicales.

— *Empleado experto público*: Esta categoría incluye a los profesionales superiores y medios de cuello blanco que trabajan para el Estado: médicos, enfermeras, maestros, técnicos de la administración, pilotos, etc. No es de extrañar, entonces, la alta tasa conseguida por la categoría «Resto», que en este caso se define muy claramente por los sindicatos independientes y profesionales, concentrados en el sector público: CEMS, SEPLA, ANPE, SATSE, CSIF, etcétera. CC.OO. y UGT, en consonancia con el paralelo avance en el sector público, consiguen parecidas *ratios* de participación (5,6 y 4,5 por 100, respectivamente), pero muy lejos de la afiliación agrupada en la categoría «Resto» (15,1 por 100). El segmento de los profesionales asalariados, con el derecho de la regulación a través de la técnica pero sin la organización o capacidad de control, entronca con la discusión a propósito de la lógica de acción colectiva de este grupo (Lacalle, 1988, 1991; Lawlor *et al.*, 1990). Aunque las credenciales suponen un medio para la negociación individual, ésta es menos factible en el ámbito del sector público. Si pensamos en las organizaciones que acogen a estos profesionales: la sanidad, la enseñanza o la Administración Pública, pueden entenderse las mayores posibilidades de éxito de la acción colectiva, y ello por dos motivos fundamentales: por la repercusión en la opinión pública de sus reivindicaciones —la mayoría de trabajadores de este segmento trabaja en

¹³ Este extremo fue confirmado a lo largo de las entrevistas mantenidas con líderes de los sindicatos corporativos.

servicios sociales y a la comunidad—, así como por la formalización de las relaciones laborales en un contexto de gran empresa de titularidad pública. La burocratización (en el sentido de establecimiento de pautas formales y rutinas) del sistema de relaciones laborales favorece la presencia sindical. Entonces, independientemente de la posible proletarianización de sus condiciones (Lacalle, 1991: 14), este colectivo presenta condiciones favorables para la sindicación. Otra cuestión es cómo reparten sus preferencias. El autor citado señala dos pautas de comportamiento sindical contradictorias en los trabajadores intelectuales (según su denominación), la pauta corporativa y la pauta de clase, hecho refrendado por los resultados de la encuesta. Ahora bien, entre los dos sindicatos de clase todavía no se consigue alcanzar la *ratio* de implantación de los sindicatos profesionales, y ello ha de ser explicado básicamente en función de su pertenencia al sector público, ya que es aquí donde están presentes. De otro lado, la afiliación a los sindicatos de clase, con ser inferior, es significativa si tenemos en cuenta la escasa atención prestada por el sindicalismo tradicional a este colectivo.

— *Empleado experto privado*: Esta categoría es expresión de la potencialidad de la dimensión del sector público en relación a la acción colectiva. Lo único que diferencia a estos profesionales es su trabajo en el sector privado, y sólo en esa diferencia la afiliación sindical desciende a la mitad (7 por 100). La distribución por sindicatos dibuja el mismo mapa que los empleados expertos del sector público: preeminencia de la categoría «Resto», conformada, más que por los corporativos, por los sindicatos de empresa, y similar distribución entre UGT y CC.OO., cuya presencia pasa a ser en este segmento casi testimonial.

— *Empleado no manual público*: Si bien todavía sus tasas de afiliación están por debajo de los trabajadores manuales, los trabajadores de cuello blanco empleados en el sector público detentan un nivel de afiliación muy por encima de la media. En este segmento las preferencias se decantan decididamente por los sindicatos de clase; fundamentalmente porque sólo alguno de los independientes, como CSIF, se declara interocupacional. Los profesionales, como su nombre indica, son sólo para determinadas ocupaciones y profesiones.

— *Empleado no manual privado*: La afiliación desciende a la mitad con respecto a los no manuales del sector público, pero aquí se reparte más homogéneamente, lo que quiere decir que, una vez superados los segmentos con posibilidad de representación sindical corporativa, los sindicatos de clase vuelven a encontrar un espacio, no tan competitivo, de representación. Por otro lado, corrobora la tesis de la heterogeneidad del colectivo en cuanto a la lógica de representación sindical.

— *Empleado manual público*: Al igual que los cuadros (muchos de ellos alcanzan esa posición vía antigüedad), decantan sus preferencias en dos polos: el sector batallador tradicional se afilia a CC.OO., y, además, un sector estratégico, probablemente desengañado por la excesiva generalización de las propuestas de los sindicatos de clase (recuérdese la procedencia de los líderes de este tipo de sindicatos), apuesta por los corporativos, que se agrupan en esta

categoría, no por profesiones, sino por subsectores u oficios. En líneas generales, estarían afiliados a los mismos sindicatos que los supervisores, pero en posiciones sin autoridad. Al igual que su grupo de referencia, ocupan normalmente posiciones estratégicas (transportes, comunicaciones, servicios públicos en general), con lo que su fuerza frente a la sociedad es mayor que la del resto. Esto vuelve a explicar la polarización entre CC.OO., que asegura una postura reivindicativa, y los sindicatos corporativos, que, por libre y sin los condicionantes de una gran organización, pueden conseguir logros nada desdeñables en su capacidad de movilización y acción colectiva.

— *Empleado manual privado*: Como corroboración a la idea recién apuntada, sólo hay que observar la afiliación y su distribución en este sector: además de tener una tasa de sindicación más baja, ésta se concentra en UGT y CC.OO. La representación de los corporativos desciende drásticamente, por escasa implantación de los mismos, menor presión social de los sectores y de los trabajadores y por falta de reconocimiento empresarial a este tipo de iniciativas sindicales. Sin embargo, a pesar de su trabajo en el sector privado, el colectivo continúa teniendo un índice alto de participación sindical, ya que, ocupacionalmente, es también parte del núcleo de representación sindical (tradicción, presencia de las organizaciones sindicales).

— *Empleado no cualificado público*: Sin la oportuna distinción por sector, el grupo de los no cualificados era el segmento más desfavorecido en términos de cercanía con el movimiento sindical. Pues bien, al introducir la segmentación del sector público, los inconvenientes del colectivo por su situación en la estructura ocupacional quedan rebasados, mostrando una tasa de afiliación por encima de la media. Corporativos/independientes y, sobre todo, UGT son las centrales con más afiliados. La posible integración en el segmento de los manuales y los no manuales sin cualificación puede ser razón de la relativa igualdad en la distribución por sindicatos.

— *Empleado no cualificado privado*: No ocurre así en el sector privado; nuevamente aparece la pauta de empresa privada, descenso de los corporativos y de CC.OO. y mayor presencia de la UGT. Con todo, y confirmando la hipótesis de partida, es el segmento con menor afiliación en la categoría ocupacional.

Como se esperaba, existe influencia de la variable sector sobre la distribución de las preferencias sindicales. En el sector público, el mayor reconocimiento empresarial, estatal en este caso, la concentración del empleo y la ocupación de sectores estratégicos —servicios públicos— da lugar a una mayor presencia de CC.OO. y los sindicatos corporativos. En el sector privado, en cambio, la menor implantación de estos sindicatos se traduce en un aumento de la participación de los sindicatos de clase, y con mayor fuerza UGT, debido a que su imagen más moderada y pactista se adapta mejor a las relaciones colectivas en el sector privado.

Los sindicatos independientes y profesionales concentran su fuerza dentro

del sector público, en dos colectivos o dominios: los empleados expertos, donde la afiliación mayoritaria va a los sindicatos profesionales, y los trabajadores manuales (supervisores y cualificados), afiliados a los sindicatos corporativos de ocupación o subsector. En contra de la idea general, en este caso, CC.OO. y los corporativos se juntan en el mismo polo, ya que los trabajadores que se afilian a uno y otros comparten características sociolaborales muy similares: gran poder de presión por los sectores donde trabajan, intereses derivados de su posición en la estructura ocupacional y recursos para la acción colectiva en forma de reconocimiento empresarial y presión en la negociación. La «ventaja» de los corporativos, y ahí podría residir parte de su crecimiento, reside en la particularización e individualización del movimiento sindical.

La distribución de las dimensiones de simpatía y desconocimiento sigue las pautas analizadas en relación a la clase, si bien se potencian al introducir la variable del tipo de sector. Los índices más altos de simpatías sindicales se producen siempre en el sector público, con lo que esta dimensión también afecta, independientemente de otros factores, al segundo nivel de compromiso o vinculación sindical. Los índices más altos por segmentos vuelven a coincidir con el análisis general: cuadro no experto y empleado no cualificado. Ahora bien, ambos pertenecen, además, al sector público. Por el contrario, los porcentajes más altos de no simpatizantes se dan entre los cuadros y trabajadores del sector privado.

En cuanto al desconocimiento, sus máximos valores caen siempre en categorías del sector privado, con lo que vuelve a confirmarse el círculo vicioso de sector privado, menor implantación sindical y menor afiliación. Así, pues, la distinción público/privado no hace sino potenciar los patrones de vinculación sindical de las clases y segmentos de clase, en la dirección conocida de pertenencia al sector público y mayor vinculación —a todos los niveles— con la organización sindical.

4. CONCLUSIONES

A la vista de los resultados habría que admitir el carácter interclasista de la afiliación sindical, ya que, en contra de la tesis clásica, los nuevos colectivos de asalariados participan de manera significativa del hecho sindical. Ahora bien, el siguiente paso consiste en analizar la razón de esas prácticas contradictorias y distintas entre los distintos segmentos caracterizados como clase media.

Si aceptamos, como ya se comentó, que la afiliación sindical depende de la propensión para afiliarse y la oportunidad para hacerlo, podemos conceder que la situación en la estructura ocupacional (situación de clase) condiciona en alguna medida estas dos condiciones. Así, la propensión o cantidad de demandas susceptibles de ser articuladas a través de la acción colectiva, y la oportunidad o capacidad para defender esas demandas e intereses a través de la organización sindical, no están presentes ni en el mismo grado ni en la misma forma

en todos los segmentos de asalariados. Pensando en las dos categorías extremas de la matriz de clases (Directivos expertos y Trabajadores no cualificados), puede entenderse mejor la relación de intercambio entre unos y otros trabajadores y el movimiento sindical. Para los directivos expertos (con una afiliación por debajo de la media), la acción colectiva a través del sindicato es sólo una de las maneras posibles para articular y defender sus demandas. En el caso extremo, el de los trabajadores sin cualificación (muchas veces en situación de precariedad e inestabilidad en el empleo), el problema no se plantea en términos de opciones, sino en la imposibilidad real de articular y promover demandas, ya sea de forma individual o colectiva. En medio de éstos se sitúan el resto de las categorías, que, como he analizado en detalle, presentan distintas capacidades y cantidad de intereses defendibles a través de la acción sindical.

Quiere ello decir que, en un primer nivel de análisis, la matriz de clases está condicionando el grado de cercanía/lejanía con la organización sindical. ¿Cómo puede, entonces, ser relacionado este argumento con la potencialidad explicativa de la variable «sector público-sector privado»? Pues porque es precisamente en el sector público donde las condiciones favorables para el acercamiento al movimiento sindical se hacen más explícitas. El grado de concentración del empleo, el mayor tamaño de las empresas, el reconocimiento empresarial y la sanción estatal a la acción colectiva hacen posible que tanto la cantidad de recursos como la capacidad para defenderlos por medio de la acción sindical sean mayores para los trabajadores empleados en este sector. Este razonamiento explicaría también la menor sindicación de los trabajadores no manuales. Apoyado por la investigación empírica en el Reino Unido (Bain y Elsheikh, 1979; Bain, 1988) y también en nuestro país (Lawlor *et al.*, 1990), puede concluirse que las menores tasas de participación sindical de los trabajadores de cuello blanco no se deben a sus características como tales, sino a las referidas a su situación laboral: el diferencial de afiliación entre trabajadores manuales y no manuales sería la consecuencia de una mayor dificultad de los trabajadores de cuello blanco para alcanzar representación y *status* sindical, al tiempo que a un menor grado de concentración del empleo en el sector terciario. La heterogeneidad de los trabajadores no manuales, y con ella de parte de las llamadas clases medias, puede ser explicada por la variedad de situaciones, ocupacionales en nuestro caso, en la que se encuentran. De ahí su carácter contradictorio y de mediación; a diferentes posiciones en la estructura ocupacional, diferentes recursos y vías de defensa de los mismos.

En conclusión, el cuadro de la afiliación sindical en relación con las clases sociales presenta cierta potencia explicativa, aumentada y clarificada con la introducción de una variable exógena a la matriz ocupacional tal cual es la distinción entre sector público y sector privado. En líneas generales, y sin olvidar el principio básico según el cual sólo el 14 por 100 de los asalariados ocupados está afiliado a algún sindicato, he tratado de mostrar que cuando se elige un nivel alto de compromiso con la organización sindical (medido en términos de pertenencia a la misma), tal decisión, además de venir constreñida por factores

organizacionales (presencia de los sindicatos en el centro de trabajo), de reconocimiento (estatal y empresarial) de composición de la fuerza de trabajo (edad, género) y, en especial, la titularidad del sector, depende en cierta forma de la estructura ocupacional, ya que, por la propia situación en la que se ubican las diferentes categorías, se definen las posibilidades de acceso (recursos e intereses) a la acción sindical. De hecho, la categoría que, a través de la evidencia empírica, se muestra más alejada de la influencia sindical directa, los empleados no cualificados del sector privado (5,7 por 100 de afiliación), son los que, en la argumentación clásica, más necesitarían de la acción sindical: sin cualificación y sin las ventajas del sector público. Tal argumento despoja a la afiliación sindical de su tradicional carácter clasista, entendido éste como la representación de los intereses de los proletarios, para convertir la sindicación en un fenómeno que, por complejo, atraviesa el eje de las clases sociales.

BIBLIOGRAFIA CITADA

- BAIN, G. S.; COATES, D., y ELLIS, V. (1973): *Social Stratification and Trade Unionism: A Critique*, Londres, Heinemann Educational.
- BAIN, G. S., y ELSHEIKH, F. (1979): *Union Growth and the Business Cycle: an Econometric Analysis*, Oxford, Blackwell.
- BAIN, G. S. (ed.) (1988): *Relaciones Industriales en Gran Bretaña*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- BLACKBURN, R. (1967): *Union Character and Social Class: a Study of White Collar Unionism*, Londres, Batsford.
- CENTRO DE INVESTIGACIONES SOCIOLOGICAS (1982): *Estudio Sociológico sobre las Orientaciones, Actitudes y Demandas Sindicales de los Trabajadores Españoles*, Serie Estudios y Encuestas, n.º 15.
- CROMPTON, R. (1976): «Approaches to the Study of White Collar Unionism», en *Sociology*, vol. 10, n.º 3, pp. 407-426.
- ELSHEIKH, F., y BAIN, G. S. (1980): «Unionisation in Britain: An Inter-Establishment Analysis based in Survey Data», en *British Journal of Industrial Relations*, vol. 18, n.º 2, pp. 169-178.
- GONZÁLEZ, J. J. (1991): *Proyecto comparativo sobre Estructura de Clase*, Informe de Base del Proyecto, Comunidad Autónoma de Madrid.
- (1991): «Clases en las sociedades avanzadas. Marco Teórico», Documento de Trabajo n.º 2, Madrid, IESA-CSIC.
- LACALLE, D. (1988): «Consecuencias ocupacionales y sindicales de la introducción de las nuevas tecnologías», en varios autores, *Nuevas Tecnologías y Transformaciones del conjunto salarial*, Madrid, Fundación de Investigaciones Marxistas, pp. 135-146.
- (1991): «Retos al sindicalismo por la ampliación del conjunto salarial. El caso de los trabajadores intelectuales», Ponencia presentada al Seminario *La integración sindical en estructuras sociales complejas*, Sevilla, UIMP.
- LAWLOR, T.; RIGBY, M., y LLORCA, R. (1990): *La sindicación de los trabajadores no manuales en la Comunidad Valenciana*, Valencia, Institució Valenciana d'Estudis e Investigació, Conselleria de Treball i Seguretat Social.
- LOCKWOOD, D. (1958): *The Blackcoated Worker*, Londres, Allen & Unwin.
- PRICE, R. (1983): «White-Collar Unions: Growth, Character and Attitudes in the 1970s», en R. Hyman y R. Price (eds.), *The New Working Class?: White Collar Workers and their Organizations: A Reader*, Londres, McMillan.
- SIGMA-DOS (1986): *Barómetro Sindical*, Madrid, Sigma-Dos.

RESUMEN

El artículo indaga —contando con la evidencia empírica disponible— en las posibles relaciones entre la estructura de clases y la vinculación de los asalariados españoles con las distintas opciones sindicales. De manera general, se trata de testar dos hipótesis básicas: primero, si existe alguna relación entre la pertenencia a una clase y la afiliación sindical y, si fuera así, qué opciones, constreñimientos y factores resultan más influyentes entre las distintas clases y segmentos de asalariados y su pertenencia o no a una organización sindical.

ABSTRACT

The article explores —given the available empirical evidence— the possible relationships among classes structure, spanish workers and the trade union movement. In general, I am trying to test two basic hypothesis: first, is there a relation between class status and union membership and, if there is, what options and factors are more influential among the various classes and segments of workers and whether or not they belong to a trade union.