

# Cuadernos de la Federación

# Técnicos y cuadros medios industriales y sindicalismo de clase

## ¿Un desencuentro injustificado?



## **Federación Minerometalúrgica de Comisiones Obreras**



# Cuadernos de la Federación

---

Mayo 1999. Número 11

## Técnicos y cuadros medios industriales y sindicalismo de clase

### ¿Un desencuentro injustificado?

Estudio realizado por:

**José Ignacio Gil.** Sociólogo del Gabinete Técnico FM/CC.OO.

**Luis Miguel Fernández.** Comité de Dirección CEISI.

**Justo Santos.** Responsable de Telecomunicaciones FM/CC.OO.

**Federación Minerometalúrgica de CC.OO.**

Edita: Federación Minerometalúrgica de CC.OO. Mayo 1999

Impreso en papel reciclado 

Depósito legal: GU-25/98

<b>Presentación</b>	<b>5</b>
Ignacio Fernández Toxo	
<i>Secretario General de la Federación Minerometalúrgica de CC.OO.</i>	
<b>Agradecimientos</b>	<b>7</b>
<b>INTRODUCCIÓN:</b>	
<b>Planteamiento general del estudio</b>	<b>9</b>
I. Objetivos y alcance del estudio	11
II. La cuestión de la definición.	14
¿Qué son y qué representan los técnicos y cuadros medios?	
III. Nuestro planteamiento del problema	20
<b>PRIMERA PARTE:</b>	
<b>El análisis cuantitativo</b>	<b>25</b>
Cap. 1. ¿Cuántos, quiénes, dónde? Algunos datos globales sobre técnicos y cuadros medios.	27
Cap. 2. Una aproximación estadística a los técnicos y cuadros medios del metal y la minería.	43
Cap. 3. Más allá de los datos de una encuesta...	49
<b>SEGUNDA PARTE:</b>	
<b>El análisis cualitativo</b>	<b>65</b>
Cap. 4. ¿Trabajadores o empresa? Entre la individualización privilegiada y la asalarización colectiva.	67
Cap. 5. Condiciones de trabajo...	81
Cap. 6. ...y relaciones laborales ¿Qué sindicato, qué sindicalismo?	93
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>109</b>
I. Resumen de conclusiones.	111
II. Una alternativa al desencuentro.	122
<b>ANEXOS Y BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>129</b>
Anexo I. Fuentes documentales de producción directa.	131
Anexo II. Cuestionario “Encuesta 100 empresas mayores del metal y la minería”.	137
Anexo III. Índice de tablas y gráficos.	147
Bibliografía	151



# Presentación

Es difícil referirse al tema que aborda esta investigación sin caer en el tópico de que, cada cierto tiempo, CC.OO. elabora un estudio sobre este problema recurrente del sindicalismo de clase. Sin embargo, la cuestión de la necesaria y deseable sindicalización de técnicos y cuadros medios sigue sin resolverse.

Para el sindicalismo de clase, progresista y comprometido, éste no es el único inconveniente con el que nos encontramos en la actualidad, ni estamos ante el colectivo más necesitado de tutela sindical, pues otros muchos trabajadores, social y laboralmente más desfavorecidos –desempleados, subempleados, jóvenes, mujeres trabajadoras, trabajadores de pymes ....– requieren de nuestros mayores esfuerzos y de la atención prioritaria del conjunto de la organización.

Ahora bien, esto no significa desdeñar el interés de CC.OO. por el “problema de los TPC”. Todo lo contrario. Como muestra este estudio, y no es “un estudio más” sobre técnicos, tanto estos colectivos como la organización sindical, saldrían favorecidos y reforzados de un mutuo acercamiento. Además, como también nos alerta esta investigación, el contexto histórico actual hace injustificable que, tanto unos como otros, sigamos pensando y actuando sobre el prejuicio de que ese *desencuentro* es producto de intereses divergentes.

Las transformaciones en la organización de la economía y de los sistemas productivos, no son simples coletillas para adornar discursos. Sus efectos se dejan notar en las relaciones laborales y en la sociedad en su conjunto. Uno de ellos, la mutación de la gran empresa fordista, repercute directamente sobre el equilibrio de fuerzas en las relaciones sociales de trabajo. Su paulatino empequeñecimiento y terciarización se traduce, en términos sindicales, en el desplazamiento de los segmentos *obreros* hacia las empresas periféricas y en cambios sustanciales en la composición de las plantillas en su interior: “la cuarta parte de los asalariados en la gran empresa industrial son técnicos o cuadros medios”.

El problema, entonces, adquiere cierta envergadura y CC.OO. tendrá que actuar con más empeño. Pero no hay fórmulas mágicas. Cualquier solución habrá

de sustentarse en tres conocidos vértices. En primer lugar, en la conjugación de un sindicalismo general con un sindicalismo que dé cabida a la diversidad de las clases trabajadoras. En segundo término, en el enriquecimiento y la potenciación de la acción sindical en las Secciones Sindicales de empresa, pues es allí donde se concretan las relaciones sociales de trabajo. Por último, en la intensificación de la participación sindical en la organización del trabajo, ya que es ahí donde confluye el conflicto laboral actual: la optimización y la eficiencia productiva (la generación de riqueza) y la mejora de las condiciones de vida del conjunto de las clases trabajadoras (su equitativa distribución).

*Ignacio Fernández Toxo  
Secretario General de la Federación Minerometalúrgica de CCOO*

## Agradecimientos

Muchas son las personas que, de diversos modos, han colaborado en la realización de este trabajo, y a las que desde aquí queremos dejar muestra de nuestro agradecimiento.

Empezando por las más cercanas, queremos dejar constancia de la inestimable ayuda prestada, en la fase de diseño y elaboración de la investigación cualitativa, por algunos destacados militantes de este sindicato: **Chema Antuña, Ricardo Aparicio, Agustín Blanco, Ángel Crespo, Vicente González, Manolo Martín, Miguel Merino, Ángel Muñoz y Ana Sánchez.** Todos ellos son conocedores, en primera persona, de la problemática sindical de los técnicos y cuadros medios.

Igualmente, hay que agradecer el trabajo de **todos los compañeros y compañeras de las diversas Secciones Sindicales de CC.OO.**, a los que tuvimos distraídos de sus quehaceres sindicales cotidianos, rellenando los datos de los cuestionarios o prestándonos su tiempo y sus saberes en las entrevistas que les realizamos. También hay que resaltar la contribución de los cuadros sindicales que participaron en las Jornadas de Reflexión que, sobre este tema, mantuvimos en Madrid el pasado invierno. Con sus debates, todos enriquecimos nuestro conocimiento y sensibilidad sobre el problema.

Una mención muy especial es para el profesor **Alfonso Ortí**, de la Universidad Autónoma de Madrid. Con él estaremos siempre en deuda por todas sus enseñanzas. Ahora, en particular, por la aportación de su trabajo a esta investigación.

Hemos contado también con la cooperación de la Confederación de Cuadros. Concretamente con su presidente, **José Damián Alcantud**, y con algunos de sus cuadros y militantes.

Pero, sobre todo, este trabajo no hubiera sido posible sin el concurso de todos y **cada uno de los trabajadores y trabajadoras técnicos y cuadros medios** que participaron en las entrevistas y en el grupo de discusión. Ellas y ellos son, en realidad, los verdaderos protagonistas.



## **INTRODUCCIÓN: Planteamiento general del estudio**

- I. Objetivos y alcance del estudio.
- II. La cuestión de la definición.  
¿Qué son y qué representan  
los técnicos y cuadros medios?
- III. Nuestro planteamiento del problema.



## **I. OBJETIVOS Y ALCANCE DEL ESTUDIO**

Este estudio se enmarca dentro de la línea de investigación sociológica que viene desarrollando CC.OO. respecto de las relaciones laborales y sindicales - específicas y comunes - de los diversos colectivos que conforman las clases trabajadoras, en un contexto sociolaboral de profundos cambios estructurales. Más concretamente, en torno a aquellos trabajadores que - por diversos motivos, pero nunca ajenos a esas transformaciones - se encuentran más o menos alejados o ausentes de las esferas de influencia sindical: los jóvenes, los desempleados, las mujeres, los trabajadores con contratación eventual o en precario, los de la pequeña y mediana empresa...

En este caso concreto, abordamos la problemática que rodea las **condiciones de trabajo** y las **relaciones laborales** de los trabajadores **técnicos y cuadros medios**, conocidos dentro de CC.OO. como **TPC**. En particular, nos interesa conocer los problemas y términos en los que se sitúa el elevado grado de **desconexión** de este colectivo **respecto de las organizaciones sindicales de clase, y más aún de CC.OO.**

De esa manera, nuestra principal finalidad será aproximarnos al mundo de las representaciones –como conjunto coherente y significativo de valores, percepciones, creencias...– de este colectivo, en tanto que trabajadores, en el marco actual de relaciones sociales de trabajo. Y mucho más especialmente, a sus posicionamientos y actitudes ante el hecho sindical; es decir, tanto en lo referente a sus **opiniones y valoraciones sobre los sindicatos**, como al conjunto de **demandas y consideraciones que plantea su potencial acercamiento o implicación colectiva**.

No nos interesa, sin embargo, el conocimiento por la mera satisfacción que pueda producir el ejercicio intelectual. Si nos hemos propuesto conocer esta rea-

lidad más detenidamente, es con un interés práctico. Nuestro mayor deseo sería contribuir a **contextualizar aquellas políticas sindicales** que permitieran una mayor apertura del sindicato a los técnicos y a éstos un conocimiento más cercano del interés de la organización por ellos.

**Partimos**, entonces, **de un *a priori*** suficientemente contrastado: **que entre este tipo de trabajadores y CC.OO.**, históricamente se han venido produciendo **importantes grados de distanciamiento**. Aunque, en este sentido, cuanto antes conviene dejar clara una cuestión: que la lejanía sindical de estos colectivos no es una problema exclusivo de CC.OO. pues, de un modo u otro, afecta a todos los sindicatos, incluso a aquellos que pretenden especializar su organización y su acción sindical en torno a ellos.

Como veremos más detalladamente, el *desinterés* o lejanía sindical de estos trabajadores –quizá más apropiadamente, su *individualismo*– ha venido siendo un hecho característico de su posicionamiento en el mundo laboral, y no tanto la consecuencia de los prejuicios hacia un sindicato en particular.

Por ello, aunque tratamos **los problemas de vinculación de estos trabajadores con CCOO exclusivamente**, nadie ha de entender, en ningún sentido, que los argumentos y conclusiones que se sostienen respecto al desencuentro, sean imputables a las formas específicas de organizar y ejercer la acción sindical de CC.OO., por más que éstas puedan ser manifiestamente mejorables. Antes, por el contrario, buena parte de los análisis que se realizan, tienen que ver con los elementos estructurales que caracterizan el *distanciamiento sindical* que en general afecta a estos trabajadores.

Otra de las cuestiones que ha de quedar perfectamente clara desde el principio es que, aunque nuestro propósito es contribuir a encontrar las mejores soluciones sindicales, **de ningún modo este estudio tiene como finalidad confeccionar un recetario de soluciones o alternativas sindicales**.

El propósito no es establecer un elenco de medidas organizativas, o concretar una determinada política de acción sindical; ni siquiera revisar o analizar sistemática o críticamente las que pueda haber habido hasta ahora. Creemos que, llegado el caso, eso corresponde al trabajo colectivo de toda la organización. Sin embargo, esto no significa ignorarlas o no hacer referencias a los debates o problemas de política sindical más actuales y significativos, pues de otro modo este trabajo no tendría mayor relevancia o interés.

En otro orden de cosas, lo más específico y sustancial de **este estudio** no abarca a la totalidad del colectivo, sino que –conforme figura en el título– **se acota sectorialmente a la problemática de los técnicos y cuadros medios industriales**.

Los marcos de relaciones laborales de los diversos colectivos de trabajadores se ven afectados por las distintas características –económicas, laborales, productivas, incluso culturales–, que diferencian a cada sector o rama de actividad. Más aún en este caso, pues hablar de técnicos y cuadros medios es referirnos a un buen número de actividades profesionales muy distintas entre sí, tanto por la variable sectorial, como por la variable profesional.

Pensemos, por ejemplo, en las diferencias que pueden existir entre un licenciado en Ciencias Físicas, que tiene como profesión impartir clases en un Instituto de Enseñanza Media, y otro que se dedica al diseño de productos en una empresa industrial de telecomunicaciones. Ambos son técnicos, incluso titulados en la misma disciplina, pero podemos intuir que sus realidades laborales, profesionales y sindicales no serán muy parecidas.

De igual modo, tampoco habrán de ser muy similares los contextos sociolaborales de una gran empresa industrial y, pongamos por caso, de un hospital o una gran institución financiera. Por ejemplo, en cuanto a estructura y perfil sociolaboral y cultural de sus plantillas. Mientras en la primera, la proporción de empleos asociados al trabajo *de oficina* tenderá a ser minoritaria, en el segundo, estos trabajadores o los titulados universitarios pueden ser amplia mayoría. Todo ello hace que las formas de relación laboral, la composición de las bases sociales afines a los sindicatos y aún las propias formas de organización y acción sindical, tengan importantes caracteres diferenciales.

En este sentido, **uno de los** elementos que tradicionalmente se ha venido relacionando con los **problemas de vinculación** de los técnicos industriales a CC.OO., se refiere al posible *sesgo obrerista* de este sindicato, pretendiendo significar – críticamente por unos, peyorativamente por otros – que las políticas de acción y organización sindical se encuentran todavía excesivamente ancladas en el origen, la tradición cultural y el peso de los colectivos *obreros* que conforman su principal base social y afiliativa.

Sin entrar ahora a despejar esa cuestión, en todo caso, cabe decir que la problemática del alejamiento sindical de los trabajadores técnicos no puede ser la misma si se analiza en los sectores industriales o si se hace, por ejemplo, en el sector de Enseñanza. En este último caso, sería difícil encontrar rastro alguno del mencionado *sesgo obrerista* (salvo que, con este término, se aluda a otras cosas), pues la inmensa mayoría de los trabajadores, de la base afiliativa de los sindicatos, de sus cuadros y dirigentes, son titulados universitarios.

Sea como fuere, y advertido ya que nuestro estudio trata específicamente sobre técnicos y cuadros medios industriales, **algunos de los análisis y conclusio-**

**nes que componen estas páginas podrían hacerse extensivos a otros sectores de actividad.**

En primer lugar, porque algunos aspectos del problema se abordan desde una óptica general, vale decir estructural, que excede de la caracterización de elementos coyunturales, para buscar causas constitutivas de sus posicionamientos sindicales y sus identidades sociolaborales como clase o subclase específica dentro de las clases trabajadoras.

En segundo lugar, porque esta investigación no se ha limitado a analizar el problema en el prototipo de gran empresa industrial tradicional, con amplia mayoría de mano de obra *de taller*. De un modo correlativo a la variedad de empresas que componen los sectores industriales en la actualidad, también contemplamos otros tipos de establecimientos que, tanto por las características de sus plantillas (mayoría de empleos *de oficina*), como por su actividad principal (comercialización, diseño, mantenimiento de productos industriales), guardan mucha similitud con algunas empresas de servicios.

## **II. LA CUESTIÓN DE LA DEFINICIÓN. ¿QUÉ SON Y QUÉ REPRESENTAN LOS TÉCNICOS Y CUADROS MEDIOS?**

Cualquier intento por analizar la realidad social se topa enseguida con el complejo problema de la categorización. La tarea de construir y formalizar las categorías que van a conformar *esa parte* de la realidad social que se pretende estudiar constituye una compleja y delicada tarea, debido sobre todo a que es el momento en el que se decide fraccionar y denominar la diversidad de fenómenos heteróclitos que conforman la vida social

Se trata de una operación a la que no se puede renunciar y que siempre será reductiva. Es irrenunciable, porque de otro modo se haría inviable la posibilidad del estudio sistemático de los fenómenos sociales. Y es siempre reductiva en dos sentidos: porque al categorizar se pierde ese *resto* que toda categoría formal no toma en cuenta o desprecia; y además porque, al hacerlo, también se está decidiendo la orientación (el *sesgo* si se prefiere) de la propia investigación.

Esta exigencia y, a la vez, este **carácter problemático de la categorización**

resulta aún mucho más evidente, **cuando lo que se pretende es analizar (y, por tanto, construir) las categorías o *clases* de la estratificación sociolaboral de una población.**

Una población global –por ejemplo, el conjunto de los trabajadores de un país– puede ser clasificada en clases o estratos, más o menos homogéneos, desde una gran variedad de perspectivas y con un sinfín de objetivos. Por ejemplo, se puede fraccionar la población –al modo en que lo hace la EPA– en diversas categorías, según su relación con el mercado de trabajo: “Inactivo”, “Ocupado”, “Asalariado”, “Desempleado”. O, según sea su relación con la Ocupación: “Directores y Gerentes”, “Empleados de tipo Administrativo”, “Trabajadores Industriales Cualificados” o “Técnicos con Titulación Universitaria” ....

Pero esa misma población también se puede descomponer según su relación de pertenencia (objetiva y/o subjetiva) con las diversas clases sociales y con las formas de acción y organización que desarrollan. Con ello, el problema no sólo se complejiza, también adquiere una mayor relevancia y significación. En ese caso: ¿Qué clases pueden establecerse? ¿Valdría una categorización graduacional como “Clase Alta”, “Media” y “Baja”, o cualquiera de sus variantes? ¿O sería más interesante una de tipo relacional, como “Clase Proletaria / Clase Burgesa”, o “Clase Dominante / Clases Dominadas? Y, en todo caso, ¿con arreglo a qué criterios, hacemos la clasificación? ¿Por la propiedad o el control sobre los medios de producción? ¿por los niveles de renta? ¿por estatus? ¿por niveles de cualificación y niveles formativos?...

Todos los estudios que hemos recopilado sobre **técnicos y cuadros medios, han tratado de dar respuesta a la pregunta que se interroga sobre su definición y categorización como colectivo o subclase sociolaboral.** En aquellos promovidos directamente por CC.OO., la pregunta que se formulan es de este orden: “¿Qué son los TPC’s?”<sup>1</sup>. En otros, la cuestión es resolver “¿Quienes son los trabajadores no manuales?”<sup>2</sup> O bien “¿Cómo definir a los trabajadores intelectuales?”<sup>3</sup>.

1 Por ejemplo: Bonet i Felipe, X.; *Els Tècnics, Professionals i Quadres en l'estructura socio-econòmica de la població activa: Característiques Generals*. Secretaria de Tècnics, Professionals i Quadres; CCOO Catalunya. Barcelona, 1993.

2 Lawlor, Rigby y Llorca; *La sindicación de los trabajadores no manuales en la Comunidad Valenciana*. Generalitat Valenciana. Valencia, 1990.

3 Lacalle, D.; *Los trabajadores intelectuales y la estructura de clases*. Centro de Investigaciones Sociológicas. Madrid, 1982.

Como puede observarse, ni siquiera la designación es la misma. En algunos casos, se les denomina “técnicos, profesionales y cuadros”; en otros, “trabajadores intelectuales”. Incluso se les identifica por lo que no son: “trabajadores no manuales”. Sin embargo, todos ellos comienzan considerando la misma definición, la que hace la Organización Internacional del Trabajo sobre los trabajadores intelectuales:<sup>4</sup>

- “que haya recibido una enseñanza y una formación profesional de nivel superior, es decir, universitaria o subuniversitaria, en un campo específico, técnico o administrativo”,
- que ejerza, en calidad de asalariado, funciones de carácter predominante-mente intelectual, que supongan la aplicación de un alto grado de discernimiento e iniciativa e impliquen un nivel relativamente elevado de responsabilidad y autonomía,
- que tenga la responsabilidad de prever, dirigir, vigilar y coordinar las actividades de una parte de la empresa o institución, con la correspondiente facultad de mandar al personal de que se trate”. (el subrayado es nuestro).

Esta definición –anclada en una categorización basada en criterios funcionales– prima la relación con la ocupación y con el puesto de trabajo (formación, cualificación, funciones). Su potencialidad en este caso es limitada, por cuanto nuestro objeto de estudio nos remite a las identidades, las actitudes y los posicionamientos en las relaciones sociales de producción (relaciones laborales en sentido amplio) y a los comportamientos y las capacidades en cuanto a formas colectivas de intervención en las mismas (sindicalización).

No obstante, como definición genérica del tipo de ocupaciones que identifican a los trabajadores objeto de estudio, puede sernos de utilidad en un primer momento. Pero, aun y todo, habría que hacer alguna matización:

- El elemento **trabajadores asalariados** es plenamente compartido. Nuestro ámbito de estudio son los trabajadores técnicos y cuadros medios *por cuenta ajena*. Hemos dejado fuera de nuestro análisis a los técnicos *por cuenta propia* y a los *empleadores*.
- Respecto de la formación requerida –universitaria o subuniversitaria–, en nuestra noción de cuadro medio **no sería imprescindible la posesión de titulación**

---

4. Organización Internacional del Trabajo; *Condiciones de empleo y trabajo de los trabajadores intelectuales*. OIT. Ginebra, 1977.

**de nivel superior.** Incluye, por ejemplo, aquellos trabajadores que han ido adquiriendo su cualificación actual desde puestos inferiores, equiparando sus saberes y conocimientos por la vía de la práctica o de la formación no reglada.

- En cuanto a la definición del tipo de funciones y la cualificación necesaria (alto grado de discernimiento, responsabilidad, autonomía, coordinación, facultad de mando...), y ante la falta de un nivel mayor de precisión, compartimos básicamente todas las características, siempre y cuando éstas puedan darse combinadas y en grados diversos. En especial nos interesa resaltar **la facultad de mando**, y aún la **coordinación y autonomía**, pues son caracteres que **no necesariamente están presentes**, ni mucho menos, **en todos los casos de trabajadores técnicos** (ver perfil de entrevistados en Anexo I).

Precisamente una de las hipótesis que se sostienen en este trabajo es que el considerable aumento relativo de estos colectivos es contradictorio con la posibilidad de acceso a la facultad de mando de todos sus componentes. Por el contrario, esa relativa *masificación* estaría intensificando el proceso de *asalarización* y de dependencia laboral de la mayor parte de los individuos que componen este colectivo.

Hechas las matizaciones, nosotros denominamos al colectivo **trabajadores técnicos y cuadros medios**; diferenciándolos tanto de los *empleados de tipo administrativo* (auxiliares, oficiales ...), aunque también sean trabajadores *no manuales o de oficina*; como de los miembros de los *staffs* gerenciales y de dirección, pues por más que éstos también sean empleados (no poseedores de los medios de producción), su posición e intereses se asimilan inequívocamente con los de la empresa (en el sentido de *capital*).

No obstante, como advertimos antes, esta forma de categorización resulta insuficiente ante la pretensión de indagar en las relaciones sociales de trabajo de los técnicos y cuadros medios.

Si todos los estudios –incluido éste– comparten el interés por abordar la cuestión de la categorización<sup>5</sup>, es debido a que **el problema central** de las relaciones laborales de este colectivo **lo constituye precisamente la clarificación de su identidad como categoría o clase en la actual división social y técnica del trabajo**; cuestión que guarda una relación directa con el problema de su ubicación

---

5. Cuestión que no es tan evidente, cuando se trata del estudio de las relaciones laborales y las formas de acción colectiva de los restantes colectivos que componen las clases trabajadoras.

como clase sociolaboral, con la identificación de sus intereses y con los valores ideológicos y las prácticas sociolaborales que lleva aparejadas dicha adscripción.

Los términos –explícitos o implícitos– del **debate** suelen situarse sobre la base de inclinar la balanza en torno a su **identificación, bien como clase obrera**<sup>6</sup> – entonces se pondrá el acento en las características y los intereses compartidos con el resto de las clases trabajadoras y con los sindicatos de clase–, **bien como nueva clase media**<sup>7</sup> – en cuyo caso, más que caracterizarla como tal, se destacan los contrastes y diferencias, tanto con las clases medias tradicionales (pequeña burguesía), como con la clase obrera y sus organizaciones sindicales.

Al toparnos con ese debate, nos encontramos siempre ante una sensación de horfandad de explicaciones significativas, incluso de terminología apropiada, en que parecen haberse quedado estancados los análisis críticos y progresistas sobre la dinámica de las clases sociales en las sociedades contemporáneas.

No es nuestra aspiración ahora indagar en una cuestión tan compleja. Pero tampoco podemos soslayar un debate de fondo que, sin duda, nos remite a realidades que forman parte esencial del problema. Sobre todo, cuando nuestro interés se centra en los sectores industriales, que es donde podría situarse en sentido estricto, tanto a la *clase obrera* (proletariado), como al llamado sindicalismo de clase *tradicional*; y, por tanto, donde los contrastes se hacen más palpables. En cierto sentido, esa diferenciación forma parte esencial del problema del desencuentro entre técnicos y cuadros medios industriales y sindicalismo de clase.

En nuestra opinión, **la dificultad** para identificar la posición y los intereses sociolaborales de los técnicos y cuadros medios viene determinada precisamente por **el lugar intermedio entre capital y trabajo en el que se inscribe a este colectivo**. Dicho de otro modo, el problema esencial es que, por el lugar asignado en la organización, división y gestión del trabajo (que en la mayoría de las oca-

---

6. Esta sería la tesis que sostiene, por ejemplo, Daniel Lacalle. En algunos trabajos, incluso de forma muy explícita: *¿Son los intelectuales clase obrera?*, es el título de su postscriptum a “Los límites de la clase obrera”; Cap.1 en “Clases Sociales y Capitalismo”. Endymión. Madrid, 1990.

7. Taboada Alvarez, O. *Clases sociales y acción colectiva*. REIS nº 63. Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS). Madrid, 1993. Este artículo - basado en los análisis de Julio Carabaña y Juan Jesús González, “Estructura y Biografía de Clase” – contiene algunas interesantes sugerencias acerca de la construcción de las categorías sociolaborales actuales. Aunque, desde nuestro punto de vista, el análisis flaquea cuando se refiere a los comportamientos en materia de acción colectiva y las afinidades sindicales, pues se construye sobre la base, demasiado superficial, de una encuesta sobre afiliación y simpatía sindical.

Un texto muy interesante sobre la cuestión del análisis de las clases sociales en la actualidad, y en particular de las nuevas clases medias funcionales es el de Alfonso Ortí: *Para una teoría de la sociedad de clases medias funcionales de los 80*. En Documentación Social, Nº 88; Jul.-Sep. 1992. Madrid. Cáritas Española.

siones llevaba aparejado las funciones de control, mando o supervisión de la mano de obra), este colectivo se ha visto inducido (y alentado) a ocupar una posición ambivalente entre su condición de trabajadores y su condición mediocrática en la estructura jerárquica de la empresa. Es decir, que si, por un lado, su situación (real o imaginaria) ha venido siendo de estatus elevado y valorización laboral privilegiada, por otro, no pueden desprenderse de su condición de trabajadores asalariados y dependientes.

Este estado de cosas se identifica milimétricamente **con el modelo taylorista** de división, organización y gestión del trabajo, que se corresponde con la fase histórica precedente. La cuestión fundamental es que ahora, en una sociedad y en una organización de la economía en profundo proceso de transformación, esa situación puede haber empezado a cambiar; **al variar los presupuestos de la organización del trabajo, también puede estar cambiando la posición relativa de este colectivo.**

Por otro lado, esas transformaciones también están influyendo en *la otra parte* del desencuentro; es decir, tanto en los sindicatos –en sus formas de acción y organización–, como en las clases trabajadoras en su conjunto; por ejemplo modificando en unos y otras el carácter *obrerista* que –con cualquiera de las intenciones– se les adjudica.

Desde la perspectiva de este estudio, **el problema no es resolver si los técnicos y cuadros medios son o no clase obrera** (que, en sentido estricto, no lo son), **sino en determinar cuales son sus intereses actuales como clase; más precisamente, como estrato o subclase dentro de las clases trabajadoras.**

En otras palabras, en la medida en que este estudio se centra en la dimensión laboral, nuestro interés será clarificar qué posición tienden a ocupar ahora en la organización del trabajo y qué relaciones mantienen con los restantes sujetos en liza: trabajadores de *cuello azul*, sindicatos, dirección de la empresa... Y sobre todo, **dilucidar si existe o no, un campo de confluencia de intereses suficientemente amplio entre este colectivo y los sindicatos generales**, cuya vocación no puede ser otra que la representación y organización de los intereses del conjunto de las clases trabajadoras.

### **III. NUESTRO PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

Muy escuetamente, nuestro planteamiento inicial es que las actuales características del contexto sociolaboral y productivo hacen del todo injustificable que el *desencuentro* entre CC.OO. y los trabajadores técnicos y cuadros medios pueda seguir amparándose en una hipotética divergencia de intereses.

Estamos en los albores del cambio de milenio, y en este país apenas llevamos dos décadas de sindicalismo democrático. Sin embargo, en términos históricos, son muchas las transformaciones políticas, sociales, económicas, culturales... a las que estamos asistiendo en este corto lapso de tiempo.

En la esfera social del trabajo y la producción, **asistimos a cambios estructurales de primera magnitud**. Los **actuales condicionantes del desarrollo económico**, como la globalización, la reestructuración y deslocalización industrial, la terciarización de la economía y de la industria, la creciente competitividad por los mercados de bienes y servicios, la innovación tecnológica, los procesos de cambio en la organización del trabajo... interactúan como potentes vectores que repercuten de un modo decisivo en el mundo del trabajo y en la sociedad en su conjunto, poniendo en tela de juicio muchos de los presupuestos y de los valores vigentes hasta hace muy poco tiempo.

La **sociedad misma –y su estructuración en clases**– también se encuentra sometida a **un profundo proceso de transformación**. A la mítica sociedad de clases medias, augurada en la anterior fase de desarrollo (keynesianismo económico, estado del bienestar, pacto social...) no parece que venga a sucederle una sociedad sin clases: ¡Por más que se empeñen los visionarios del neoliberalismo, a la caída del muro de Berlín no le sigue el fin de la Historia!

Antes al contrario, de la mano de las altísimas tasas de desempleo estructural, de la desregulación laboral y del acoso y derribo de las cotas de protección social conseguidas, lo que se nos viene encima es una sociedad más fragmentada, mercantilizada e inhóspita. Una sociedad en la que el discurso dominante inunda el medio ambiente social de mensajes y de valores ideológicos con los que, tras seúelos como la libertad individual o la competitividad, tratan de deslegitimar la dimensión política de las relaciones sociales, primando la competencia en lugar de la cooperación, lo privado antes que lo público, lo individual y propio por encima de lo social y lo colectivo...

Obviamente, **ninguno de estos cambios sociales o económicos son ajenos** (ni pasan inadvertidos) **a los técnicos y cuadros medios** pues, como el resto de

los trabajadores, se inscriben en la sociedad en la que viven. A los problemas generales que se derivan de vivir y trabajar (siempre que se pueda) en una sociedad más individualista, injusta, competitiva e insolidaria, habrán de agregarse aquellos otros que son específicos de su realidad laboral y profesional.

Las profundas mutaciones en la forma de dividir, organizar y gestionar el trabajo, así como las modificaciones en cuanto a objetos, contenidos y procesos de trabajo, afectan de modo general a los diversos colectivos de trabajadores, y en particular a quienes se ocupan de labores técnicas, de planificación, programación, gestión... Afectan, por ejemplo, variando la composición de las plantillas y aumentando el peso relativo de los colectivos de trabajadores *no manuales* en los espacios concretos de trabajo; o modificando el contenido de las tareas, las funciones y el alcance de los puestos de trabajo, haciendo más difusa la división entre planificación y ejecución, o entre trabajo manual y trabajo intelectual...

Estas y otras importantes transformaciones están generando –como veremos– consecuencias relevantes en cuanto a las condiciones de trabajo y empleo, al contenido profesional y la valoración sociolaboral de los trabajadores técnicos y cuadros medios.

En síntesis, podemos decir que esos cambios se concretan en una **relativa masificación** de este colectivo (que, sin embargo, no termina de absorber el crecimiento de la población activa con titulación académica o profesional), en la **intensificación de su asalarización**, en la **paulatina degradación de su situación laboral y profesional** y en la **merma de su posición y estatus** en la organización de la empresa.

Nuestra **hipótesis central** es que **el actual contexto** sociolaboral y productivo de crisis y transformación puede estar **desequilibrando el posicionamiento intermedio entre capital y trabajo** **característico de este colectivo**. Es decir, que los actuales condicionantes productivos y sus consecuencias sociolaborales pueden estar **sembrando de dudas el tradicional posicionamiento laboral**, aparentemente aséptico y neutral, de muchos de estos trabajadores, al ver cómo la adaptación y el acomodamiento laboral individualista y/o pro-empresarial comienza a no serles de tanta utilidad como antaño; mientras que el acceso a las situaciones de privilegio queda restringido a un minoritario estrato superior.

Por su parte, **ninguno de esos cambios socioeconómicos son ajenos al sindicalismo de clase**. Algunos de los **problemas de más envergadura** para los sindicatos son, sin duda, las elevadas tasas de **desempleo, la precariedad y la desregulación laboral, los recortes en la cobertura social y asistencial**, etcé-

tera, pues a la vez que producen dualidad e injusticia social y empobrecen la calidad de vida de las clases trabajadoras, debilitan la capacidad de organización de los intereses colectivos.

Los cambios en el modelo productivo y en la organización y división del trabajo, tampoco son un problema menor para los sindicatos de clase. La **reducción y fragmentación de los espacios laborales centrales** (subcontratación, segregación, descentralización productiva...), y los procesos de reajustes organizativos y de gestión que se producen en su interior, fomentan la individualización laboral y ponen en **entredicho la cohesión del obrero colectivo**, minando las bases mismas de las formas tradicionales de organización y acción sindical.

En relación más directa con el problema que nos ocupa, diremos que **el crecimiento relativo del colectivo de técnicos y cuadros medios en la gran empresa industrial, y la consiguiente variación en la composición de las plantillas, se produce en detrimento del volumen de trabajadores de taller**; es decir, de la base social por excelencia del sindicalismo tradicional de clase. De ahí no será difícil deducir que la vinculación de los trabajadores técnicos y cuadros medios adquiere una importancia sindical adicional.

No obstante, el *interés* de los sindicatos de clase por este colectivo no se agota en el hecho de que sean trabajadores asalariados, ni en el aumento de su volumen. Una **razón añadida**, pero no de menor calado, que hace **sindicalmente atractivos a los técnicos y cuadros medios** se refiere, precisamente, a las **posiciones que ocupan y las labores que desempeñan –en algunos casos estratégica– en la organización del trabajo de las empresas**.

Llegamos así a otra de las ideas básicas que guían este estudio: **la importancia crucial de la participación en la organización del trabajo a la vez como objetivo y herramienta estratégicos de la acción sindical en las espacios laborales concretos**.

El principal instrumento del sindicalismo de clase –y en particular de CC.OO.– para erigirse en organizaciones sociales influyentes, es su capacidad para generar vínculos de adhesión y conexión con su base social en la cercanía de los espacios laborales concretos; es decir, dónde se materializan y concretan las relaciones sociales de trabajo. En otras palabras, por su capacidad para actuar y relacionarse con los trabajadores en la proximidad de sus vidas y problemas laborales cotidianos; pues es ahí, en **la relación de cercanía, donde se fraguan los vínculos sociales más sólidos**.

**La histórica disputa sindical por democratizar la organización del trabajo** –es decir, por conseguir la capacidad para que los trabajadores que forman (y tienen) parte de las empresas participen en el diseño, división y gestión de las condiciones de prestación y contraprestación de *su* trabajo– viene convirtiéndose en **un tema esencial y prioritario en los objetivos sindicales actuales de acción y negociación colectiva**<sup>8</sup>.

Las razones son obvias. La organización del trabajo no es sólo el mero (y pretendidamente aséptico) conjunto de técnicas y métodos que determinan las direcciones de las empresas para diseñar, distribuir y coordinar las cargas de trabajo necesarias para la producción de un determinado bien. La organización del trabajo es mucho más, es la expresión de las relaciones sociales y colectivas *en el trabajo* y, por tanto, íntimamente ligada a las estructuras de decisión y gestión. En este sentido, podemos decir que la organización del trabajo es la forma en que los humanos nos relacionamos con los objetos y con los restantes sujetos en la relación social del trabajo.

Si por definición, **la democratización en organización del trabajo es una aspiración perenne de las clase trabajadoras y de sus organizaciones, cada vez se hace más necesario y prioritario ensanchar e intensificar las vías de participación e intervención**. Precisamente, porque los cambios que se están introduciendo –la flexibilización del *factor trabajo* (trabajo en equipo, polivalencias y multifuncionalidad, formas variables de retribución salarial...) y la mayor implicación del *factor humano* (círculos de calidad y mejora continua, cualificaciones polivalentes, formación continua, valoración por objetivos... )– hacen que los actuales sistemas de organización sean más cambiantes, subjetivos e inciertos.

Anticipándonos a lo que se desarrolla más en profundidad en estas páginas, diremos que, cualquier vía de **solución** o alternativa posible al problema que nos hemos propuesto estudiar pasa necesariamente por **vencer el individualismo como forma de relación laboral, sindicalizando plenamente** (socializando

---

8. Como visión global de la creciente importancia sindical de la organización del trabajo, ver: Fernández Toxo, I. y Gil Pinero, J.I. *La Negociación Colectiva: Objetivo Sindical en la Empresa Española*. En Economistas N° 74. Colegio de Economistas de Madrid. Madrid, 1997.

Un interesante estudio donde se analizan y relacionan las diversas posiciones y puntos de vista (dirección empresarial, sindicato y diversos colectivos de trabajadores) sobre los cambios en la organización del trabajo en una gran empresa industrial : Gil Pinero, J.I. “Nuevas Formas de Organización del Trabajo y Nuevos Retos Sindicales: El caso de Ericsson España” Proyecto Internacional Conjunto FITIM/FIET/FEM. Ginebra, Noviembre, 1994.

y democratizando) **la organización del trabajo** y la producción en los espacios laborales concretos. Para ello, es imprescindible también una **plena sindicalización de los diversos colectivos de trabajadores que componen** dichos espacios laborales, lo que incluye tanto a los trabajadores técnicos y cuadros medios, como a otros colectivos de trabajadores más o menos distantes de las esferas de influencia sindical (administrativos, eventuales, pymes, subcontratas, ETT's....).

Respecto a la sindicalización del colectivo de técnicos concretamente, cualquier fórmula ha de basarse en **enriquecer y potenciar la participación y actividad sindical de este colectivo en las Secciones Sindicales de CC.OO. en las empresas**, pues la mejor fórmula para que una organización social conecte con su base potencial es imbricarse cotidianamente en sus problemáticas concretas.

En suma, este trabajo se interroga por la posibilidad de modificar el rumbo que parecen haber tomado los cambios esbozados, en un sentido favorable a los intereses de las clases trabajadoras: Si, como parece, todo está en proceso de revisión y transformación sustancial, **¿no será posible también, que el desencuentro entre sindicato y trabajadores técnicos empiece a cambiar su signo?**

# **PRIMERA PARTE:**

## **El análisis cuantitativo**

### **Cap. 1. ¿Cuántos, quiénes, dónde?**

#### **Algunos datos globales sobre técnicos y cuadros medios. 27**

1.1. Volumen y evolución	29
1.2. Distribución por ramas de actividad	31
1.3. Situación profesional y tasa de asalarización	35
1.4. Distribución por ocupaciones	37
1.5. Distribución según género y edad	40

### **Cap. 2. Una aproximación estadística a los técnicos y cuadro medios del metal y la minería. 43**

2.1. Volumen y evolución	44
2.2. Distribución por ocupaciones y subsector de actividad	45

### **Cap. 3. Más allá de los datos de una encuesta. 49**

3.1. Descripción del universo de la encuesta y las respuestas obtenidas	50
3.2. Comparación estructura de ocupaciones sectorial y de gran empresa	51
3.3. Evolución de los colegios electorales: la transformación de la gran empresa industrial	53
3.4. Distribución de los delegados por central sindical y colegio electoral	56
3.5. Participación electoral, afiliación y vinculación sindical	59



## **1. ¿CUÁNTOS, QUIÉNES, DÓNDE? ALGUNOS DATOS GLOBALES SOBRE LOS TÉCNICOS Y CUADROS MEDIOS**

Ningún análisis sobre la realidad social puede limitarse a desentrañar únicamente su dimensión cuantitativa, pues ni mucho menos se agota ahí la riqueza y complejidad de los diversos fenómenos sociales en los que, por definición, siempre hay en juego relaciones entre seres humanos. Sin embargo, para empezar a entender mejor dichos fenómenos, casi siempre se hace imprescindible comenzar tratando de mensurarlos.

En nuestro caso, esto es evidente por varios motivos. Una de las razones que nos condujeron a la realización de este estudio es, precisamente, la fundada sospecha de que este colectivo está en constante aumento y representa una proporción cada vez mayor de las clases trabajadoras españolas y, con toda probabilidad, europeas<sup>1</sup>.

Por otro lado, los cambios cuantitativos en la composición de las clases trabajadoras pueden conducir a generar importantes cambios cualitativos en las relaciones laborales. Por ejemplo, no sería desacertado aventurar que el peso y composición de los colegios electorales estén cambiando, lo que a su vez puede repercutir en los resultados electorales obtenidos por los distintos sindicatos. De igual modo, tampoco sería disparatado suponer que la tendencia de este colecti-

---

1 Este estudio no contempla la dimensión “comunitaria” de este colectivo. Sin embargo, no nos cabe la menor duda acerca del interés que ello tiene, dada la importancia creciente de los órganos de representación sindical a escala europea.

vo hacia una relativa masificación puede hacer variar de un modo esencial las situaciones objetivas y subjetivas de trabajo y sus relaciones laborales.

Con este capítulo, iniciamos una aproximación cuantitativa a la realidad de los técnicos y cuadros medios. Comenzaremos tratando la información general sobre el colectivo a nivel intersectorial. Para ello, hemos utilizado intensivamente la **Encuesta de Población Activa**.

Para facilitar al lector la identificación de la información que hemos elaborado, creemos conveniente aclarar antes un par de términos:

1. Para el uso de fuentes estadísticas relativas a estos colectivos, la EPA diferencia **dos tipos de “Ocupaciones”**<sup>22</sup>:

- Los **“Técnicos y Profesionales Científicos e Intelectuales”** corresponden a las profesiones asociadas a titulaciones universitarias de primer, segundo o tercer ciclo.
- Los **“Técnicos y Profesionales de Apoyo”** son los técnicos o cuadros medios, cuyas profesiones no están asociadas a titulación universitaria.

Esta clasificación, sin embargo, no termina de identificar a todos los trabajadores que, según nuestra definición amplia, componen el colectivo. Por ejemplo, dentro de la Ocupación de “Artesanos y trabajadores cualificados de industrias manufactureras, construcción y minería”, hay un subgrupo que responde al nombre de “Encargados en metalurgia y jefes de taller mecánico”, que entraría dentro de nuestro concepto de “técnico y cuadro medio”. Obviamente no hemos podido incluirlos en nuestras tablas y nuestros cálculos sobre el colectivo estudiado, pues la EPA no ofrece tal nivel de desagregación. Por ello, **las cifras** que figuran a continuación **estarán ligeramente infravaloradas**, respecto del volumen real de trabajadores pertenecientes a este colectivo.

2. Nuestro objeto de estudio más específico son, como se dijo, los **técnicos y cuadros medios asalariados de la industria**.

En este sentido, la EPA (“Resultados Detallados”) no presenta tanta información como nosotros hubiésemos requerido. Por un lado, **apenas ofrece información**

---

2. Esta diferenciación se viene realizando desde 1994. Anteriormente la clasificación de “Ocupaciones” contemplaba exclusivamente la categoría de “Técnicos y similares”. Esto puede explicar en parte, el aumento extraordinario que se produce en ese año, y que significaría que, hasta entonces, algunos técnicos y cuadros medios habrían sido contabilizados en otras ocupaciones.

ción relativa a “Asalariados por ocupaciones”, por lo que la mayoría de los datos que hemos elaborado se refieren a población “Ocupada” (trabajadores asalariados y no asalariados con empleo).

Por otro lado, **no siempre desciende a ofrecer información** que ponga en relación otras variables relevantes **con el cruce “Ocupaciones” y “Ramas de Actividad”**, razón por la cual no se ha podido ahondar más en los datos referentes a los técnicos y cuadros medios industriales.

## 1.1. Volumen y evolución

Un somero análisis de los datos disponibles nos confirma la sospecha de partida: el volumen de este colectivo **no ha dejado de crecer** durante las últimas décadas, **representando una proporción cada vez mayor –y en cualquier caso muy significativa– del conjunto de los trabajadores españoles**.

Según el estudio de la Secretaría de TPQ's de CC.OO. Catalunya<sup>3</sup>, entre 1976 y 1991 se duplicó la población clasificada como “Técnicos y similares”: **de 750.000 a 1,5 millones de personas**. Cabe resaltar, además, que la mayor parte de ese crecimiento se produjo a partir de la segunda mitad de los años 80. Entre 1986 y 1991 este colectivo creció en alrededor de 600.000 personas.

A la vista de los datos que hemos elaborado, durante los últimos años este colectivo ha continuado creciendo, y además lo ha hecho a un ritmo más intenso.

Tabla Nº 1

Evolución Técnicos y Cuadros Medios y Total Ocupados 1992-1997. Todos los Sectores

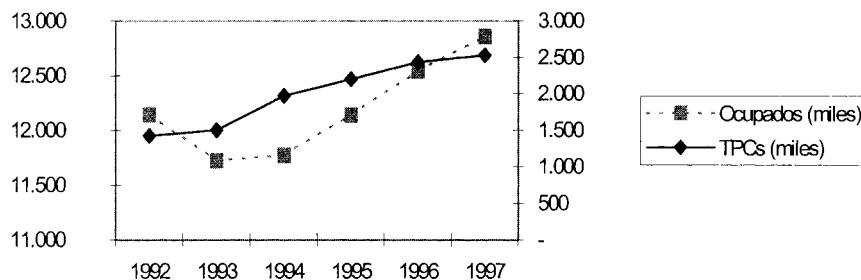
	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Total Ocupados (miles)	12.146	11.724	11.770	12.143	12.544	12.861
Técnicos y Cuadros (miles)	1.426	1.503	1.971	2.201	2.433	2.531
Técnicos y Cuadros (en %)	11,7	12,8	16,7	18,1	19,4	19,6

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA; Principales Resultados IV Trimestre, salvo para 1997 (III trimestre)

3 Bonet i Felipe, Xabier (Op.Cit.)

Entre **1992 y 1997**, la población Ocupada española aumentó en 715.000 personas (**5,9%**), mientras **los técnicos y cuadros medios lo hicieron en 1,1 millones (77,5%)**. De ese modo, este colectivo ha pasado de representar el 11,7% de la población ocupada en 1992, al 19,6% en 1997. Ese año, el volumen del colectivo ascendía a **2,5 millones de personas**; lo que equivale a decir que **uno de cada cinco trabajadores** de este país es técnico o cuadro medio.

**Gráfico Nº 1**  
**Evolución Técnicos y Cuadros Medios y Total Ocupados.**  
**Todos los sectores 1992-1997**



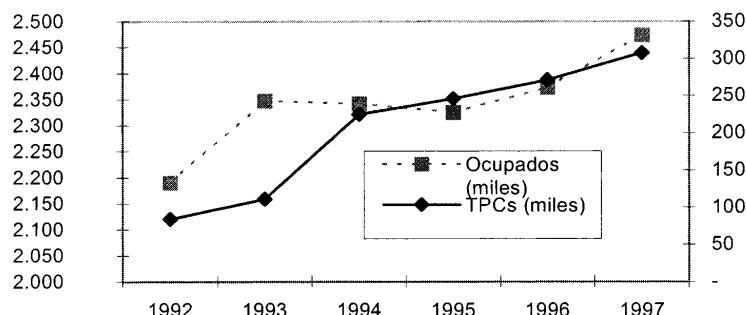
Por otra parte, el crecimiento no se ha producido exclusivamente en los sectores de servicios, más proclives a la extensión de estas ocupaciones. **También han crecido, y si cabe de un modo más espectacular, los técnicos y cuadros medios de los sectores industriales.**

Las **Industrias Manufactureras** son la división CNAE que representa a la práctica totalidad de los trabajadores del sector industrial español. Con los datos relativos a estos sectores, hemos elaborado la Tabla Nº2 y el Gráfico Nº2.

**Tabla Nº 2**  
**Evolución Técnicos y Cuadros Medios y Total Ocupados 1992-1997. Industrias Manufactureras**

	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Total Ocupados (miles)	2.190	2.347	2.342	2.325	2.373	2.474
Técnicos y Cuadros (miles)	84	111	225	246	271	307
Técnicos y Cuadros (en %)	3,8	4,7	9,6	10,6	11,4	12,4

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA; Principales Resultados IV Trimestre, salvo para 1997 (III trimestre).

**Gráfico Nº 2****Evolución Técnicos y Cuadros Medios y Total Ocupados 1992-1997.****Industrias Manufactureras**

Como puede observarse, entre **1992 y 1997**, los **técnicos y cuadros medios industriales aumentaron en 223.000 personas**, lo que en términos relativos representa un crecimiento del **265% para ese período**. Mientras, el conjunto de la **población Ocupada** en las Industrias Manufactureras **aumentó en 284.000 personas (incremento del 13%)**.

De ese modo, si en **1992**, los 84.000 técnicos y cuadros medios **representaban el 3,8%** de los trabajadores ocupados en las Industrias Manufactureras, **en 1997**, esa cantidad se ha multiplicado por 3,6; y los 307.000 técnicos han pasado a representar **el 12,4%**<sup>4</sup> del total de trabajadores industriales.

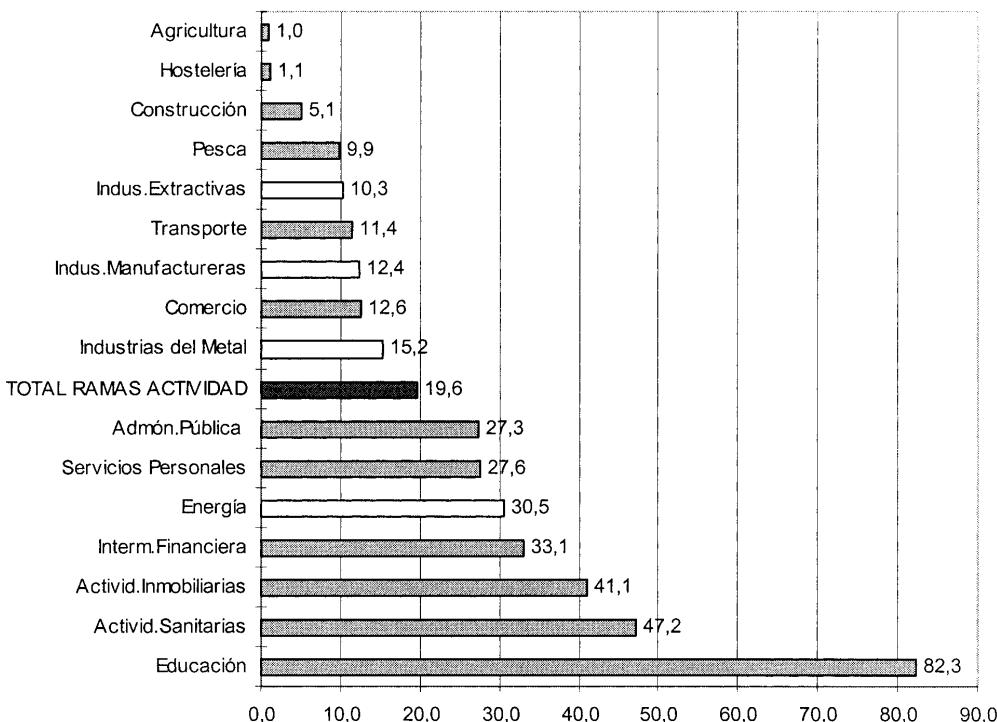
## 1.2. Distribución por Ramas de Actividad

Como consecuencia de la diversidad de estructuras productivas y procesos de trabajo –y, por tanto, de los distintos requerimientos en cuanto al tipo de mano de obra necesaria– no todos los sectores, ni todas las ramas de actividad, tienen las mismas proporciones de técnicos y cuadros medios. En el siguiente Gráfico hemos ordenado, de menor a mayor, las diversas ramas de actividad, según la proporción de técnicos ocupados en ellas.

4. El aumento más importante se produce en 1994, coincidiendo con el cambio en la estructura de Ocupaciones al que hicimos referencia anteriormente. En el caso de la Industria este cambio resulta especialmente relevante, dada la mayor abundancia de técnicos y cuadros medios no titulados universitarios.

Gráfico Nº 3

**Proporción Técnicos y Cuadros Medios Ocupados por Rama de Actividad.  
(En % de menor a mayor). EPA III 1997**



En este Gráfico quedan patentes las diferencias extremas que existen entre unos sectores y otros. En algunos ramas, como **la Agricultura y la Hostelería**, estos colectivos **constituyen un parte casi insignificante** (1%). En otros, por el contrario, son una amplísima mayoría: **en Educación superan las 4/5 partes** de los trabajadores ocupados; en Sanidad son casi la mitad.

Por lo que se refiere a **los Sectores Industriales**, y como corresponde a procesos de trabajo intensivos en mano de obra directa, **todos están por debajo de la media, salvo el caso de Energía** (30,5% de técnicos). Sin embargo, no se sitúan muy por debajo de esa media. Las **Industrias Manufactureras** (94% de los ocupados industriales) tiene una proporción de técnicos y cuadros medios del

**12,4%**, siete puntos menos que la media intersectorial; pero, si observamos sólo las **Industrias del Metal (15,2%)**, la diferencia se reduce a tan sólo cuatro puntos. Como veremos, descendiendo a **nivel subsectorial**, nos encontramos con **algunos casos** (Informática, 67%; Electrónica, 34%) en los que **superan con creces esa media intersectorial**.

Por otra parte cabe resaltar que, aunque en menor medida de lo que sería deseable, los **Sectores Industriales** engloban una parte considerable del total de ocupados (el 20,3% del total, sin contar Construcción); y que sus aproximadamente **325.000 técnicos** representan el 13% del conjunto global de estos colectivos de trabajadores.

Tabla Nº 3

Técnicos y Cuadros Medios por Rama de Actividad. EPA (Ocupados) III 1997

Ramas de Actividad	Nº Ocupados (en miles)	TOTAL TPC's (%)	Técnicos Titula. (%)	Técnicos apoyo (%)
Agricultura	980	1,0	0,5	0,5
Pesca	57	9,9	1,1	8,8
<b>Indus.Extractivas</b>	<b>63</b>	<b>10,3</b>	<b>5,6</b>	<b>4,7</b>
<b>Indus.Manufactureras</b>	<b>2.474</b>	<b>12,4</b>	<b>3,6</b>	<b>8,8</b>
<i>(Industrias del Metal)</i>	<i>(897)</i>	<i>(15,2)</i>	<i>(5,6)</i>	<i>(9,6)</i>
<b>Energía</b>	<b>82</b>	<b>30,5</b>	<b>16,7</b>	<b>13,8</b>
Construcción	1.288	5,1	2,3	2,8
Comercio	2.126	12,6	1,8	10,8
Hostelería	804	1,1	0,3	0,8
Transporte	763	11,4	3,1	8,3
Interm.Financiera	341	33,1	5,9	27,2
Activid.Inmobiliarias	807	41,1	23,7	17,4
Admón.Pública	836	27,3	12,1	15,2
Educación	722	82,3	78	4,3
Activid.Sanitarias	733	47,2	38,2	9,0
Servicios Personales	480	27,6	12	15,6
<b>TOTAL RAMAS ACTIVIDAD</b>	<b>12.861</b>	<b>19,6</b>	<b>11</b>	<b>8,6</b>

Una característica que diferencia a los técnicos y cuadros medios industriales respecto de la media intersectorial, se refiere a su composición interna. Mientras que **a nivel intersectorial, hay más técnicos titulados que técnicos de apoyo** (respectivamente, 11% y 8,6%), en las **Industrias manufactureras los términos se invierten (titulados, 3,6%; de apoyo, 8,8%)**.

**Tabla Nº 4**  
**Composición Técnicos y Cuadros Medios s/Titulación. Todos los Sectores.**  
**EPA Ocupados III.1997**

	(en miles)	(en %)
Técnicos Universitarios Superiores	785,5	31
Técnicos Universitarios Medios	633,5	25
Técnicos Sin Titulación Universitaria	1.111,6	44
<b>TOTAL</b>	<b>2.530,6</b>	<b>100</b>

A nivel intersectorial, hay una mayoría (56,1%) de técnicos *con titulación*, diferencia que está relacionada con el peso de sectores, como la Sanidad y la Enseñanza, en los que la titulación universitaria es preceptiva para el desempeño de la mayoría de las ocupaciones. Sin embargo, en cuanto a la evolución de esa relación –y sin que podamos extraer todavía ninguna conclusión definitiva, al tratarse de un intervalo de tiempo todavía muy corto– en estos últimos años **la tendencia ha sido a que decrezca la proporción de Técnicos Universitarios** (del 58,7% en 1994, al 56,1% en 1997) **en beneficio del aumento de Técnicos de Apoyo**; dato que puede estar relacionado con el mayor incremento en los últimos años de los técnicos industriales.

**Tabla Nº 5**  
**Evolución Relación Técnicos Titulados / Total Técnicos. 1994-1997. Todos los Sectores.**  
**EPA (Ocupados) III 1997**

	1994	1995	1996	1997
Total Técnicos (en miles)	1.971,3	2.200,9	2.432,8	2.530,6
Técnicos Universitarios (en miles)	1.157,3	1.275,1	1.397,6	1.419,0
Técnicos Universitarios s/ Total (%)	58,7	57,9	57,4	56,1

### 1.3. Situación Profesional y Tasa de Salarización

Uno de los caracteres que más nos interesaba conocer, en cuanto a los aspectos cuantitativos de este colectivo, es su tasa de salarización. Es decir, la proporción de trabajadores técnicos por cuenta ajena respecto del global de técnicos ocupados.

Sorprendentemente, la tasa de salarización de los técnicos y cuadros medios es casi 10 puntos superior que la tasa del total de Ocupados. Más concretamente, el 85,6% de los técnicos ocupados son asalariados; mientras que para el conjunto de los trabajadores esa proporción es del 76,3%. Por el contrario, entre los técnicos hay unas proporciones sensiblemente menores de empleadores y empresarios sin asalariados.

**Tabla Nº 6**

**Técnicos y Cuadros Medios y Total Ocupados s/ Situación Profesional (En%). EPA III 1997. Todos los Sectores**

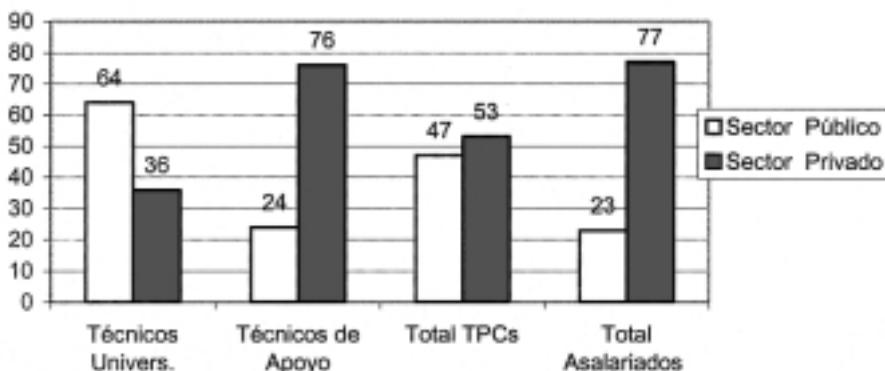
	Técnicos Titulados	Técnicos Apoyo	Total Técnicos	Total Ocupados
Empleador	4	2,3	3,3	5,1
Empresario Sin Asalariados	9,2	10,7	9,9	14,7
Miembro Cooperativa	0,5	0,5	0,5	0,7
Ayuda Familiar	0,2	1,1	0,6	3
(Asalariados Sector Público)	(54,9)	(20,4)	(39,8)	(17,8)
(Asalariados Sector Privado)	(30,9)	(64,7)	(45,8)	(58,5)
<b>Total Asalariados</b>	<b>85,8</b>	<b>85,1</b>	<b>85,6</b>	<b>76,3</b>
Otras Situaciones	0,2	0,3	0,2	0,2
<b>Totales</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Respecto a la distribución de los técnicos asalariados por el tipo de sector –público o privado– en el que están empleados, y conforme figura en el siguiente Gráfico, se observan importantes diferencias según tengan o no titulación universitaria. Circunstancia que pensamos está en relación con lo dicho anteriormente respecto de la preponderancia de sectores como la Enseñanza y la Sanidad en estos colectivos.

Mientras la mayoría (**2/3 partes**) de los técnicos *con titulación universitaria* están empleados **en el sector público**, los técnicos *de apoyo* están empleados **mayoritariamente (76%) en el sector privado**. Esta última proporción es semejante a la que existe para el global de asalariados de este país: 77% en el sector privado, 23% en el público.

Gráfico Nº 4

Distribución Asalariados s/Sector Público o Privado (En %). EPA III 1997



Sea como fuere, lo que es importante resaltar es que, lejos de lo que podría pensarse respecto a una tasa de salarización baja, por tratarse *a priori* de colectivos proclives a formas más autónomas de trabajo (teletrabajo, autoempleo, *freelance*, profesiones liberales...), los técnicos y cuadros medios presentan unas tasas de salarización considerablemente altas: **8,6 de cada 10 son asalariados**. Sirva como referencia, para entrever mejor el alcance de estas cifras, que **las únicas ocupaciones que superan esas tasas de salarización son las de los empleados de tipo administrativo (95,6%) y los trabajadores no cualificados (93,1%)**.

## 1.4. Distribución por Ocupaciones

Una información que puede resultar interesante conocer, para dimensionar mejor el colectivo del que estamos hablando, es la distribución por la ocupación que desempeñan. En la siguiente Tabla hacemos figurar esa información para el conjunto de sectores y para las industrias manufactureras.

**Tabla Nº 7**  
**Distribución Total Ocupados por Ocupación (En%). EPA III 1997**

	Todos los Sectores	Industrias Manufact.
Dirección Empresas y Admón.	8,4	5,5
<b>Técnicos y Cuadros Medios</b>	<b>19,6</b>	<b>12,4</b>
Empleados Administrativos	10,1	7,3
Servicios Restauración y Comercio	13,9	1,4
Cualificados Agricultura y Pesca	5,8	-
Cualificados Industria, Construcción	17,2	36,2
Operadores de Instalaciones y Maquinaria	10,3	27,6
No Cualificados	14,1	9,5
Fuerzas Armadas	0,5	-
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

A simple vista, se puede apreciar la especificidad de **la estructura ocupacional del sector industrial**, en comparación con la estructura ocupacional global de este país. Esta especificidad se refleja, por ejemplo, en que las ocupaciones relacionadas con el trabajo *productivo* en sentido estricto –los *trabajadores de taller*– son las **tres cuartas partes** del total de la industria (trabajadores industriales cualificados, operadores y montadores de instalaciones y maquinaria y trabajadores no cualificados<sup>5</sup>); mientras que la **cuarta parte** restante son **ocupaciones de oficina** (dirección, técnicos y cuadros medios y empleados de tipo administrativo).

5. En realidad, la ocupación “no cualificados” se refiere tanto a categorías profesionales de taller como de oficinas.

Por su parte, la siguiente tabla nos indica un dato relevante. Con las reservas oportunas por la brevedad del período, en los **últimos cuatro años**, la proporción de técnicos y cuadros medios industriales ha crecido en cerca de tres puntos (**del 9,6% al 12,4%**). Y según se desprende de la evolución de las restantes ocupaciones, ese crecimiento se ha producido **en detrimento de las ocupaciones más específicamente industriales**; es decir, la de trabajadores cualificados (pérdida en el período de 1,3 puntos) y la de los operadores de instalaciones y maquinaria (1,5).

**Tabla Nº 8**  
**Evolución Ocupaciones Industrias Manufactureras 1994-1997 (En%). EPA (Ocupados)**

	1994	1995	1996	1997	Diferencia 94-97
Dirección Empresa	5,1	5,5	5,3	5,5	0,4
<b>Técnicos y Cuadros Medios</b>	<b>9,6</b>	<b>10,6</b>	<b>11,4</b>	<b>12,4</b>	<b>2,8</b>
Empleados Administrativos	7,4	6,9	7,7	7,3	-0,1
<b>Trabaj. Industr. Cualificados</b>	<b>37,5</b>	<b>36,8</b>	<b>36</b>	<b>36,2</b>	<b>-1,3</b>
<b>Operadores Instalaciones</b>	<b>29,1</b>	<b>28,8</b>	<b>28,4</b>	<b>27,6</b>	<b>-1,5</b>
No cualificados	9,8	10,1	9,8	9,5	-0,3

Finalmente, en la siguiente tabla figura la desagregación de los técnicos y cuadros medios según el Área de Actividad en la que están ocupados. De ella, tan sólo cabe destacar el elevado número de técnicos de apoyo ocupados en las áreas de actividad más relacionadas con los procesos de trabajo industrial.

**Tabla Nº 9**

**Técnicos y Cuadros Medios s/ Área de Actividad. EPA (Ocupados) III 1997**

	Técnicos Titul. Univers.	Técnicos de apoyo		Total
	Superiores	Medios	miles	(%)
Ingenierías , Físicas, Químicas	101,2	120,6	220,2	442,0 17,5
CC Naturales, Sanidad	167,5	141,9	70,2	379,6 15,0
Enseñanza	268,5	300,7	18,8	588,0 23,2
Derecho	90,1			90,1 3,6
Organiz. Empresa, CC Sociales	100,1			100,1 4,0
Operaciones financ.y comerc.			324,2	324,2 12,8
Gestión administrativa			381,8	381,8 15,1
Escritores, Artistas	58,1			58,1 2,3
Otras		70,3	96,4	166,7 6,6
<b>TOTAL</b>	<b>785,5</b>	<b>633,5</b>	<b>1.111,6</b>	<b>2.530,6 100%</b>

## 1.5. Distribución según Género y Edad

En lo que al género se refiere, y según lo que figura en la tabla N°10, parece que **la ocupación de técnicos y cuadros medios es bastante equilibrada en cuanto a la distribución entre hombres y mujeres**; al menos en relación con otras ocupaciones, tradicionalmente asociadas a uno u otro sexo: las ocupaciones más masculinizadas son las asociadas al trabajo industrial y a la agricultura; mientras las ocupaciones más feminizadas son las que se relacionan con los servicios a personas y con los empleos de tipo administrativo.

**Tabla N° 10**  
**Distribución Total Ocupados por Ocupación y Género (En %) EPA III 1997**

	Hombres	Mujeres
Dirección Empresas	69	31
<b>Técnicos y Cuadros Medios</b>	<b>56</b>	<b>44</b>
Empleados Administrativos	44	56
Restauración, Vendedores	46	54
Agricultura Cualificados	75	25
Industria Cualificados	93	7
Operadores Instalaciones	85	15
No Cualificados	54	46
<b>TOTAL OCUPACIONES</b>	<b>65</b>	<b>35</b>

Para finalizar el capítulo, un par de apuntes en torno a **la edad** de los trabajadores de este colectivo. Por un lado, la **proporción de técnicos y cuadros medios situados en los grupos intermedios de edad** (entre 30 y 49 años) es **sensiblemente mayor** (el 61,5%) que en el total de ocupados (51,8%). Mientras que en los grupos de edad más jóvenes y más mayores, la proporción es menor para los técnicos (respectivamente: 20,1% y 18,4 %) que para el conjunto de los ocupados (26,3% y 22%).

Por su parte, los técnicos y cuadros medios *titulados* son en líneas generales sensiblemente mayores (el 48,7% tiene 40 o más años) que los no titulados (44%).

**Tabla Nº 11**

**Técnicos y Cuadros Medios y Total Ocupados por Grupos de Edad (En %). EPA III 1997**

	Técnicos Titulados	Técnicos de Apoyo	Total Técnicos	Total Ocupados
16-24 años	3,5	8,2	<b>5,5</b>	13
25-29 años	13,4	16	<b>14,6</b>	13,3
30-39 años	34,4	31,8	<b>33,3</b>	27,3
40-49 años	29,4	26,7	<b>28,2</b>	24,5
50-59 años	14,9	13,7	<b>14,4</b>	16,6
60 años y más	4,4	3,6	<b>4</b>	5,4
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>



## **2. UNA APROXIMACIÓN ESTADÍSTICA A LOS TÉCNICOS Y CUADROS MEDIOS DEL METAL Y LA MINERÍA<sup>6</sup>**

Este capítulo y el siguiente, constituyen una aproximación cuantitativa a los trabajadores técnicos y cuadros medios de los sectores del ámbito del metal y la minería y, por tanto, una interesante incursión en el análisis descriptivo de estos colectivos en el ámbito industrial. Concretamente, en este segundo capítulo hacemos un análisis a nivel sectorial y subsectorial, dejando para el siguiente el tratamiento de la información a nivel de gran empresa.

La información que figura a continuación se ha elaborado con arreglo a una **explotación específica de la Encuesta de Población Activa**, que no figura en los datos que ésta presenta en sus publicaciones habituales y que tiene la **peculiaridad de tratar con datos relativos a población asalariada**, en lugar de población ocupada, como se ha visto hasta ahora.

---

6 La razón de no incluir al sector Eléctrico, de reciente incorporación organizativa a la FM CC.OO., obedece a que el trabajo de campo de esta investigación se realizó con anterioridad a dicha incorporación. No obstante, la mayor proporción de técnicos y cuadros medios en el Sector de Energía, que vimos en el anterior capítulo, no haría sino aumentar el peso relativo de este colectivo.

## 2.1. Volumen y evolución

En **1997**, los trabajadores técnicos de los sectores mineros y metalúrgicos representaban **el 16,1% del total de asalariados**, mientras que, como se recordará, en términos de población ocupada, este colectivo representaba el 15%, lo que viene a corroborar lo dicho anteriormente respecto de las elevadas tasas de trabajadores por cuenta ajena en este segmento laboral.

Por otro lado, igual que sucede con los técnicos y cuadros medios a escala intersectorial, la proporción de asalariados técnicos y cuadros medios del metal y la minería ha experimentado **un crecimiento constante en los últimos años**. En 1994 estos trabajadores representaban el 12% del conjunto de asalariados minero-metalúrgicos, cuatro años después, alcanzan el 16,1%, lo que representa un crecimiento relativo de un punto anual.

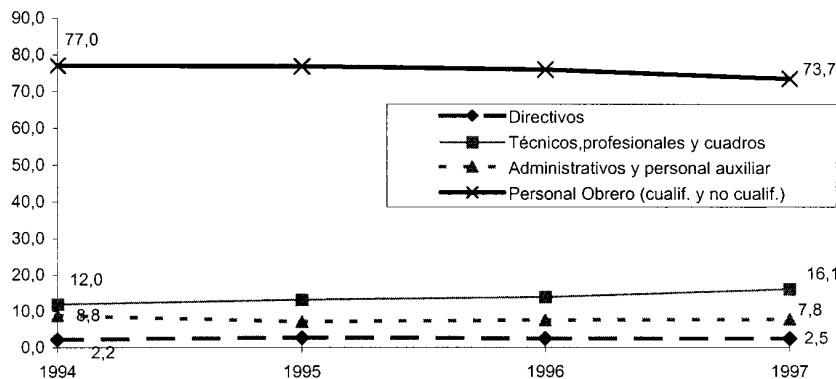
**Tabla Nº 12**  
**Evolución Ocupaciones Metal y Minería 1994-1997 (En %). EPA Asalariados**

	1994	1995	1996	1997
Directores y gerentes	2,2	2,7	2,5	2,5
Técnicos Universitarios	4,7	4,6	5,0	6,1
Técnicos de Apoyo	7,3	8,6	8,9	10,0
Administrativos y servicios varios	8,7	7,1	7,6	7,8
Obreros Cualificados	41,5	39,1	40,1	39,7
Operadores instalaciones	24,8	26,6	26,5	25,1
No cualificados	10,8	11,2	9,5	8,9
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Elaboración propia a partir de explotación especial de la EPA. II trimestre, salvo 1997 I trimestre

Como se deduce de lo que figura en el siguiente gráfico, el **cambio en la estructura de ocupaciones** parece encaminarse hacia el **aumento relativo de estos colectivos** (incremento de cuatro puntos entre 1994 y 1997) y en **detrimento de los trabajadores de taller** (-3,3 puntos) y en menor medida **del personal administrativo** (-1).

**Gráfico Nº 5**  
**Evolución Estructura Ocupaciones Metal y Minería 1994-1997**  
**(En %). EPA. Asalariados**

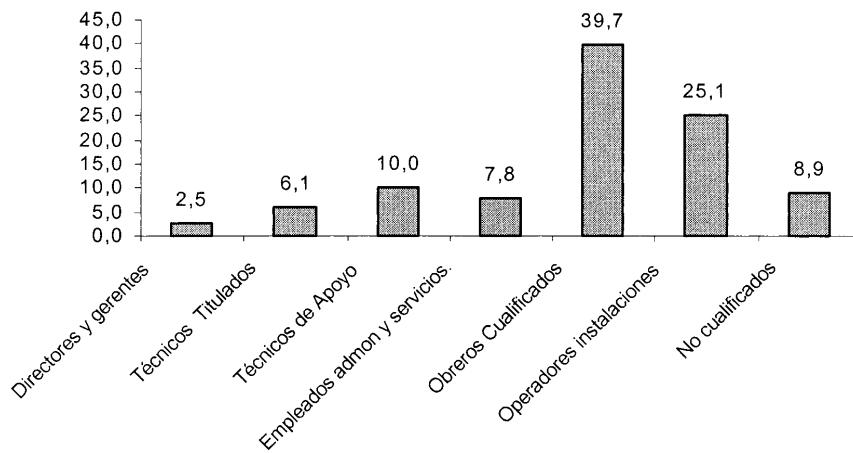


## 2.2. Distribución por Ocupaciones y Subsector de Actividad

En el siguiente gráfico figura la distribución de la población asalariada de los sectores del metal y la minería, según su ocupación. Como era de prever, **la estructura de ocupaciones no varía mucho de la que existe en el conjunto de los sectores industriales** que vimos en su momento. Si acaso, destacar la mayor proporción de técnicos y cuadros medios en el sector minerometalúrgico (16,1%) que en el total industrial (12,4%). Asimismo, es digno de mención **la mayor proporción de técnicos de apoyo** (el 62% del total de técnicos), en relación con los técnicos titulados (38%).

Gráfico Nº 6

Estructura Ocupaciones de los Asalariados Metal y Minería. (En %). EPA I 1997



Más interesante es la información que figura en la tabla y el gráfico siguientes. Como puede observarse, **la proporción de técnicos y cuadros medios** –el 16% de media en los sectores minerometalúrgicos– **varía mucho al descender a nivel subsectorial**. Nos encontramos así con algunos subsectores que, por la composición de la mano de obra, más bien parecen sectores de servicios que industriales.

En ese sentido es de destacar **el subsector de Informática**, en el que **uno de cada tres asalariados es técnico o cuadro medio** y el 22% son trabajadores de tipo de administrativo. Aunque bien es verdad que se trata del subsector del metal con el nivel más bajo de empleo. Sin embargo, no es el único que presenta estructura de ocupaciones con proporciones muy altas de técnicos y cuadros medios: **Equipos y material de precisión** (38,9%), **Material electrónico** (34,5%), **Maquinaria y equipos eléctricos** (23%)...

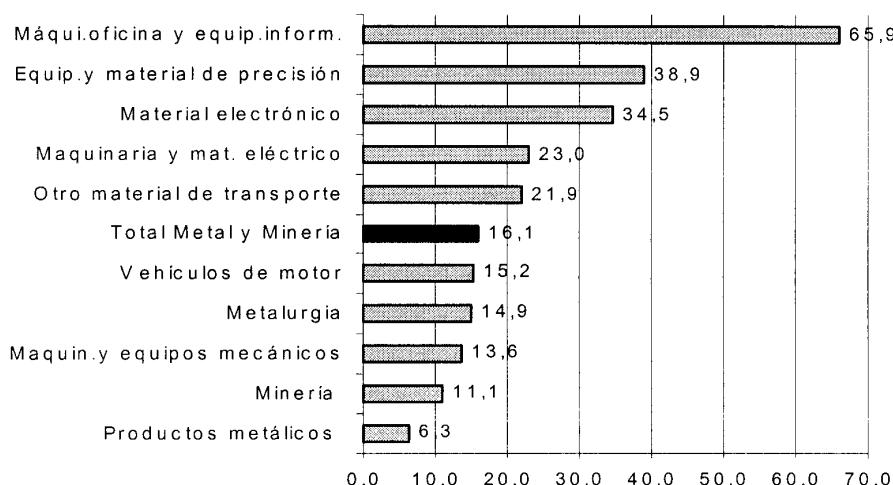
Tabla Nº 13

**Distribución Asalariados Metal y Minería por Ocupación y Subsector de Actividad.  
(En %) EPA I 1997**

	Nº Asalari. (en miles)	Direct.y Gerentes	Técnic.y Cuadros	Adminis. Servicios	Obreros Cualifica.	Obreros No Cualifica.
Minería	32,7	1,9	11,1	3,5	75,1	8,4
Metalurgia	68,9	2,2	14,9	6,8	66,1	10,0
Productos metálicos	165,5	1,4	6,3	7,5	75,1	9,6
Maquin.y equipos mecánicos	140,4	4,3	13,6	9,9	67,7	4,5
Máqui.oficina y equip.inform.	13,9	1,7	65,9	22,3	7,2	2,9
Maquinaria y mat. Eléctrico	58,7	3,9	23,0	5,4	59,0	8,7
Material electrónico	28,6	2,4	34,5	12,4	39,2	11,5
Equip.y material de precisión	22,9	3,1	38,9	9,2	41,4	7,4
Vehículos de motor	175,4	2,8	15,2	6,1	63,0	12,9
Otro material de transporte	31,5	1,4	21,9	10,9	61,1	4,7
<b>Total Metal y Minería</b>	<b>738,5</b>	<b>2,5</b>	<b>16,1</b>	<b>7,8</b>	<b>64,7</b>	<b>8,9</b>

Gráfico Nº 7

**Proporción Técnicos Metal y Minería (Asalariados) por Subsector  
(En % de mayor a menor). EPA I 1997**





### **3. MÁS ALLÁ DE LOS DATOS DE UNA ENCUESTA ...**

En este capítulo se amplía el análisis cuantitativo de los técnicos y cuadros medios del metal y la minería, con **información referente a la gran empresa industrial**. Información relevante para nuestros fines, pues es precisamente en este contexto laboral en el que mejor cabe actuar sindicalmente con estos colectivos.

Ante la imposibilidad de obtener información por otras fuentes, hemos procedido a producirla nosotros mismos mediante la realización de una pequeña **encuesta entre las 100 empresas más importantes de los sectores de esta Federación**. No se trata de una encuesta de opinión, sino que persigue explorar algunos datos relacionados con la problemática sindical de los técnicos y cuadros medios en la gran empresa industrial, como pueden ser las proporciones de plantilla que representan, la composición y evolución de colegios electorales, los delegados obtenidos por las diversas centrales sindicales en cada uno de ellos... (ver metodología y cuestionario en los Anexos I y II, al final de este estudio).

### **3.1. Descripción del Universo de la Encuesta y las Respuestas Obtenidas**

Para los sectores que componen el metal y la minería, y según la información que proporciona el INE<sup>7</sup>, en 1996 había un total de **159 empresas** con **más de 500 trabajadores** de plantilla.

Para la encuesta construimos **nuestro propio censo con las 100 empresas** (371 centros de trabajo) **más importantes** por volumen de plantilla:

- Entre **las 100 empresas** alcanzan un volumen de empleo de alrededor de 250.000 trabajadores minerometalúrgicos; esto es, el **30% del empleo** total de estos sectores.
- En términos de implantación sindical, estas empresas tienen una **tasa media de afiliación a CC.OO. del 23%**. El conjunto de los afiliados a ellas, representa cerca de **la mitad de todos los afiliados a esta Federación**.

En definitiva, las 100 empresas que conforman nuestro universo de estudio constituyen el núcleo central de la actividad productiva y sindical del metal y la minería y son **sobradamente representativas de la problemática laboral y sindical de la gran empresa industrial**.

No obstante, de los 100 cuestionarios remitidos, **sólo obtuvimos respuesta en uno de cada tres casos (31 empresas)**, lo que abarca a un conjunto poblacional de **71.390 trabajadores** minerometalúrgicos (el **28,5% del censo de la encuesta**). El tamaño medio de las empresas que contestaron a la encuesta es de 2.300 trabajadores, algo menor que para el censo total que es de 2.500.

	Nº Trabajadores	Nº de Empresas	Tamaño medio
<b>Censo Encuesta</b>	250.911	100	2.500
<b>Respuestas Obtenidas</b>	71.390	31	2.300

Sin ninguna duda, habría sido **deseable obtener un mayor número de respuestas**, pues habrían enriquecido considerablemente este estudio. Sin embargo,

---

<sup>7</sup> *Directorio Central de Empresas (DIRCE) Resultados Estadísticos 1996. Tomo I. Datos de Empresas*; Instituto Nacional de Estadística; Madrid, 1996.

en modo alguno es despreciable la información que nos han proporcionado estos 31 casos, pues constituyen una muestra **suficientemente representativa** (tamaño empresa, subsector...) **para su uso como indicador** de la problemática laboral y sindical de los técnicos y cuadros medios de la gran empresa industrial.

### **3.2. Comparación estructura ocupaciones sectorial y de gran empresa**

Como mencionamos antes, uno de los presupuestos básicos de este estudio es que **la gran empresa constituye el espacio sociolaboral más apropiado para el desarrollo de cualquier fórmula de acercamiento sindical a estos colectivos de trabajadores**. Dos razones básicas justifican esta aseveración:

- Por un lado, es en estos lugares **donde se concentran las mayores proporciones de técnicos y cuadros medios** y, por tanto, donde el proceso de *masificación* y asalarización será más intenso; mientras que en la pequeña empresa, es presumible que ocupen posiciones mucho más próximas al papel de *cuadro medio funcional* que al de *trabajador por cuenta ajena*, y que estén mucho más integrados en la estructura jerárquica y directiva de la empresa.
- Por otro, es sabido que la gran empresa constituye **el espacio sociolaboral más propicio para el desarrollo de la actividad sindical en general**, como muestra el hecho de ser en estas empresas centrales donde se concentra el mayor potencial sindical (afiliados, sindicalistas, capacidad, recursos...). La pequeña empresa, por el contrario, muestra unas características sociolaborales que hacen extremadamente difíciles la implantación y extensión sindical, incluso entre los colectivos *obreros*, en teoría potencialmente más próximos y necesitados de las organizaciones sindicales<sup>8</sup>.

La siguiente tabla compara la estructura de ocupaciones entre el nivel sectorial y el de las empresas de la encuesta (prototipo de gran empresa industrial). En

---

8 Como análisis de la especificidad de las relaciones laborales y sindicales en la pequeña empresa véase: Blanco, J. y Otaegui, A.; *Los trabajadores de las Pymes y la acción sindical* en Sociología del Trabajo N° 11. Siglo XXI. Madrid, 1991. Respecto al contraste entre las relaciones laborales de la gran empresa y la Pyme - y las consecuencias sindicales que se derivan- véase: Estrada, B. Gil, J.I. y Soto, F. *¿Dónde empieza y dónde termina la industria del automóvil?*. Cuadernos de la Federación N° 4, Federación Minerometalúrgica de CCOO. Madrid, 1997.

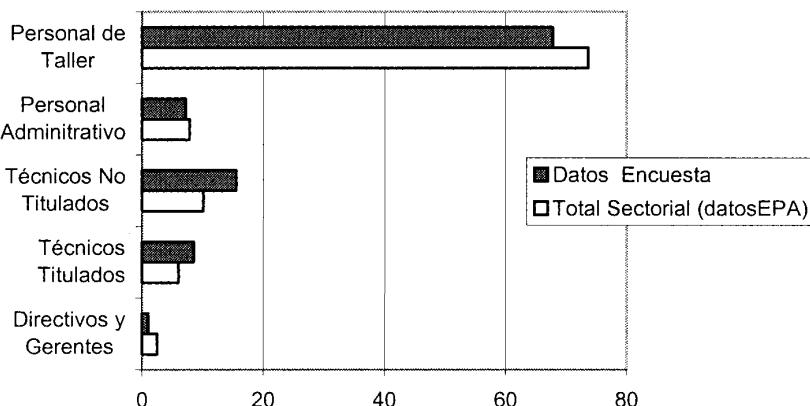
ella podemos observar que **la proporción de trabajadores técnicos y cuadros medios aumenta considerablemente en la gran empresa**. Mientras que a nivel **sectorial**, los técnicos y cuadros medios representan el 16 % de los asalariados, en la gran empresa alcanzan el 24%, **según nuestra encuesta**:

**Tabla Nº 14**  
**Comparación Estructura Ocupaciones Sectorial/Gran Empresa.**  
**Metal y Minería (En %).**

	Total Sectorial (datos EPA)	Datos Encuesta
Directivos y Gerentes	2,5	1
Técnicos Titulados	6	8,5
Técnicos No Titulados	10,1	15,5
Personal Administrativo	7,8	7,2
Personal de Taller	73,6	67,8
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Por su parte, el empleo asociado a puestos de tipo administrativo permanece invariable, mientras que en la gran empresa desciende la proporción de trabajadores de *taller* en casi seis puntos respecto del ámbito sectorial.

**Gráfico Nº 8**  
**Comparación Estructura Ocupaciones Sectorial/Gran Empresa (En %).**



### **3.3. Evolución de los colegios electorales: La transformación de la gran empresa industrial**

Otra de las cuestiones centrales que venimos manejando está en relación a los **cambios** que se puedan producir **en la composición de los colegios electorales de la gran empresa**, como lógica consecuencia de los cambios en la composición de las plantillas y la disminución relativa de los trabajadores de taller.

En ese sentido, uno de los datos más relevantes que nos ofrece esta encuesta se refiere a la evolución del número de representantes sindicales a elegir por cada uno de los dos colegios electorales: Colegio de especialistas y no cualificados (trabajadores de *taller*) y Colegio de técnicos y administrativos (trabajadores de *oficina*).

A esta pregunta del cuestionario, contestaron en su totalidad (para los tres últimos procesos electorales), **24 cuestionarios** (63.126 trabajadores). Los resultados fueron los siguientes:

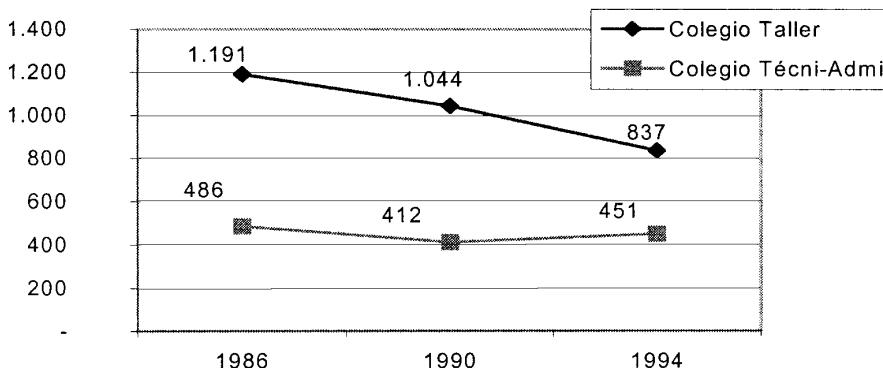
**Tabla Nº 15**  
**Evolución Nº delegados por colegio electoral.**

	<b>1986</b>	<b>1990</b>	<b>1994</b>
Colegio Especialistas y no Cualificados	1.191	1.044	837
Colegio Técnicos y Administrativos	486	412	451
<b>TOTAL</b>	<b>1.677</b>	<b>1.456</b>	<b>1.288</b>

Según se puede apreciar, en los últimos 12 años esas 24 grandes empresas han perdido un total de 389 delegados sindicales (el 23%), de los cuales la gran mayoría (354, es decir, el 91%) corresponden al Colegio de *taller*.

Gráfico Nº 9

Evolución nº Delegados por Colegio Electoral. Tres últimas elecciones



Dicho de otro modo, mientras el número de representantes sindicales a elegir por el colegio de técnicos y administrativos ha permanecido más o menos estable a lo largo del período, el número de representantes sindicales por el otro colegio se ha visto reducido drásticamente: en el período 1994-1996, casi 1/3 menos que en 1986-1990. La consecuencia es un cambio importante en el peso relativo de los distintos colegios electorales: En 1986, la proporción de delegados a elegir por el colegio de técnicos y administrativos era, en las empresas de nuestra encuesta, del 29%. En 1994, esa proporción ascendía al 35%.

En síntesis, todos estos datos vienen a verificar una cuestión fundamental para el desarrollo del sindicalismo de clase en la actualidad: que los cambios en las formas de organizar el trabajo y la producción están transformando sustancialmente el panorama sociolaboral de la gran empresa y, con él, el contexto laboral y sindical en su conjunto.

En primer lugar, nos encontramos con la tendencia al empequeñecimiento de la gran empresa industrial, como signo inequívoco de la transformación de la organización fordista de la producción.

La cuantiosa disminución del número de representantes sindicales a elegir en la gran empresa, es consecuencia de la drástica reducción del volumen de trabajadores empleados en ella. Pero, además, esta pérdida no se distribuye de forma equitativa entre los distintos colectivos laborales, sino que se concentra

**en los trabajadores de taller.** Correlativamente, se produce entonces un incremento del peso de los trabajadores *de oficina*, y más concretamente de los técnicos y cuadros medios, pues la proporción de los estratos administrativos ha permanecido invariable.

Por otro lado, aunque con fluctuaciones, el volumen agregado (sectorial) de empleo no se ha visto reducido, lo que significa **un desplazamiento del empleo obrero y de taller desde las empresas centrales hacia las empresas dependientes (de tamaño pequeño y mediano)**, como consecuencia de la extensión de las prácticas de descentralización y subcontratación de actividades. Externalización que no sólo implica a las actividades periféricas y auxiliares (limpieza, seguridad, comedor ...), sino a las que son más propiamente industriales. De ese modo, **la empresa central se terciariza, especializándose en las actividades menos intensivas en mano de obra y que conllevan un mayor valor añadido**.

Las **consecuencias sociolaborales y sindicales** que se derivan de estas transformaciones no son, precisamente, de menor calado. Como es sabido, sería en la gran factoría fordista donde nacieron y se fueron afianzando los sindicatos de clase, tal y como los conocemos hoy en día. Sobre todo, por su conexión con los diferentes estratos *obreros*, quienes han constituido hasta ahora su base social por excelencia. De la concreción de las relaciones sociales de trabajo en esos espacios laborales, surgiría el principal potencial sindical actual: afiliación, recursos sindicales, cuadros y dirigentes...

En la actualidad, sin embargo, los cambios antes esbozados –en conjunción con otros importantes factores (como el elevado índice de desempleo estructural, las altas tasas de contratación precaria, etc.)– están transformando esa realidad laboral y sindical, **poniendo en peligro la influencia y capacidad de las organizaciones sindicales de clase**.

Las bases sociales tradicionales del sindicalismo industrial –**los obreros de taller**– disminuyen y envejecen considerablemente en la gran empresa, viéndose **desplazados mayoritariamente hacia espacios periféricos y, por tanto, en condiciones laborales y sindicales más adversas** (precariedad, debilidad sindical...).

Es obvio que con ello se debilita la capacidad y el potencial sindical. En primer lugar en la gran empresa, pero también en el conjunto del entramado socio-laboral y productivo, pues la escasez hace más difícil la redistribución de los recursos sindicales (materiales o humanos) hacia los espacios laborales y

sindicales más debilitados, que se convierten así en lugares estratégicos para la revitalización sindical<sup>9</sup>.

No obstante, aunque reducida en su tamaño, **la gran empresa continúa siendo el nódulo central del desarrollo laboral, productivo y sindical**; aunque cambien algunos de sus elementos más característicos. A efectos de lo que es el tema central de este estudio, **la cuestión fundamental será ver en qué medida los sindicatos de clase son capaces de extender su influencia y su capacidad de acción, más allá de su base social tradicional**, actualmente en declive. De esa manera, la sindicalización de los trabajadores técnicos y cuadros medios se convierte en un objetivo estratégico de acción sindical.

Pero los **efectos perversos** de la reorganización económica y empresarial **no se ciernen únicamente sobre los sindicatos** o sobre sus bases sociales tradicionales. La sindicalización de los técnicos y cuadros medios no es sólo interesante para los sindicatos de clase, pues los cambios en el modelo productivo **también entrañan negativas consecuencias para estos colectivos**.

Es de prever –y ésta es otra de las hipótesis centrales del estudio– **que el crecimiento en el volumen y la proporción de los técnicos y cuadros medios**, así como la propia mutación de los sistemas de organización y gestión del trabajo, **intensifique su proceso de masificación y asalarización**, debilitando sustancialmente su situación de relativo privilegio en la gran empresa industrial. De ahí cabe deducir que estos trabajadores se verán en la necesidad –en la actualidad más que nunca– de variar las formas de intervenir en sus relaciones laborales hacia modelos más colectivos.

### **3. 4. Distribución de delegados por central sindical y colegio electoral**

En el sentido antes apuntado –y teniendo bien presente que la obtención del voto de los trabajadores no asegura por sí misma una participación y seguimiento de la actividad sindical en las empresas– en nuestra encuesta incluimos algunas preguntas relacionadas con los resultados electorales según central sindical y colegio electoral.

---

9 En el estudio antes citado -Estrada, B. Gil, J.I. y Soto, F. (1997)- ponemos de manifiesto las negativas consecuencias que entrañan, para la cohesión de las clases trabajadoras y para el desarrollo de la acción sindical colectiva, las extensas prácticas de descentralización y subcontratación de la producción, especialmente desde la perspectiva de la fragmentación producida entre los sectores “obreros”.

A esta cuestión contestaron en su totalidad 29 empresas (64.720 trabajadores). Para su correcta interpretación, conviene saber que se trata de la suma total de delegados de los distintos centros de trabajo, y no de los datos relativos a los Comités Intercentros.

De tal modo, entre las **29 empresas** se eligieron un total de **1.319 representantes sindicales** a los comités de empresa, de los cuales **431 (33%) corresponden al colegio de técnicos y administrativos**. Los resultados por centrales sindicales figuran en la siguiente tabla.

Tabla Nº 16

Distribución Delegados s/ Central Sindical y Colegio electoral (En %). 1994-1998

	Total Comité Empresa	Colegio Taller	Colegio Oficinas
CC.OO.	42	48	28
UGT	35	37	31
Otros Sindicatos	23	15	41
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

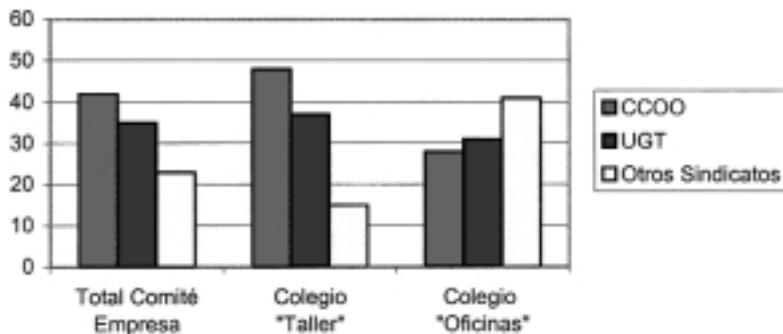
En el **cómputo electoral conjunto** de estas 29 empresas, **CC.OO. es la central sindical más votada (42%)**; siete puntos por encima de la UGT (35%). Entre ambas obtuvieron, por tanto, una amplia mayoría: tres de cada cuatro delegados.

Como era previsible, los resultados son bastante **más favorables a CCOO** cuando los que emiten su voto son **los trabajadores de taller**, alcanzando casi la mitad (**48%**) de los delegados elegidos por ese Colegio.

Sin embargo, cuando nos referimos únicamente al **colegio de técnicos y administrativos**, los resultados no son tan favorables a **CC.OO. (28%)**, viéndose superada por UGT (31%), y ambas, por el resultado agregado de los restantes sindicatos (41%).

Gráfico Nº 10

Distribución Delegados por Central Sindical y Colegio Electoral. (En %) 1994-1998



En nuestra encuesta, la pregunta correspondiente sólo diferenciaba entre los resultados de “CCOO”, “UGT”, “CGT”, “Sindicato de Cuadros” y “Otros”. Nos interesaba obtener información en cuanto a los resultados electorales de los **Sindicatos de Cuadros**. Éstos obtuvieron el **15% de los delegados elegidos por el colegio de técnicos y administrativos**, resultado que *a priori* no puede decirse que sea excesivamente alto.

Pero esos no son todos los delegados adscritos a asociaciones corporativas de técnicos y cuadros medios. Por algunos indicios que figuran como información adicional en los cuestionarios, y por el contenido de los diversos debates celebrados en la Federación sobre este asunto, entra dentro de lo razonable pensar que una cierta proporción de votos de los técnicos y cuadros medios se dirigen a **Sindicatos amarillos o específicos de la propia empresa** (en nuestra encuesta subsumidos en “Otros”); sindicatos que, sin estar englobados en la Confederación de Cuadros (ni en lo orgánico, ni en lo ideológico y programático), pasan por dirigirse especialmente hacia estos colectivos.

Por otro lado, los datos que figuran ahí arriba son agregados –para el total de las 29 empresas–; pero es obvio que la importancia de los resultados electorales, en cuanto al establecimiento en las empresas de unas u otras formas de acción sindical, está directamente relacionado con la situación concreta de cada empresa. Por ello, para resaltar aún más la importancia que están adquiriendo los resul-

tados electorales en el colegio de técnicos y administrativos hemos elaborado la siguiente información

Decíamos antes que la proporción de delegados del colegio de técnicos y administrativos, conjunta para las 29 empresas, era del 33%. Sin embargo, como cualquier valor central, esconde tras de sí situaciones muy diversas. En este sentido, entre estas 29 empresas, hay una en la que el 100% de los delegados (100% de la plantilla) corresponde al colegio de *oficina*; mientras que la de menor proporción tiene el 15%. La distribución sería la siguiente:

Tabla N°17

Distribución N° Empresas s/ Proporción Delegados Colegio Oficina

	Nº casos
Hasta 20%	7
De 21% a 30%	10
De 31% a 50%	8
Mas del 50%	4
<b>Total</b>	<b>29</b>

En el **cómputo electoral global, CC.OO.** fue la central sindical **más votada en 18 de los 29 casos**. Mientras que en el hipotético caso de que en esas empresas **sólo votaran en el colegio de obreros, CC.OO.** habría obtenido la **mayoría** de los delegados **en 21 de 28 casos** (en un caso no hay colegio de *taller*) y habría empatado en otro. Sin embargo, en la hipótesis contraria, que **sólo votaran en el Colegio de oficina, CC.OO.** tan sólo habría obtenido la **mayoría en cinco casos** de 29, aunque habría empatado en otros siete casos (seis de los cuales con UGT).

### 3.5. Participación electoral, afiliación y vinculación sindical

Como cierre de esta parte Primera Parte de nuestro análisis, hacemos una breve incursión en algunos indicadores básicos sobre la intensidad del acercamiento (o distanciamiento) de estos colectivos respecto de la actividad sindical y de la organización de CC.OO.

Empezaremos con el **índice de participación en las elecciones sindicales**. En nuestra encuesta, contestaron en su totalidad (para los tres últimos procesos

electorales) 25 casos. Los resultados son los que figuran a continuación. Obviamente, engloban datos relativos a todos los votantes por ese colegio, es decir, incluye al personal administrativo.

**Tabla Nº 18**  
**Evolución Participación Elecciones Sindicales. Colegio Oficinas. (En %)**

1986	1990	1994
78	77	79

Como puede observarse, lejos de lo que *a priori* cabría suponer, en cuanto a una presumible apatía electoral de los colectivos en cuestión, el índice de participación electoral de los técnicos y administrativos es **considerablemente elevado** —en promedio, más de las tres cuartas partes del censo— y además **se ha mantenido estable** durante los últimos 12 años. En el último proceso electoral, los resultados extremos fluctúan entre el 50% y el 97%, y en 11 casos se superaron índices de participación del 80%.

De ese modo, parece que al menos **los procesos electorales son seguidos por una proporción mayoritaria de los colectivos de técnicos y administrativos**. Aunque esto **no significa necesariamente el seguimiento de la actividad sindical**, y por tanto un cierto grado de *sindicalización* de estos trabajadores, **sí nos muestra que el papel mediador en las relaciones laborales, ni pasa inadvertido, ni es observado con desdén** por estos trabajadores.

En cuanto a **afiliación sindical**, sólo trataremos con información relativa a CC.OO., y sobre todo en base a los estudios realizados por CC.OO. de Catalunya<sup>10</sup>, dada la escasez de otra información a nivel Confederal. Aunque éstos se refieren, lógicamente, a la propia Comunidad Autónoma, pueden sernos de utilidad en la medida en que ésta es, a nuestros efectos, suficientemente representativa del conjunto estatal.

**Los estudios realizados en Catalunya** tuvieron dificultades para determinar el número de afiliados técnicos<sup>11</sup>: De la afiliación total a CC.OO. Catalunya, tan

10 Nos referimos al estudio de Xabier Bonet, (1994), *Características de l'afiliació de Tècnics, Professionals i Quadres de Comissions Obreres de Catalunya*. Este ya tiene en cuenta el otro estudio sobre este tema: Rebollo, Martín y Miguel, *El sindicalismo a través de sus protagonistas*; CERES, Barcelona, 1992.

11 Las razones son las mismas que a nosotros nos han imposibilitado realizar un estudio más específico y actualizado sobre la cuestión de la afiliación de técnicos y cuadros medios a CCOO: no disponer de una base de datos completa que permita esa identificación.

sólo se pudo identificar la categoría laboral en el 30% de los casos; de ellos **el 17% son técnicos o cuadros medios**.

Aunque estos estudios no explicitan nada al respecto, es plausible que esa tasa de afiliación esté supravalorada respecto a la real, pues lo lógico será que la menor información sobre los afiliados corresponda a las situaciones sindicales menos favorables (empresas pequeñas o sectores con menor implantación sindical), y, por tanto, donde hay menores proporciones de técnicos y menores posibilidades de acercamiento a ellos.

**Según los datos que arroja nuestra encuesta**, el 85% de la afiliación a CC.OO. corresponde a trabajadores *no TPC*, mientras que el restante 15% corresponde a esos colectivos; es decir, nueve puntos por debajo de la proporción de plantilla que suponen los técnicos y cuadros medios (24%) en la gran empresa, según esa misma fuente. Dentro de los afiliados a CC.OO. de este colectivo, la gran mayoría (80%) son técnicos no titulados.

De igual modo al caso anterior, la fiabilidad de esos datos para inducir la tasa global de afiliación de técnicos a la FM/CC.OO., habrá que tomarla con todas las cautelas. En primer lugar, porque la información se refiere a la gran empresa y no a nivel sectorial. En segundo lugar, porque se puede producir un cierto sesgo en cuanto a que las empresas informantes sean las que están en las mejores condiciones en ese sentido.

Por otra parte, de los estudios de CC.OO. de Catalunya, hemos reproducido la siguiente tabla. En ella podemos observar que mientras que **la afiliación *no TPC* se concentra en los sectores industriales** (el 52% de los afiliados), **la de los técnicos y cuadros medios se concentra en los sectores de servicios** (el 70%).

Tabla Nº 19.

Distribución Afiliación CC.OO. Catalunya s/ Sector Productivo. (En %)

Sectores	Afiliados TPC	Resto Afiliación
Agricultura/Pesca	0,5	0,6
Industria	28,1	51,9
Construcción	1,7	3,9
Servicios	69,7	43,6
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: Estudios CC.OO. Catalunya (ver referencias bibliográficas).

Finalmente, los datos de la siguiente tabla nos confirman que **la mayor parte de los afiliados técnicos y cuadros medios industriales pertenecen a categorías relacionadas con puestos de taller**, en los que sabemos que muchos de ellos son trabajadores que han ido subiendo de escalafón desde categorías de *obreros* (oficiales, profesionales de oficio...).

**Tabla Nº 20.**

**Distribución Afiliación TPC CC.OO. Catalunya s/ Categoría (En %).**

Jefe de taller/sección/mantenimiento	27,9
Ayudante no titulado	16,4
Jefe administrativo	11,4
Técnico Medio	30,8
Técnico Superior	13,4
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>

Fuente: Estudios CC.OO. Catalunya (ver referencias bibliográficas).

Para concluir este epígrafe, nos aproximamos a la vinculación e **implicación** de este colectivo **a la organización sindical**, mediante información relativa a la composición, según categoría profesional, de los delegados compromisarios a los últimos Congresos de la Federación Minerometalúrgica, así como a nivel Confederal de CC.OO.<sup>12</sup>.

---

12 Gil Pinero, JI. *Informe Encuesta I Congreso Federación Minerometalúrgica de CCOO.* Enero 1996

Tabla Nº 21

Distribución Delegados Congresos CC.OO. s/ categoría profesional. (En %)

Categorías	Congreso FM/CC.OO. 1995	Congreso CC.OO. 1996
Técnicos Superiores	0,9	7,3
Técnicos Medios	6,7	8,7
Cuadros Intermedios.	6,7	11,9
Profesionales de Oficio /Oficiales	47,9	31,8
Operarios / Especialistas	26,7	14,0
Administrativos	6,4	19,6
Otras Categorías	2,1	6,7
NS/NC	1,5	0,4
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta Congresos CC.OO.

En el caso de la FM/CC.OO., la representación de *delegados TPC* al Congreso de 1995, se corresponde aproximadamente (14,3% de los delegados) con la proporción de afiliados de este colectivo en la gran empresa, según los datos de nuestra encuesta (15%), y algo por debajo de lo que representa el colectivo total (afiliados y no afiliados) a nivel sectorial (16%). Cabe resaltar de nuevo, la escasa proporción de delegados técnicos superiores (0,9%).

A nivel Confederal, sin embargo, la representación es bastante más elevada (27,9%), por encima incluso de lo que representan a nivel de población activa (19,6%) y de la proporción de afiliados que arrojan los estudios de CC.OO. Catalunya (17% de los afiliados catalanes a CC.OO.).

Como **resumen** de este epígrafe, y a falta de otra información más específica sobre el grado de vinculación y afiliación de los técnicos y cuadros medios a CC.OO., lo que cabe deducir es que, si bien es cierto que puede existir un cierto déficit de afiliación y vinculación sindical entre este colectivo, éste no será tan elevado como *a priori* podíamos intuir. Si acaso, hay que resaltar que el mayor déficit se puede estar produciendo entre los técnicos industriales titulados.

En cualquier caso, lo que sí parece confirmar toda esa información es que **no hay razón alguna que nos lleve a concluir que estos trabajadores sean incompatibles con el sindicalismo de clase y en particular con CC.OO.**



## **SEGUNDA PARTE: El análisis cualitativo**

<b>Cap. 4. Entre la individualización privilegiada y la asalarización colectiva.</b>	<b>67</b>
4.1. La crisis amenaza su situación privilegiada	68
4.2. El estatus devaluado reaviva la contradicción	70
4.3. ¿Adaptación individual o acción colectiva?	72
4.4. El colectivo se fracciona....	74
4.5. ¿Trabajadores o empresa?	76
<b>Cap. 5. Condiciones de trabajo...</b>	<b>81</b>
5.1. Un colectivo muy heterogéneo	82
5.2. La valoración de la empresa como organización de trabajo: tecnológicamente adaptadas, organizativamente deficientes	83
5.3. Buenos empleos... por comparación	85
5.4. Profesionalidad y necesidades laborales	88
<b>Cap. 6. ... y Relaciones Laborales. ¿Qué Sindicatos, qué sindicalismo?</b>	<b>93</b>
6.1. La particularidad sindical de las empresas	94
6.2. Sindicalismo general versus asociacionismo de cuadros	95
6.3. Un sindicalismo general para técnicos... con los técnicos	102
6.4. Organización del trabajo y negociación colectiva: ejes básicos de la acción sindical	104



## **4. ENTRE LA INDIVIDUALIZACIÓN PRIVILEGIADA Y LA ASALARIZACIÓN COLECTIVA**

Con este capítulo entramos en el análisis cualitativo de la investigación y, con él, en la parte más sustancial y específica de este estudio. Comenzaremos tratando de **identificar los discursos colectivos predominantes** que circulan entre este estrato sociolaboral respecto de las relaciones sociales de trabajo.

Para ello nos basamos, sobre todo, en los análisis de un **Grupo de Discusión** realizado en **junio de 1995**, cuyo diseño y realización respondía a un primer intento por abordar esta misma investigación, pero que necesariamente tuvo que aplazarse hasta ahora.<sup>1</sup>

La técnica de investigación social del Grupo de Discusión, ofrece una importante ventaja respecto de otras técnicas utilizadas para abordar el conocimiento de los fenómenos sociales: su potencialidad para hacer aflorar los elementos estructurales que subyacen en la construcción de los discursos colectivos, como expresión, global y coherente, de valores, actitudes, percepciones, representaciones simbólicas...

Por ello, a pesar del tiempo transcurrido –y los cambios que entretanto hayan podido acontecer<sup>2</sup>– los resultados de esta reunión de grupo siguen teniendo plena validez y actualidad, como así ha venido a corroborar el elevado grado de coincidencia con los análisis recientes de las entrevistas en profundidad.

- 
- 1 El contenido que figura en este epígrafe, debe mucho a los análisis que, de este grupo de discusión, realizó para nosotros el profesor Alfonso Ortí. Muchas de las ideas que conforman estas páginas, han sido tomadas de dichos análisis; sin embargo, todo lo reprochable o equivocado que pueda haber en ellas es responsabilidad exclusivamente nuestra.
  - 2 En estos tres años hemos asistido a algunos cambios importantes en el contexto sociopolítico y económico de este país. Por ejemplo, de un Gobierno del PSOE hemos pasado a otro del PP. Así también, últimamente parece que algunas magnitudes macroeconómicas han ido mejorando, hasta propiciar nuestra entrada, desde el primer momento, en el proceso de unión monetaria. Veremos, sin embargo, como estos cambios - a nuestros efectos más coyunturales que estructurales - apenas han alterado la base de los discursos colectivos de estos trabajadores acerca de sus situaciones concretas de trabajo y sus relaciones laborales.

## 4.1. La crisis amenaza su situación privilegiada

Ya vimos antes, al tratar de definir estos colectivos, que siempre se alude a su ubicación en **posiciones intermedias entre capital y trabajo** en los espacios laborales concretos; así como a su identificación con la *nueva clase media funcional*, en la estratificación social general. De igual forma, también se mencionó que esta ubicación se entiende como un *handicap*, tanto para su identificación como clase trabajadora asalariada y dependiente, como para su potencial acercamiento a las organizaciones sindicales de clase.

En correspondencia con estas hipótesis previas, veremos cómo la dinámica y el contenido discursivo de este grupo –en representación del colectivo– consistirán, precisamente, en tratar de autodefinir su identidad contradictoria y buscar su ubicación como estrato sociolaboral, en un contexto de cambio estructural de las relaciones sociales de trabajo.

Desde las primeras intervenciones –a modo de respuestas espontáneas al tema que introduce el moderador para la discusión (las condiciones de trabajo y las relaciones laborales)– nuestro grupo enseguida comenzará a construir las bases de un discurso cuya finalidad (más latente que explícita) será **buscar su posición estructural en el actual marco empresarial**, como contexto concreto de relaciones sociales de trabajo y como correlato del marco social en su conjunto.

Lo primero que evidencia el análisis es que los profundos **cambios laborales y productivos** a los que venimos asistiendo en esta fase de crisis y reordenación económica parecen estar **agudizando las contradicciones** de este estrato sociolaboral, al comenzar a verse **sometido a la dura prueba del empeoramiento de las condiciones de trabajo y empleo** y, sobre todo, del propio **estatus laboral**.

Las primeras referencias al empeoramiento de la situación, nuestro grupo las hace coincidir con el inicio de los años 90 (simbolizados en los *fastos* del 92), condensándolas y resumiéndolas –en términos no demasiado concretos– en la mal llamada Reforma Laboral, en alusión a las medidas legislativas de flexibilización de la contratación laboral de 1994.

- *Cuando ha bajado el trabajo que ha sido por ahí por el 92, después de las Olimpiadas dijeron (pag. 12)<sup>3</sup>*
- *Fíjate como van, para atrás como los cangrejos (pag. 13).*
- *Cada vez te aprietan más...*
- *Todo lo que se había conseguido en temas de trabajo va para atrás... Lo que consiguió el trabajador desde que murió Franco va para atrás.*
- *Lo que están consiguiendo es que esas ventajas que tenía el trabajador las están anulando completamente (pag. 14).*

Podemos suponer, además, que esa **regresión** estaría siendo especialmente **traumática** para los **estratos generacionales** actualmente **entre los 30 y 40** años (representados en este grupo de discusión), que ingresaron en el mercado de trabajo y/o habían empezado a consolidar su posición –más o menos ventajosa o esperanzadora– en la fase expansiva precedente.

Es como si, **del clima de euforia y expansión** que tuvo lugar durante aquella época –que fomentaba y alentaba las expectativas promocionistas, especialmente de estos estratos sociolaborales–, de repente se hubiera pasado (**a modo de ducha fría**) a un endurecimiento creciente de las condiciones de trabajo y del mercado laboral y, sobre todo, **a un horizonte de perspectivas cada vez más sombrías e inciertas**.

Sin embargo, el desarrollo de la discusión irá dejando bien patente que el problema trasciende lo estrictamente coyuntural. De forma semejante al conjunto de las clases trabajadoras –si bien de un modo más reprimido–, **nuestro grupo considera que nos encontramos ante una crisis de estructura**. Una crisis profunda que afecta de un modo particular a la estructura de la empresa, a sus formas de actuación y organización. Una crisis, en fin, que ha comenzado a afectarles a ellos mismos, como clase sociolaboral específica, ya que puede haber empezado a minar las bases mismas de su ventajosa posición laboral y sus privilegiadas condiciones de trabajo...

A veces, interesadamente, esta crisis se sitúa fuera de sus empresas, en un marco general (social, político, económico) muy inconcreto, **soslayando** de ese modo (consciente o inconscientemente) **referirse directamente a sus propias empresas**; pues es **ahí (en lo próximo y en lo concreto)** donde se manifiesta con más intensidad la contradicción de su situación sociolaboral intermedia.

---

3 La numeración que figura entre paréntesis, después de las citas literales, corresponde al número de página del texto transscrito de la reunión de grupo.

Sin embargo, **en un sentido profundo**, dicha crisis se relaciona directamente con los elementos sobre los que se sustenta la contrarreforma y el rearne empresarial. Por ejemplo, con el empequeñecimiento de la gran empresa (segregación, subcontratación y descentralización productiva), con el alejamiento de los centros de decisión (globalización económica, deslocalización industrial, multinacionalización del aparato productivo), con las deficiencias de una organización racional y con la rentabilidad inmediata; pero sobre todo, con los constantes requerimientos de intensificación de la competitividad, vía empeoramiento de las condiciones de trabajo y de empleo:

- *Estamos hablando de multinacionales ¿no? (...) Micorempresas o empresas muy pequeñas o divisiones que trabajan cada una por su cuenta, y es muy difícil promocionarte.*
- *Ya, hablando de mandos intermedios y altos mandos, deciden sobre las personas, pero tienen muy poca decisión sobre las políticas de empresa (pag.2).*
- *Yo necesito saber qué objetivos tiene la empresa y normalmente no los sabemos. O sea, nosotros trabajamos sobre la marcha y a mata caballo. Así siempre.*
- *Es un mal en todo el país.*
- *Entonces estamos todos iguales (pag. 3).*
- *Están aplicando la política de Superlópez cada día más.*
- *Han decidido que las grandes compañías son muy caras, entonces en pequeñas compañías devían un poquito más todos los beneficios y todas las pérdidas.*
- *Mañana hace falta hacer un programa grandísimo (...) y se contratan kilos de carne. ¿Que hacen falta 80? Pues 1.600 kilos de carne para trabajar. (...) La misma universidad tiene gente subcontratada ahí dentro y eso me parece excesivo (pag.4).*
- *Una dirección ¡vamos! Por mi experiencia, poco preparada para dirigir. Para sacar de ti el máximo provecho.*
- *Van a ganar el máximo dinero en el mínimo tiempo (pag.7).*

## 4.2. El estatus devaluado reaviva la contradicción

Sus representaciones de ese cambio estructural planean sobre la idea de la progresiva *deshumanización* de las empresas y sobre las consecuencias que para ellos se derivan.

Perciben que **las empresas** –de forma paralela a la innovación tecnológica, y a las nuevas estrategias de reorganización empresarial– **han empezado a adoptar otros modelos de reclutamiento, gestión y dirección de los recursos humanos**, muy distintos y distantes a los de un (¿mitificado?) tiempo anterior. Su valoración de estos cambios es que les afectan muy negativamente, pues les des-

vinculan como empleados y les ignoran como personas; y ello por más que las estrategias empresariales redunden en un discurso, de tinte paternalista y conciliador, que trata de hacer una perfecta identificación entre sus intereses y los de sus trabajadores: “todos somos empresa”, “la empresa como una gran familia”...

En el trasfondo, **lo que late es la ambivalencia de su posición intermedia**: Como “**cuadros medios**” son parte de la organización, parte de la empresa; como “**trabajadores**”, sin embargo, son meros asalariados, tan prescindibles como cualquier otro. Los términos de esta ambivalencia se concretan en un constante **tira y afloja** entre la **constatación y la resistencia** a admitir que la consecuencia de todo ello es la **desvalorización y empeoramiento de su situación y de su estatus** laboral.

Más profundamente, **subyace incluso el temor a la pérdida del actual empleo**, considerado todavía relativamente consistente y acomodado. Bien porque las empresas puedan entrar en una situación de crisis y de reajuste de plantillas, bien porque, en su afán de obtener beneficios inmediatos, adopten medidas de redimensionamiento empresarial, bien porque, con esos mismos objetivos, pongan en marcha políticas de renovación del personal actual, por otro más joven, presumiblemente más cualificado (al menos en cuanto a titulación académica) y, sobre todo, bastante más barato.

- *Necesidades de crear una nueva gente que entre echando a la que tiene más tiempo, bueno ése es otro problema (pag.5).*
- *Esto puede ser una selva total (pag.5).*
- *Cuando yo empecé, éramos doce en el Departamento, y ahora somos cuatro. Llámalo ordenadores, llámalo informática...*
- *Absolutamente. Lleves los años que lleves, estás provisional.*
- *Hay un problema que es el tipo de empleo. Hemos pasado de decir: que yo me siento aquí y me ponen hasta los materiales. A eso, a que la silla no es tuya y te la quitan rápidamente (pag.6) .*
- *La invasión del personal alemán (pag.10).*
- *Es lo que está pasando allí... ¡Claro! Sin contrato, ni nada, ni por autónomos ni nada. Gente que ha estado allí en la empresa, que la han echado y ahora le están dando trabajo. Eso es la subcontratación del trabajo (pag.12).*

En este contexto, y después de barajar tímidamente la movilidad y la formación profesional (como recursos potenciales para adquirir las cualificaciones y las competencias que les posibiliten estar mejor pertrechados en la solidez de *ser más útiles* y, a ser posible, *imprescindibles*), empiezan a emerger los primeros indicios de lo que les resulta más problemático y contradictorio: **¿Qué hacer?** ¿Qué posición adoptar en estos nuevos escenarios laborales que se dibujan?

En este sentido, **lo que está en juego es dilucidar si los efectos negativos y desintegradores** de la contrarreforma empresarial –crecientemente reductiva y endurecedora de las expectativas promocionistas y de las condiciones de trabajo– **pueden implicar una transformación básica de la tradicional conciencia individualista** de los técnicos y cuadros medios, en **un sentido más asalarial, colectivo y prosindical**. O si, por el contrario, estos efectos –que intensifican la contradicción de estos trabajadores– les inducirán a situarse más decididamente aún en posiciones individualistas y acomodaticias.

#### **4.3. ¿Adaptación individual o acción colectiva?**

La respuesta a esta encrucijada, ni es sencilla ni es única. *A priori* podemos entreveter que **las mayores dificultades están del lado de la solución colectiva**.

Como detallamos más adelante, nos encontramos ante un colectivo sociolaboral extremadamente **heterogéneo y fragmentado**. Los técnicos y cuadros medios son en realidad un conglomerado de colectivos diversos, a los que corresponde una gran variedad de situaciones concretas de trabajo y de posiciones diversas en el reparto de estatus y prestigio en las empresas. Entre ellos encontramos, además, diversas representaciones y actitudes, en cuanto a su identidad como asalariados. Todo lo cual dificulta y agudiza el problema de las posibilidades de identificar y aunar intereses comunes.

También nos topamos con el hecho, más que constatado, de que **la construcción de respuestas colectivas** implica **una fórmula** de posicionamiento en las relaciones laborales que, para la gran mayoría de estos trabajadores, resulta **si no insólita, sí absolutamente novedosa**.

Finalmente, en el supuesto de que existieran ánimos (aún dispersos y fragmentados) para dar respuestas colectivas, nos quedaría **la cuestión fundamental de las posibilidades de su articulación**. Es decir, si de antemano existen los cauces adecuados para organizarlos, y organizaciones próximas y accesibles que trabajen para encauzar y conjugar sus intereses y necesidades.

Todos estos elementos –en conjunción con los caracteres sustanciales del modo tradicional de operar de estos colectivos en el orden sociolaboral– actúan como un importante tope, frente a la posible vía *colectiva* de superación de la contradicción.

En principio, cuando nuestro grupo expresa su posicionamiento laboral específico y clásico, parte de un hecho que podemos considerar estructural: **la relación laboral individualizada**. Posicionamiento para cuya definición (y justifi-

cación) **contrapone y contrasta a las posiciones colectivas** que, necesaria o voluntariamente, mantienen los **trabajadores de taller**.

Es decir, que frente a las formas de relación laboral propias de los “obreros” –colectivas, mediadas y conflictivas–, su **forma específica de relación, en cuanto cuadros medios, es una relación personalizada, directa y pretendidamente integradora con los jefes**.

En sus representaciones simbólicas más profundas, la relación laboral individualizada implica tener acceso y capacitación para **establecer el contacto directo con los superiores, con quienes mantienen un trato (laboral y personal) cotidiano y estrecho**. Ello vendría a significar la posibilidad de ser *llamados uno a uno* para definir, en cada caso particular y de forma personalizada, las propias condiciones y relaciones de trabajo.

- *Será por eso que sus respuestas (las de los “obreros”) sean más colectivas que las nuestras, porque nosotros podemos ir solos a plantear los problemas ¿no?*
- *Es que además nosotros tenemos una relación distinta con la dirección que ellos... Ahí también depende mucho... nuestra relación con la dirección es completamente diferente.*
- *Sí, pero tú seguramente estarás viendo a tu director mucho más que la persona que está en la obra, y tendrás una relación diferente, con muchísima más confianza, aunque te caigan fatal, pero desde luego los estás viendo.*
- *Claro es que ellos no saben ni quiénes son (pag.29).*
- *Es que yo al jefe de personal lo veo todos los días entrar y salir (pag.30).*
- *Por eso somos más individualistas también. Es como tú decías... somos capaces de ir y contarle: “es que me pasa esto y tal y cual” y una persona que está en la obra pues ni se atreve y lo más seguro es que ni lo conozca (pag.31).*

Esta representación del **individualismo, como forma específica de relación laboral** de los técnicos y cuadros medios, **constituye un lugar común en el grupo**. Sin embargo, esto no implica necesariamente compartir los presupuestos de esta forma de relación laboral, ni que tengan que ser éstas las posiciones y las prácticas que les corresponde y les interesa mantener en la actualidad.

Existen varias opciones para justificar el sostenimiento de estas formas individualizadas de relación laboral, pese a que sus resultados no sean siempre los esperados:

- **En algunos casos** –seguramente los menos, y amparados (o quizá no tanto) en la ocupación de tareas y funciones relevantes–, el individualismo puede ser **el modo más eficaz (tal vez el único) para medrar en la empresa, ascender profesionalmente o mantener los privilegios.**

- **En otros casos** –y creemos que en no pocos–, **el individualismo promocionista corresponde más bien a la esfera del deseo** que a la realidad de los hechos. Es decir, que aunque pueda constituir la opción básica y estratégica de adaptación de los diversos individuos a los estímulos competitivos del entorno (propuestos por la empresa o motivados por la propia convicción), sus resultados pueden estar frustrando muchas vanas esperanzas, amparadas en vagas ilusiones adquiridas, o inducidas, por la ocupación de puestos de trabajo a los que se adscriben estatus intermedios.
- **Finalmente, es posible que el individualismo** –como forma de relación laboral más o menos impuesta por la empresa, más o menos aceptada– **se haya convertido en la única opción para relacionarse y adaptarse al entorno sociolaboral por falta de otras alternativas.** En este supuesto, muchos trabajadores se verían resignados a tener que aceptar la individualización como única e inevitable forma de relación laboral en sus contextos laborales concretos (no ya en la empresa o el centro de trabajo en su conjunto, también en el área o el departamento), aunque ello no signifique compartir ni sus presupuestos ideológicos, ni su valor instrumental para defender sus intereses laborales y profesionales en la actualidad.

#### **4.4. El colectivo se fracciona...**

Sea como fuere, con esta pregunta subyacente, ¿adaptación individual o acción colectiva?, en nuestro grupo se abrirían diversas posiciones y orientaciones discurcivas, hasta conformar, en principio, **dos fracciones de grupo claramente diferenciadas.**

La primera de ellas, que denominaremos **fracción “individual-promocionista”**, tiene **la resistencia** como hilo conductor de su discurso. Es la renuencia a dejar de creer que a ellos, por sus funciones y su posición mediocrática (como “cuadros medios”), ha dejado de corresponderles una situación preferencial y ventajosa en la escala jerárquica y de valoración sociolaboral. Y, en consecuencia, a sostener que el individualismo es consustancial a su situación y estatus en la empresa y el mecanismo más apropiado de relación laboral.

Esta fracción es **la dominante** en la producción del discurso grupal. Cuenta, además, con una ventaja respecto de la otra posición: frente a la intensificación de la contradicción actual, recurre al sencillo argumento **de la reacción al cam-**

**bio y del deseado continuismo, lo que produce el agradecido efecto de la seguridad, aunque ésta sea engañosa.**

La construcción de la identidad laboral del cuadro medio **promociónista**, se fundamenta sobre el deseo individualista del poder y la capacidad para solventar, **por uno mismo**, todos y cada uno de los problemas laborales, de modo correlativo a su propia posición como personal cualificado y responsable en la empresa, que no se encuentra (ni desea encontrarse) englobado en ninguna categoría colectiva.

Se recrea así la representación de una fantasía de libertad y capacidad individual que, en su límite superior –el de **sentirse un cuadro o técnico de naturaleza análoga a los idealizados profesionales liberales**–, se expresa mediante el sueño de planear por encima de las propias empresas, como un genuino y superdotado *free-lance*:

- *Sí, lo más positivo para la gente que es luchadora y trabajadora es que antes... yo creo que venían los suecos, los noruegos... los que llamaban los free-lance, que trabajaban por su cuenta y les pagaban unas cifras impresionantes... pues que tendemos a ser el free-lance ibérico, sin esa minuta impresionante, pero que desde luego el autoempleo es la clave del futuro (pag.13).*
- *Es que nosotros creemos que podemos salir por nosotros mismos adelante... y que cada uno vamos cambiando de empresa. Cuando surge un problema en tu empresa, te puedes ir a la de al lado o te vas a otra empresa como nos ha pasado (pag.27).*
- *Pues sí porque desgraciadamente nos movemos por contactos (pag.21).*

Frente a ella, **la fracción crítica** representa **la revisión** de la concepción tradicional de las formas de relación laboral de los técnicos y cuadros medios. Su discurso se fundamenta en **la necesidad de acometer la organización colectiva de sus intereses como trabajadores asalariados**. Y con más fuerza aún, en poner en entredicho que el individualismo sea la forma inherente de relación laboral de los técnicos y cuadros medios, sobre todo ahora cuando está mostrando su invalidez para proporcionar una adecuada satisfacción a sus necesidades y problemáticas laborales.

La identidad laboral que construye la fracción crítica **pone el énfasis en la condición de trabajadores asalariados** de los técnicos y cuadros medios. Su argumentación tiene como base la endeblez del discurso individualista, haciendo aflorar la contradicción subyacente entre las alusiones y representaciones respecto al empeoramiento de su situación laboral y el anhelo del estatus privilegiado, para terminar constatando la cruda realidad actual: el imparable proceso de asalarización y el empeoramiento laboral que afecta a estos colectivos.

- *De todas formas no pensáis que... todo lo de lo la reforma laboral y todas estas cosas... es que parece que todas las cosas que se hacen son malas para la gente con empleos de nivel bajo y no para los mandos intermedios... que en este país todavía nos creemos algo, que estamos por encima...*
- *Efectivamente, es que todavía no estamos concienciados de ello. (pag.16).*
- *En mi empresa ahora mismo parece que la gente se va concienciando de que realmente somos todos asalariados. Si estás en un puesto un poco más alto, como si estás en un puesto un poco más bajo, pero está empezando a pasar eso ahora.*
- *No, si no te digo que lo hagamos mal, lo que sí te digo es que en España todavía no estamos concienciados de que los técnicos medios o superiores somos normales y corrientes (pag.17).*

#### **4.5. ¿Trabajadores o empresa?**

Nuestro grupo llegaría al punto álgido de la discusión, en el momento en que los discursos –y con ellos los posicionamientos y los intereses en juego– se contraponen abiertamente en torno a la cuestión central: **¿cuáles son nuestros intereses?** ¿somos trabajadores o empresa? El siguiente pasaje discursivo es suficientemente ilustrativo de esta confrontación:

- *Eso también puede ser que cuando llegamos a un puesto directivo, pues se cree la gente ya que somos...*
- *No hace falta llegar a un cargo directivo, mandos intermedios... da lo mismo ya nos creemos que tenemos un...*
- *No es que te creas nada, es que no estas acostumbrado a la relación de que eres un asalariado. (...) Es que eres empresa...*
- *No es que seas empresa, pero te lo crees ¿Te crees que la empresa te va a considerar como que eres parte de la empresa?*
- *La empresa vela por tus intereses y tú tienes que velar por los intereses de tu empresa... Al menos en mi empresa hay esa mentalidad, por lo menos del mando medio: es que yo soy empresa... (pag.18).*

Esta última intervención se identifica con el **polo integrista** de la fracción individual-promocionista. Aunque minoritario, de él partiría la **versión más reaccionaria frente al discurso de la colectivización y la sindicalización de sus relaciones laborales**. Desde este posicionamiento se trasciende la mera adaptación individualista, para situarse en la misma posición de la empresa, con la que identifican y equiparan plenamente sus propios intereses, en contraste con los intereses de los obreros.

Rechazan abiertamente cualquier atisbo de relación conflictiva con su empresa, minusvalorando –ridiculizando incluso– las posiciones, acciones o argumentos que, según ellos, pueden mantener los sindicatos de clase. En sus representa-

ciones, las relaciones laborales concretas (en la empresa) quedan desprovistas –incluso en su vertiente más conflictiva– de toda índole política (en el sentido de relaciones sociales), para convertirse en última instancia en un mero acto jurídico, de derechos y deberes individuales.

- *Pero vamos a ver, la huelga general, es que yo creo que estamos en otra época... entonces ya no somos una “república bananera” ¿eh?... Entonces a mí no me interesa luchar contra mi empresa ... Hay que luchar contra esos señores que están dando la oportunidad para que se hagan esas medidas* (se refiere a la Reforma Laboral) (pag.15).
- (...) *entonces qué solución se hace: pitadas en la puerta, no es que no les apoyes es que es una chorrada, entonces tampoco confías en sus medidas (...) lo que solucionaba era cogerse un buen abogado especialista y ...* (pag.28).

A diferencia de la radicalización *integrista*, y desmarcándose de su posicionamiento reaccionario y antisindical, **la parte restante de esta fracción –más numerosa, moderada y conciliadora–** diluye titubeante sus posiciones en el discurso global y contradictorio del grupo, sin terminar de decantarse por ninguna ubicación concreta; como si quedaran **atrapados en la contradicción entre su resistencialismo individualista (y su ensoñación promocionista) y la fría realidad del recrudecimiento del panorama laboral** y las situaciones concretas de trabajo.

- *Antes, por ejemplo, la gente de técnico medio y superior, cuando entrabas en una empresa, rápidamente cuando llevabas un año te hacían fijo... y bueno trabajabas en una empresa tranquilamente, sin problemas... Pero hoy en día se lleva más lo de tres años y a la calle* (pag.29).
- *Y claro ahora ya no está tan bien, y tienes que empezar a luchar ya como grupo, pero claro va costando entrar por ese aro de que eres un asalariado ... la gente ya tiene su gremio hecho y bueno pues es ... Siempre cuando ha habido huelga la gente de abajo salía a la calle, la gente de arriba no salía a la calle* (pag.27).
- *Lo que no sé que esfuerzo puedes hacer en la lucha de un convenio... Si yo hago huelga hoy y tengo que entregar dentro de tres meses, pues me tengo que quedar algunas tardes* (pag.18).
- *Es lo que estaban diciendo, que como tenemos más relación con los directores... (intentando justificar la no intervención en las movilizaciones laborales reivindicativas )* (pag22).
- *... la huelga de Telefónica, de médicos, de pilotos, de controladores... como son contra el Estado, parece que sirven para algo, pero en la empresa privada no valen para nada* (pag.31).
- *Su sindicato es el gremio en sí (..), los ingenieros de telecomunicaciones, de caminos, toda esta gente, como son cosas nuevas, no han tenido un gremio, cada uno a su historia y nunca ha habido un colegio que realmente... Los médicos lo están haciendo ahora porque tienen un gremio muy gordo, si no no podrían hacer eso...* (pag.32).
- *La idea lógica es que esas diferencias no existieran (dentro del comité) es que de lo contrario dividen al personal y es en lo que estamos siempre: divide y vencerás* (pag.31).

**Los tibios acercamientos a las posiciones más colectivas de esta fracción mayoritaria, se combinan y contrastan con el resistencialismo a posicionarse abiertamente a favor del sindicalismo general.** Es como sí, por momentos, sus representaciones les aproximan a su plena identificación como trabajadores y, en otros, por el contrario, se resistieran a ser considerados como meros asalariados. En parte como consecuencia del anhelo de su identidad mediocrática, pero en parte por la constatación de la diferenciación sociolaboral entre ellos y los trabajadores manuales de *taller*, que son quienes promueven y sustentan los sindicatos.

**El deseo para sí mismos** (expresado como ensoñación imposible), **de un sindicato de tipo gremial o corporativo, diferenciado de los sindicatos obreros**, aunque en buena parte tenga su origen en su identidad mediocrática y su anhelo promociónista, no siempre es producto de su afán por la *distinción*, sino la **consecuencia del distanciamiento y la diferenciación respecto de unos sindicatos, que se perciben como asociados únicamente a la cultura y las prácticas obreristas** y a los intereses de los estratos laborales *de cuello azul* de sus empresas. Unos sindicatos, en fin, en los que resuenan los temidos ecos de historias de luchas, de conflictos, de huelgas, de conciencias comprometidas... en las que ellos no participaron.

Por último, tampoco parece que **la fracción crítica se vea exenta de una cierta ambivalencia en su discurso**, respecto de una reivindicación abierta de la plena integración del colectivo al que pertenecen en las organizaciones sindicales de clase.

Si bien el discurso crítico con la conciencia individualista se afianzó desde el primer momento en la necesidad de adoptar posiciones colectivas, su argumentación se vuelve más dubitativa cuando se trata de dar el paso definitivo de solicitar el tránsito de este colectivo hacia posiciones abiertamente integradas en las organizaciones sindicales de clase.

Parece como sí las *diferencias históricas*, los recelos y reproches, entre ambos colectivos (obreros y cuadros medios) no fueran tan fáciles de obviar, y persistieran los problemas de identificación entre organización sindical *de clase* y trabajadores *de cuello azul*, exclusivamente.

Sin embargo, a diferencia de la perspectiva anterior, la salida *crítica* no se encamina hacia un sindicalismo *exclusivo*, sino hacia la posibilidad de superar esa confrontación y conseguir organizaciones sindicales *generalistas* que, ejerciendo como tales, dieran cabida a todo colectivo de trabajadores y de problemáticas laborales.

- *Por parte de la gente de taller miran a la gente que estamos en oficinas como un poco peor, en el sentido de que se creen que nosotros no vamos a luchar por nada, de que nos vamos a acomodar a decir que somos de la empresa, cuando es realmente al contrario (...) ellos se quejan siempre de que tú estás sentado en la oficina, de que estás caliente, de que no pasas frío, de que no pasas calor ... pero no es cierto. Estamos luchando... eso sí, tenemos la ventaja de que no pasamos calor y ellos tienen que sudarlo más... pero que todos estamos luchando por lo mismo y que todos formamos parte de esa empresa, ellos hacen su trabajo y yo hago el mío y que a la hora de luchar todos tenemos que luchar por lo mismo, no ellos por una parte y yo por la otra ... eso es lo que deben entender, aunque la mayor parte ya lo han entendido (pag.28).*

Sus valoraciones sobre la superación de este distanciamiento histórico, no se encasillan sobre la crítica *obrerista* al sindicalismo de clase, también se vuelven sobre la desgana y la apatía de los técnicos y cuadros medios respecto a adquirir compromisos sindicales.

- *... pues no salen; por ejemplo Comisiones necesita cinco por la parte de administrativos, los hay pero no quieren dar la cara (pag.28).*
- *... cuando llegan las elecciones sindicales se presentan una serie de personas, y si no se presentan, pues... (pag.28).*
- *... en el propio comité hay gente administrativa, gente técnica, y hay gente que es de talleres, pero cuando se presentan ...no presentan usted es administrativo, usted es técnico... no. Se presentan en conjunto, gente que quiere en general... (pag.30).*
- *... hasta hace poco hemos tenido un administrativo que era del comité, y ahora no tenemos representación administrativa, pero sí tenemos gente del comité que está con nosotros y lo mismo ha luchado por unos que por otros... o sea esas variaciones son las que al final llevan los problemas, que hay que evitar, entre la gente de la misma empresa. Y ser todos un conjunto, porque todos luchamos por lo mismo, unos de una forma y otros de otra (pag.30).*

En correspondencia a su identificación *como trabajadores asalariados, su ideal de intervención colectiva en las relaciones laborales parece encaminarse hacia la organización sindical conjunta de los diversos colectivos que forman parte de las empresas industriales*; sin embargo, en el **reconocimiento de las diferencias entre colectivos**, subyace la idea de la atención especializada de las actividades sindicales para las diversas problemáticas de cada colectivo; para lo cual, la participación de los diversos sujetos se entiende como absolutamente imprescindible.

Como **síntesis** de este capítulo podemos decir que la crisis y transformación del mundo laboral efectivamente está minando las bases del tradicional posicionamiento individualista de este colectivo, sembrando de dudas el valor instru-

mental que les reporta y generando la necesidad de la organización colectiva para la defensa de sus intereses.

En lo que se refiere al sindicalismo de clase, tan sólo una parte minoritaria ha adoptado un posicionamiento definido: La fracción **integrista** abiertamente en contra; la fracción **crítica**, abiertamente a favor.

El problema, entonces, lo constituye la mayoritaria fracción **moderada o intermedia** que, en su ambivalente situación, busca su ubicación en diversos puntos intermedios entre el deseo de un continuismo imposible y la cada vez más perentoria necesidad de la acción colectiva.

## 5. CONDICIONES DE TRABAJO...

De los análisis del capítulo anterior –las valoraciones y representaciones respecto a las relaciones sociales de trabajo– hemos obtenido algunas características estructurales de la identidad sociolaboral del colectivo, de la posición que ocupa en las relaciones laborales y de las contradicciones que mantiene en la actualidad. Pero este análisis se ha hecho desde una perspectiva global, poniendo a los sujetos en la situación de reconstrucción colectiva de los discursos circulantes.

Nuestro interés continúa siendo el mismo: los problemas y posibilidades de vinculación sindical de este colectivo y, por tanto, sus situaciones de trabajo y sus posiciones en las relaciones laborales. Pero ahora queremos descender algo más y situar el enfoque sobre contextos y situaciones más concretas, con el afán de ahondar en la interrelación de los factores que caracterizan su problemática sociolaboral en las empresas; sobre todo en la gran empresa, que es –como se dijo– el espacio laboral más apropiado para actuar sindicalmente.

En este sentido, este capítulo (condiciones de trabajo) y el siguiente (relaciones laborales) –que complementan el análisis cualitativo de este estudio– se fundamentan en un diseño de investigación construido en base a la realización de entrevistas en profundidad a técnicos y cuadros medios de gran empresa de los sectores del metal y la minería<sup>4</sup>.

Ahora, en el Capítulo 5, abordamos los aspectos más directamente relacionados con las condiciones de trabajo, como marco material (si se quiere objetivo), sobre el que se edifican las relaciones laborales. Como ya anticipamos, nuestra perspectiva sobre la posible vía de solución al problema de la conexión sindical con los técnicos y cuadros medios nos remite a la capacidad (y al interés) de los sindicatos de clase para lograr una mayor imbricación entre acción sindical y organización del trabajo.

En este sentido, la regulación de las condiciones de empleo y de trabajo –materializada en la negociación colectiva– constituye el principal marco de actuación sindical: Si, por un lado, la mejora de las condiciones de trabajo y su justa remuneración es la principal finalidad del sindicalismo de clase, por otro, este

---

4 En el Anexo I figuran en detalle el diseño, el guión y los perfiles de las entrevistas.

marco de actuación supone también el principal medio de los sindicatos para erigirse en organizaciones sociales influyentes, pues a través suyo es como se establece la conexión y el vínculo con su base social.

Como el lector ya habrá advertido, estamos hablando de la interrelación entre condiciones de trabajo y relaciones laborales, entendidas como un todo inseparable. Pues bien, es en este sentido en el que más nos ha interesado abordar esta aproximación a las características de las condiciones de trabajo de los trabajadores técnicos y los cuadros medios. Nuestro análisis, entonces, no persigue describir pormenorizada y exhaustivamente sus condiciones de trabajo (salarios, jornada...), sino que, desde una perspectiva amplia, trata de identificar los principales problemas y demandas laborales y su correspondencia con las relaciones laborales.

### **5.1. Un colectivo muy heterogéneo**

Lo primero que evidencia el análisis conjunto de las entrevistas es la extremada **heterogeneidad del colectivo** de técnicos y cuadros medios. A diferencia de los trabajadores de *taller* o de los segmentos de trabajadores de tipo administrativo, cuyas problemáticas en materia de condiciones de trabajo son internamente más próximas y homogéneas, los trabajadores que venimos englobando dentro de la categoría de técnicos y cuadros medios constituyen un colectivo muy diverso, tanto en su estructuración interna, como por sus situaciones laborales concretas.

Como se mencionó antes, en realidad nos encontramos frente a **un buen número de colectivos diferentes**, por la multiplicidad de tareas y funciones que desempeñan, por la variedad de sus especialidades y categorías profesionales, por la diversidad de los procesos de socialización *en el trabajo* y anteriores a él (tanto por su origen social, como en sus trayectorias laborales) y, como no, por el lugar que ocupan en la organización jerárquica y funcional de las empresas.

Un simple repaso a los perfiles de nuestros entrevistados nos da una idea aproximada, pero significativa, de lo que decimos :

- Entre un ingeniero técnico de telecomunicaciones, que trabaja en un departamento de atención al cliente de una empresa de informática, instalando y enseñando a manejar los equipos y resolviendo cualquier problema de funcionamiento que pueda presentarse; y un ingeniero de minas que planifica,

supervisa y coordina el trabajo y la producción de un grupo de alrededor de 90 mineros, se entiende que las diferencias son notables.

- Entre un físico que, al terminar sus estudios en la universidad, entró a formar parte de un equipo que investiga y desarrolla programas y aplicaciones informáticas para el sector de telecomunicaciones; y un jefe de taller, que ha ido promocionando en su carrera profesional desde su ingreso en la escuela de aprendices, *a priori* no parece que comparten muchos problemas profesionales, por más que ambos trabajen en la misma empresa.

Esta diversidad de situaciones concretas de trabajo –que, por cierto, contribuye a alentar el rasgo de la individualización laboral– de algún **modo significa una dificultad añadida para articular políticas y estrategias sindicales concretas hacia estos colectivos**. Y ello, no sólo por lo que pueda tener de problemático encontrar elementos comunes que posibiliten compartir intereses, sino porque también conlleva tener que extender y especializar los conocimientos y las aptitudes sobre la diversidad y complejidad de las materias que componen las condiciones y la organización del trabajo, más allá de los que ha venido siendo objeto de atención sindical hasta ahora.

En un sentido positivo, **lo que nos advierte ese carácter heterogéneo es la necesidad de compaginar adecuadamente un sindicalismo general con un sindicalismo de lo diverso y de lo concreto**. Es decir, elaborar y poner en práctica políticas de acción sindical que ofrezcan alternativas, tanto a problemáticas comunes (a toda la empresa, a todo el sector, a todos los trabajadores...), como a problemáticas específicas y particulares de cada colectivo.

## **5.2. La valoración de la empresa como organización de trabajo: tecnológicamente adaptadas, organizativamente deficientes**

Uno de los términos que nos interesaba conocer se refiere a las valoraciones que pudieran hacer los técnicos y cuadros medios sobre la propia empresa, entendida como organización social y técnica de trabajo.

La percepción más generalizada entre nuestros entrevistados (recordamos que hablamos siempre de *gran empresa*) es la de que se encuentran en **empresas que han realizado un notable esfuerzo en materia de adaptación tecnológica**, incorporando todo tipo de innovaciones en maquinaria y tecnologías de base infor-

mática a los diversos procesos de trabajo. Las opiniones varían entre quienes piensan que sus empresas han alcanzado un lugar hegemónico en ese sentido: “*Ha pasado de quedarse un poco descolgada de ese proceso a liderarlo*” (Nº9)<sup>5</sup>; y los que entienden que aún queda algún camino por recorrer: “*Hay campo para la mejora*” (Nº 5).

Respecto de la **vertiente organizativa y de gestión** de las empresas, también hubo un elevado grado de **consenso**, sin embargo sus valoraciones y opiniones eran ahora en sentido inverso, **situando las deficiencias en un primer plano**:

- *Tecnológicamente sí, organizativamente no. Da una impresión pobre. Se cambia constantemente y da una sensación de inseguridad. No hay ideas claras.* (Nº 14).
- *También se podía mejorar a nivel organizativo. Cuando viajamos a otras empresas europeas del sector, se nota diferencia... por ejemplo, se ve más flexibilidad* (Nº 5).

En buena medida, las opiniones de nuestros entrevistados aludían a **importantes deficiencias y retardos en materia de adaptación a modelos de gestión y organización empresarial** más acordes a las nuevas situaciones. Sería, además, sobre esa vertiente organizativa y de gestión donde más se detenían los discursos y donde se ponía un mayor énfasis en las descripciones y valoraciones. Sin duda alguna, ello tiene mucho que ver con el papel preponderante que le conceden a los aspectos organizativos (y de tomas de decisión) respecto a los tecnológicos, para hacer de las empresas organizaciones eficientes, y a la trascendencia de lo organizativo en cuanto a influencia sobre sus condiciones y relaciones laborales. En sus representaciones late, en este sentido, una doble preocupación:

- Por un lado, piensan en las deficiencias organizativas y de gestión en términos de mejora y adaptación de las empresas a la situación de intensificación de la competencia mercantil. De algún modo, esto afecta directamente a su realidad sociolaboral, pues **determina –como para el resto de los trabajadores– unas mejores o peores posibilidades de futuro**.

---

5 La numeración que figura detrás de los paréntesis corresponde al número de entrevista, según se relaciona en el Anexo I. Las entrevistas fueron grabadas magnetofónicamente pero, en este caso, no fueron transcritas en su integridad; tan sólo en forma de notas y apuntes manuscritos para su análisis.

- Simultáneamente, la cuestión organizativa afecta **de un modo más próximo a sus condiciones concretas de trabajo, pues buena parte de sus tareas y funciones están directamente vinculadas a la organización, gestión o planificación**. En este sentido, veremos como sus reivindicaciones laborales (expresas o latentes) están estrechamente relacionadas con esas deficiencias de organización y gestión empresarial.

En lo que a posibilidades de acercamiento sindical se refiere, lo que cabe destacar ahora es precisamente su interés por la mejora competitiva de las empresas y los sectores productivos; objetivo para el cual, la cuestión de la eficiencia organizativa y de gestión adquiere un papel central. Como quiera que **los sindicatos** son un sujeto fundamental en las relaciones de trabajo, con capacidad para intervenir o influir en muchas de las facetas de la **organización y la gestión del trabajo y la producción, este ámbito de la actividad sindical se convierte en un elemento esencial de imagen positiva para estos colectivos**.

En este sentido, es importante resaltar que los sindicatos generales, a diferencia de los sindicatos corporativos, mantienen **una perspectiva y unos intereses y compromisos globales** (vale decir totales) sobre la situación y evolución de las empresas (sectores, economía...), que no pasan inadvertidos entre estos trabajadores.

### **5.3. Buenos empleos... por comparación**

Descendiendo más a lo que es el contenido específico de este capítulo, el conjunto de nuestros entrevistados (afiliados o no, cercanos a las posiciones sindicales o más alejados, con o sin titulación universitaria...) coincidieron en afirmar que, en general, **sus condiciones de empleo y de trabajo no eran malas**, mostrando sobre el particular una relativa satisfacción, en el entendido de que la aspiración a mejorar es consustancial al ser humano. Sin embargo, un matiz importante es que esta **valoración** positiva se hacía **por comparación con las condiciones que presumiblemente existían fuera de sus empresas**.

- *El empleo es satisfactorio por comparación, dentro de este país (Nº5).*
- *Sí. Estoy satisfecho. Comparas por ahí ... por fuera y te dices: "estoy bien" (Nº14).*
- *Un empleo confortable y unas buenas condiciones de trabajo ... (Nº9).*
- *Yo considero ... bueno es que tampoco hay mucho donde elegir ... (Nº7).*
- *No me puedo quejar... Es una situación envidiable: un puesto fijo, con un salario decente ... mucha gente lo quisiera. (Nº11).*

Comparación que, dicho sea de paso, entendemos no está hecha sobre la base de sus propias experiencias profesionales, pues casi todos los entrevistados habían comenzado su vida laboral *seria* en la empresa actual (si acaso, alguna beca, alguna ayuda familiar, o alguna clase particular), lo cual, sin ser objeto específico de este estudio, dice poco en favor del tópico de la gran movilidad de estos colectivos.

En cualquier caso, la respuesta de los técnicos y cuadros medios a la cuestión genérica de su situación laboral, era la del reconocimiento de una relativa satisfacción y cierto privilegio, comparándolo al desfavorable contexto sociolaboral global. En nuestra opinión, esa aparente contradicción se debe, en última instancia a lo que ha dado en denominarse “**los efectos disciplinarios de la crisis**”, que en su caso se concreta en el hecho de saberse situados en empresas centrales del entramado laboral y productivo, a las que observan temerosos de que los nuevos condicionantes económicos pongan en el disparadero de la crisis.

En este sentido, el problema de la amenaza de desaparición (caso de la empresa del sector de minería), del empequeñecimiento vía deslocalización industrial o vía reajuste competitivo (Telecomunicaciones y Aeroespacial), del fraccionamiento empresarial vía segregación (Informática y Bienes de Equipo), o sencillamente, la subcontratación y descentralización productiva (en todos los casos)<sup>6</sup>; son realidades recientes o en ciernes que condicionan fuertemente las representaciones y percepciones sociolaborales de estos (y otros) colectivos de trabajadores.

De este modo, la valoración relativamente satisfactoria de sus empleos y sus situaciones laborales actuales queda bastante matizada. Para ellos **la continuidad (o eventual mejora) de sus empresas** y, por tanto, **la posibilidad del mantenimiento (o potencial mejora) de su situación laboral actual**, se convierte en la **primera de sus preocupaciones y reivindicaciones**.

En términos de acercamiento sindical, de nuevo vuelve a aparecer como fundamental **el papel relevante** que tienen – y deben tener aún más– los **sindicatos generales, comprometidos con la idea y las prácticas de conjugar adecuadamente la mejora de la eficiencia de las empresas con las condiciones de trabajo y empleo del conjunto de los trabajadores**.

---

6 Esto responde a la realidad de las empresas en las que realizamos las entrevistas (Ver Anexo I).

Un caso particular lo constituyen **los trabajadores técnicos con contratos temporales o precarios**. Al igual que los restantes entrevistados, estos trabajadores valoran sus empleos como relativamente positivos, por comparación. Esto es, en la medida que la situación actual hace muy difícil la posibilidad de obtener un puesto de trabajo, y más improbable todavía que éste sea en empresas de cierta envergadura, con posibilidades de conseguir unas condiciones salariales y de trabajo más o menos buenas y, sobre todo, que sean sostenibles en el tiempo.

Les diferencia del resto de sus compañeros precisamente su forma de contratación temporal o precaria. Situación que condiciona todo su discurso, tanto en lo relativo a las condiciones de trabajo, como a las relaciones laborales. Su representación fundamental es que sus situaciones de trabajo **podrían ser satisfactorias, en la medida que adquirieran el estatus de trabajador de pleno derecho que concede el contrato por tiempo indefinido**; cuestión que –como para el resto de trabajadores con empleos precarios– se convierte en la principal preocupación y reivindicación laboral.

- *Como empleo es bueno, como contrato no. Las condiciones de trabajo son buenas, pero claro ... tengo un contrato precario. (Nº10).*
- *Sí, es bueno, comparándolo con lo que hay por ahí ... Hay mucho paro y trabajar aquí, aunque sea con un contrato temporal, es un privilegio (Nº12).*

De forma semejante a otros colectivos de trabajadores en situación de empleo precario, los discursos elaborados por los trabajadores técnicos estuvieron siempre condicionados por el tipo de contrato, que se revela como variable más significativa y explicativa de sus relaciones laborales, superando otras como pueda ser la edad o el género.

En nuestra investigación entrevistamos a 5 trabajadores técnicos de alrededor de 25 años<sup>7</sup> –tres mujeres y dos hombres; tres con contrato precario y dos con contrato indefinido– en las que mostraron predisposiciones ideológicas radicalmente opuestas. Sin embargo, **si tuviéramos que diferenciar sus percepciones y valoraciones sobre las condiciones de trabajo, tendríamos que referirnos a la forma de contratación y mucho menos a la edad o al género, aunque sin duda en una gran mayoría de ocasiones las tres vayan unidas.**

---

7 Entrevistas num. 6, 8, 10, 12 y 13.

Los discursos de los técnicos *precarios* sobre sus condiciones de trabajo, se ven plagados de referencias –explícitas o implícitas– a la diferenciación existente entre ellos y el resto de trabajadores técnicos *fijos*:

- *... A veces se nos exige más de lo que se puede hacer en una jornada laboral.*
- *¿La retribución? Un poco baja... La de los demás, no lo sé. Nunca sabemos lo que hace cada uno.*
- *No puedes exigir, porque tienes la presión de la seguridad del empleo. La gente joven tiene ese problema, es que si no lo hago, mañana me van a echar (Nº 12).*
- *... “sois el futuro, necesitamos gente joven como vosotros aquí en la empresa” ... todo eso está muy bien, pero no te sientes respaldado porque a la empresa les cuesta hacernos fijos (Nº 6).*

**A su vez, estos** trabajadores jóvenes y precarios **son observados por sus compañeros más mayores y con contratos indefinidos como una amenaza** para el mantenimiento o mejora de sus condiciones de trabajo, por el efecto competitividad. Como sucede entre otros colectivos de trabajadores, estas diferenciaciones son elementos fundamentales para el disciplinamiento laboral que llevan a cabo las direcciones empresariales.

Desde la óptica sindical, intervenir en las políticas de contratación de las empresas (incluyendo la contratación de técnicos y cuadros medios), tratando de que éstas sean transparentes y adecuadas, constituye una aspiración irrenunciable y un importante elemento de acercamiento sindical a éstos y otros colectivos.

#### **5.4. Profesionalidad y necesidades laborales**

Situados en otra perspectiva, la relativa satisfacción que, como punto de partida, muestran los técnicos y cuadros medios, no significa la ausencia de necesidades y reivindicaciones laborales. De hecho, conforme fueron avanzando las entrevistas, los discursos iban dejando entrever, que no son pocos los problemas que envuelven la actividad profesional de este colectivo.

En este sentido, la diversidad y heterogeneidad laboral e ideológica del colectivo, así como la situación particular de cada empresa, dificultan enormemente un análisis conjunto y pormenorizado de sus necesidades y anhelos laborales. No obstante, desde la óptica de este estudio, esta cuestión se convierte en esencial. Por ello **la primera lectura sindical que se extrae es la necesidad de analizar en cada empresa, las diversas carencias y demandas laborales**. En lo que sigue, trataremos de exponer las problemáticas más generalizadas e interesantes.

Empezaremos por **la noción** misma **de profesionalidad**. En no pocos casos, nuestros entrevistados se refirieron a la merma del valor que concede la empresa a su profesionalidad y a su labor *como técnicos*; planteando una tendencia a la *burocratización* de las tareas y labores que llevan adscritos sus puestos (gestión, ventas, *marketing*, atención al cliente...), creando con ello una cierta frustración de sus expectativas profesionales previas.

- *Haces una carrera técnica dura, especializándote en cuestiones de desarrollo de tecnología e investigación... y terminas en puestos de trabajo muy de gestión, pues claro que hay un cierto nivel de frustración (Nº 5).*
- *Vienes a trabajar y es como una rutina. Es un trabajo muy elemental (Nº 7).*
- *Cada vez hay menos diferencias entre el trabajo técnico y el trabajo administrativo, con cierto nivel de cualificación y los niveles de responsabilidad están muy diluidos (Nº9).*

De algún modo, esto nos confirma la mencionada tendencia (diferencial) a la asalarización de este colectivo. Pero, añadido a esto, lo que también nos pone de relieve es la generación de un cierto descontento profesional dentro del colectivo, al ver como es frenada su profesionalidad y su aportación especializada al desarrollo de la eficiencia de la empresa (generación de riqueza), sin fundamentarse en razones técnicas (*objetivas*), sino debido a deficiencias organizativas y de gestión que encuentran sus causas (*subjetivas*) en un uso perverso de la capacidad de decisión de las direcciones de las empresas.

Directamente relacionado con el problema del desarrollo profesional, nuestros entrevistados mencionaron el problema de **la formación profesional continua**. Las referencias aludían a una situación en la que no se atendían correctamente sus necesidades específicas de formación sino que, por el contrario, su programación era muy general y no posibilitaba la atención concreta de cada colectivo o de cada trabajador. El problema fundamental residía en las carencias de planificación y diseño de la formación necesaria, como consecuencia, a la vez, de la deficitaria organización y gestión del trabajo a la que aludimos antes. La solución sólo podría venir de la mano de una participación más intensa de los diversos colectivos en el estudio de las necesidades de formación, en su diseño y planificación.

- *En el área donde estoy yo, la formación no va más allá del manejo de programas de ordenador, como el Windows 95, que compartes con las secretarías. No hay formación específica de ingeniería (Nº 5).*
- *¿Participación en la formación? Poco o nada. (Nº 11).*

- *Esto es informática... a los tres años tíralo. Tienes que estar formándote continuamente. En este sentido se han dado cursos, pero no los suficientes, y a veces no los más adecuados (Nº 14).*
- *No está clara la formación que necesitas (Nº 9).*
- *En cuestión de formación tampoco informan mucho. Pasan para que te apuntes, pero claro, eso está muy castigado, tú te apuntas a uno, pero luego haces el que ellos quieren (Nº 7).*
- *Sí nos preguntaron sobre nuestras necesidades y la verdad es que sí se nos hizo caso en casi todo (Nº 3).*

Otra de las materias sobre la que nos interesamos de forma expresa sería **la movilidad y la promoción profesional**. *A priori*, este podía ser un tema central de sus condiciones de trabajo, dado lo arraigado del afán promocionista entre este colectivo. Las opiniones fueron muy diferentes. Para algunos, la mayoría, el problema es el de siempre: un gestión arbitraria de los recursos humanos:

- *Las necesidades profesionales en cuanto a promoción, pienso que no están bien cubiertas. Entras como ingeniero y sigues aquí, a no ser que haya una cuestión de jubilaciones. La antigüedad sigue valorando más que la formación o la capacitación (Nº 5).*
- *¿Movilidad? Aquí poca (Nº 7).*
- *No es algo que a mí me afecte mucho, pero aquí es penosa, no es el que más valga o el que menos valga... (Nº 14).*
- *Aquí el problema es la competitividad feroz, el miedo por el futuro... Está claro que aquí la gente no sube por méritos estrictamente profesionales, sino por otro tipo de méritos (Nº 11).*

En otros casos, el paradigma de carrera profesional estaría ligado a la *individualización y personalización* de cada caso, alejándose de cualquier cosa que suene a regulación (y por tanto objetivación) de las condiciones de trabajo:

- *Las condiciones de trabajo son cada vez más atendiendo a la persona... Al final es a lo que vamos, a la personalización de sus condiciones: cada uno tiene las condiciones en función del trabajo y del valor que aporta a la compañía (Nº 9).*

Lo que cabe mencionar al respecto es que, en general, las valoraciones se encaminaban hacia la **descripción de un panorama en el que el encuadramiento profesional** (como sistema global de valoración del trabajo, que incluye el sistema de categorías, el sistema de promoción, la movilidad funcional y la formación y cualificación profesional ) **no obedecería a la lógica de igual valoración, a trabajo de igual valor, lo que trae como consecuencia la generación del agravio comparativo y el malestar laboral.**

Llegamos así al tema más esencial de las condiciones de trabajo de este colectivo –**el problema de los sistemas de trabajo por objetivos y la valoración del desempeño**– pues es donde mejor se condensa su problemática laboral actual.

- *Estamos fuera de convenio, trabajamos por objetivos. Se hace un valoración por puestos y al final del año tu jefe te da una nota. Al final en lo que se convierte es en que has trabajado más horas de las que debías (Nº 7).*
- *Nosotros estamos fuera de convenio, bueno creo que totalmente fuera de convenios, pero te lo puedo mirar y asegurarme. Tenemos convenio y lo consultamos, pero no lo he leído completamente. Tenemos un complemento de desempeño, que es por alcanzar unos objetivos y bueno ahí decide la dirección, bueno es por departamentos, pero la valoración se hace persona por persona (Nº 5).*
- *... lo que ocurre es que la mayoría de las veces no se definen esos objetivos con claridad, ni se conocen los baremos mediante los cuales se establece la evaluación personal. Ésta es la trampa del sistema (...) la evaluación es una cosa en la que influye el criterio del jefe inmediato, cómo les caigas a los jefes, la idea que tengan de ti ... y ahí se dan todo tipo de discriminaciones, porque el sistema de pagos por objetivos es individualizado (Nº 11).*
- *La mayoría de la gente ya no está por convenio... los antiguos tienen que adaptarse a los nuevos tiempos (Nº 9).*

Como queda suficientemente patente en la literalidad de sus expresiones, la implantación de estos nuevos modelos de gestión de recursos humanos –los sistemas de trabajo y remuneración por objetivos y la valoración del desempeño– **constituyen el vértice sobre el que se fundamenta la política empresarial de individualización laboral de estos colectivos de trabajadores**, al desligar los elementos sustanciales de la relación de trabajo (salario y valorización del trabajo, categoría y promoción profesional...) de los instrumentos de regulación colectiva de dicha relación de trabajo (convenio colectivo).

Los efectos, como no podía ser de otro modo, no sólo se limitan a un empeoramiento de las condiciones objetivas (cuantificables) de trabajo (por ejemplo trabajar más y durante más tiempo), también implican un empeoramiento del clima laboral y las relaciones humanas en el trabajo, pues fomentan la competitividad y hacen más difícil e inhóspita la convivencia y las relaciones interpersonales en las empresas, por más que éstas –como organizaciones de trabajo– mantengan un componente cooperativo.

- *Nos hemos quejado de que ganamos poco ... pero dado el ambiente, este tema ha pasado a ser de prioridad baja y hoy casi nadie se queja del sueldo. Casi nos molestan más los agravios comparativos, si suben a uno y no a otro, que los niveles salariales en general. La gente trabaja más y más horas, creándose una situación de ausencia total de compañerismo (Nº 11).*

- *La empresa no amplía plantilla y los nuevos trabajos son asumidos por los que estamos (Nº 5).*
- *Se trabaja más que antes. La jornada (pactada) no es mala, pero está claro que el que no se queda más tiempo ... pues ése va a estar marcado (Nº 14).*

**El problema fundamental no son los nuevos sistemas en sí mismos, sino que su implantación y funcionamiento son absolutamente ajenos a la regulación colectiva.** De ese modo, *estar fuera de convenio* significa muchas cosas a la vez, y quizás lo de menos sea el signo de *distinción* que algunos le conceden. Fuera de la regulación colectiva de las relaciones de trabajo, se consigue varios objetivos patronales fundamentales, con un único denominador común: el control individualizado de la mano de obra mediante su fragmentación.

- En primer lugar, se fomenta y encasilla la identidad laboral individualista y promocionista, pretendidamente consustancial a la *manera de ser* de estos trabajadores.
- Simultáneamente, también se consigue fragmentar a la plantilla distanciando (incluso oponiendo) –en este caso mediante la diferenciación *en convenio/fuera de convenio*– a los distintos colectivos presentes en la misma empresa, haciendo que sus intereses *parezcan* muy distintos.
- Finalmente, se dificulta el acercamiento de los técnicos y cuadros medios a la organización sindical, impidiendo de ese modo el mutuo fortalecimiento: si para estos trabajadores el valor del convenio colectivo se convierte en residual, y la negociación colectiva, constituye el eje vertebrador y objetivo central de la acción sindical, la única pregunta que pueden formularse es: ¿para qué los sindicatos?

## **6. ... Y RELACIONES LABORALES ¿ QUÉ SINDICATOS, QUÉ SINDICALISMO?**

El punto de partida de este último capítulo está directamente vinculado a los análisis anteriores sobre la diversidad de posiciones laborales y sindicales de este colectivo y con el papel central de la negociación colectiva, como catalizador de la conexión y relación del sindicato con su base social.

La finalidad ahora es analizar cómo se relacionan ambos aspectos, con el propósito de desentrañar elementos *positivos* que pudieran facilitar el acercamiento entre trabajadores técnicos y CC.OO. Para eliminar reiteraciones innecesarias, nuestra atención se dirige fundamentalmente hacia la fracción mayoritaria del colectivo (que denominamos *moderada* o *intermedia* a efectos analíticos), por ser donde se encuentra el nódulo central del problema.

Desde el punto de vista metodológico, seguimos haciendo uso de los análisis de las entrevistas, incorporando las que realizamos a los sindicalistas de empresa de CC.OO. y a los representantes de la Confederación de Cuadros, así como las principales conclusiones a las que se llegaron en los tres seminarios que promovió la FM/CC.OO. sobre este tema.

## 6.1. La particularidad sindical de las empresas

La primera dificultad se encuentra en **la variabilidad de situaciones sindicales y de negociación colectiva** existente en las empresas: implantación y capacidad sindical, equilibrio de fuerzas y, sobre todo, incidencia en la regulación de las condiciones de trabajo...

En ese sentido, entre nuestros entrevistados detectamos diferencias sustanciales en cuanto a valoración sindical y posibilidades de acercamiento, según fuera la situación sindical concreta de cada empresa. A modo de tipología, necesariamente incompleta, y siempre dentro del contexto de empresas más o menos grandes, distinguimos dos situaciones extremas:

- De un lado, tendríamos **la situación más favorable**; es decir, aquel espacio sociolaboral en el que el sindicalismo de clase está muy afianzado, la presencia sindical es consistente (tasa de afiliación, pericia o experiencia de los sindicalistas) y la acción sindical es continuada y activa. En mutua interrelación, las posibilidades de influir en las relaciones laborales y la capacidad para intervenir en la regulación colectiva de las condiciones de trabajo son relativamente importantes.
- En el extremo opuesto, estaría **la situación más desfavorable**; esto es, aquellas empresas en las que el sindicato y el sindicalismo están poco afianzados, incluso habiendo obtenido una buena representación en el comité de empresa; la afiliación y/o la audiencia sindical son débiles y los delegados sindicales (algunos no afiliados a CC.OO., aún siendo miembros del comité por este sindicato) son noveles o no muy activos. De ahí se deriva una ausencia casi total de actividad sindical regular y una escasa capacidad de intervención en la regulación de las condiciones de trabajo (por ejemplo, en uno de los casos seleccionados, no había convenio colectivo propio, pese a tratarse de una importante empresa).

Lo relevante es que, **aún dentro de la misma lógica laboral y sindical de los cuadros medios**, incluidos en esa franja *media* (ni abiertamente en contra ni decididamente a favor, de los sindicatos de clase), **las actitudes y valoraciones más alejadas de lo sindical y más afianzadas en el individualismo, las encontramos en aquellos espacios sociolaborales que se acercan más a este último modelo**. La razón, naturalmente, hay que buscarla en que, a lo que venimos denominando *histórico desencuentro*, habría que añadir la proximidad de un **referente**

**rente sindical connotado de debilidad y de escaso valor**, tanto para sus intereses, como para los del resto de trabajadores.

El objetivo de traer aquí esta esquemática tipología, es poner de manifiesto un hecho fundamental respecto a la diferenciación de elementos *positivos*. En nuestra opinión, **la construcción de los valores y las opiniones de cualquier trabajador acerca del sindicato está íntimamente relacionada con la importancia de la actividad que éste pueda desarrollar en el contexto laboral más próximo y con el valor instrumental que les reporta**; tal vez, incluso, de un modo más influyente que los prejuicios ideológicos adquiridos en la distancia de los mensajes mediáticos, o los valores inscritos en el acervo cultural de cada cual.

- *Yo probablemente haya partido siendo de derechas y puedo terminar siendo de izquierdas. Yo nací en un determinado ambiente social, pero luego la realidad es muy distinta. Te das cuenta que la realidad es que todos trabajamos para una empresa y es cuando ves ... ¿quién puede defender mejor mis intereses?* (Nº 5, no afiliado a ningún sindicato).

Sea como fuere, lo que parece indiscutible es que **el desarrollo de una actividad sindical consistente** y apegada al terreno de lo concreto **puede hacer modificar sensiblemente el rumbo de los prejuicios iniciales** y, por tanto, también **los signos de identidad laboral y la actitud hacia lo sindical. Lo contrario, sin duda, es afianzarlos definitivamente**. Dicho de otro modo: difícilmente podría despertarse el interés de los técnicos y cuadros medios hacia el sindicalismo de clase, si previamente no perciben el valor y la utilidad de la actividad sindical concreta y cercana a sus vidas laborales.

## **6.2. Sindicalismo general versus asociacionismo de cuadros**

Habida cuenta del deseo de un sindicalismo *a la medida*, mencionado por nuestra fracción *intermedia* de técnicos y cuadros medios, una cuestión que resultaba imprescindible indagar era en el **contraste entre las dos formas de entender el hecho sindical: entre el sindicalismo generalista y el asociacionismo profesional o sindicalismo corporativo**, dirigido exclusivamente hacia este segmento de trabajadores.

Nuestro objetivo es encontrar, entre las diferencias y las semejanzas, elementos compatibles e incorporables al sindicalismo de clase. Por esta razón, nuestra investigación incluye entrevistas a algún miembro de este tipo de organizacio-

nes, adscritas a la Confederación de Cuadros<sup>8</sup>, y alguna pregunta en este sentido a nuestros entrevistados en general.

Aunque de una a otra empresa mantienen políticas y prácticas matizablesamente distintas<sup>9</sup>, el **discurso básico y auto-legitimador de las asociaciones sindicales de cuadros, se fundamenta**, obviamente, en explorar el *hecho diferencial* de este colectivo. Esto es, en abundar en la posición laboral intermedia entre capital y trabajo y en buscar los rasgos que les distinguen, tanto de la dirección empresarial como del resto de los trabajadores.

Con esa base, y manteniendo que los técnicos, como asalariados, tienen problemáticas laborales y profesionales diferenciadas, su pretensión es **ocupar un espacio sindical teóricamente especializado y no cubierto por los sindicatos generales**.

- *Estamos como un sándwich. Tenemos una problemática que los de abajo no entienden (...) pero nosotros también tenemos problemáticas laborales y éstas no te las recoge nadie, los jefes porque no quieren problemas y los sindicatos mayoritarios porque están con la base, con la mayoría, y esto hace que te agrupes para defender tus intereses.* (Miembro de Comité de empresa por Organización de Cuadros).
- *Un mando intermedio está entre la espada y la pared, arriba no nos quieren y abajo no nos pueden ver.* (Entrevista N°2. Afiliado a Organización de Cuadros).

Desde esa óptica de una problemática sociolaboral *diferenciada, a priori* podría parecer que esa forma de entender lo sindical sería la única posible para dar cabida a la necesidad de organización colectiva, manifestada por la generalidad del colectivo.

De ser así, lo único que cabría deducir es que CC.OO. sólo podría encontrar audiencia entre las clases trabajadoras más *proletarizadas* y tradicionales, y observar como la excepción que confirma la regla, las posiciones sindicales de los técnicos y cuadros medios que en la actualidad votan o están vinculados abiertamente a favor y en otros abiertamente en contra.

---

8 Conviene precisar que, en nuestra opinión, existen diferencias sustanciales entre el modelo sindical que representa la Confederación de Cuadros, y la abierta disposición y el origen pro-empresarial de los sindicatos *amarillos*, aunque estos también suelen actuar preferentemente entre estos colectivos.

9 Aunque las organizaciones de cuadros con las que contactamos a nivel de empresa estaban adscritas a la Confederación de Cuadros, mantenían entre sí criterios muy distintos ante hechos esenciales de las relaciones laborales; por ejemplo, frente a la plena inclusión de los técnicos en el convenio colectivo, en algunos casos se manifestaron abiertamente a favor y en otros abiertamente en contra.

mente a este sindicato. En estos casos, la argumentación más recurrente para explicar estos vínculos es referirse a los valores ideológico-políticos previos o independientes al hecho sindical en sí, de donde se seguiría que CC.OO. poco podría hacer para variar esta situación.

Sin embargo, **pese a esa supuesta perfecta correspondencia y sincronía** (organizaciones sindicales *distintas*, para problemáticas laborales “diferentes”), **los problemas de representación y de participación de este colectivo persisten también para las asociaciones de cuadros**. Y sobre todo, que tal como muestran estas indagaciones, ni está claro que ésa sea la opción sindical pretendida por la mayoría, ni hay **nada que nos haga concluir que el sindicalismo generalista sea incompatible con la representación de problemáticas sociolaborales diferenciadas**.

Para descifrar esta **aparente contradicción**, en nuestro análisis **distinguimos dos argumentos** esenciales, que se complementan y se presentan entremezclados en la realidad. **Uno es de carácter positivo**: la mayor influencia de los sindicatos de clase. El **otro es de índole negativa**, y hace referencia al *olvido* sindical hacia este colectivo. Empezaremos por este último.

Una de las ideas más recurrentes entre nuestros entrevistados (a excepción de los que están abiertamente en contra del sindicalismo de clase), hace mención a lo que genéricamente podría denominarse **el olvido del sindicalismo de clase hacia este colectivo**, por falta de costumbre, de aptitud, de interés... y centrarse exclusivamente en los colectivos *obreros*.

En la siguiente intervención de un técnico no afiliado, puede observarse cómo la base del discurso es siempre la misma: lo distinto de su situación intermedia (“*entre dos aguas*”); sin embargo, la derivación hacia lo sindical no se encamina a identificar el sindicalismo de cuadros como la opción más idónea, sino en **echar de menos un mejor acoplamiento de la problemática de los técnicos en el sindicalismo de clase**:

- *Nos sentimos entre dos aguas: entre los sindicatos de base y una dirección que intenta tener un control sobre cómo nos aproximamos a las movilizaciones. Los sindicatos tradicionales no han sabido llegar a nosotros, nos ven como a alguien ajeno al núcleo de trabajadores (...). Entonces, al ver que no se preocupan lo suficiente por nuestra situación, en el mejor de los casos hace que surjan sindicatos de cuadros intermedios. Los sindicatos tradicionales no han sabido acercarse a nosotros* (Nº 5, Técnico no afiliado).

Lo que se deduce de esta interesante intervención es que **la mayoritaria ausencia de respuesta sindical tradicional** de los técnicos y cuadros medios, **o la derivación** de la misma (**como sustitutivo**) **hacia los sindicatos específicos de cuadros**, en cierta medida **puede deberse a las carencias de un trabajo sindical dirigido específicamente hacia ellos**.

Opinión que no sólo recogimos entre los entrevistados englobados en la fracción intermedia y mayoritaria, sino que también es **compartida por los técnicos afiliados a CC.OO.:**

- *Yo creo que, afortunadamente, el sindicato está cambiando, pero aún peca de un cierto “obrerismo” (...) yo soy hijo de trabajador y me he criado en una barriada obrera, pero cuando das un salto ... da la impresión de ... que queda como una coletilla, de que eres un enemigo de clase ... yo creo que el sindicato debería vincularse un poco más a nosotros, a los TPC’s. Yo creo que estamos un poco abandonados por el sindicato. Aquí parece que lo único que importa es ver cómo están los obreros ... que sí, que es muy importante. Pero también los es, ver cómo están los administrativos, los técnicos ... Sí, la verdad es que estamos un poco abandonados.* (Nº1, Técnico afiliado a CC.OO.).

Incluso aún más, pues también encontramos **indicios de esta misma valoración en las alusiones de algún técnico afiliado a las asociaciones sindicales de cuadros:**

- *Nosotros no tenemos una representación sindical que nos defienda. Estoy ahí* (en el sindicato de cuadros) **no porque lo sienta, sino porque CC.OO. y UGT sólo defienden a la parte trabajadora.** *Al operario le tienen que analizar con criterios de operarios, pero a mí me tienen que analizar con criterios de cuadro técnico.* (Nº 2; Técnico afiliado a sindicato de cuadros).

Para reforzar todavía más lo que sostenemos aquí, nos remitimos a los resultados de una **encuesta a técnicos y cuadros medios, realizada por CC.OO. en Construcciones Aeronáuticas**<sup>10</sup>. En ella se realizaron una serie de preguntas que están directamente relacionadas con lo que venimos tratando:

---

10 S.S. de CCOO / CASA; “Resultados de la Encuesta a los TPCs de CASA”. Diciembre, 1990 (no difundido externamente).

- Con el fin de desarrollar esta plataforma reivindicativa de la mejor forma posible ¿estarías dispuesto a contribuir con tus ideas con la Sección Sindical de CCOO de CASA?

- Sí, en la situación actual ..... 17,4%
- Sí, siempre y cuando se potenciaran dentro de CC.OO. la presencia de los técnicos y sus organizaciones ..... 59,7%
- No, de ninguna manera ..... 15,6%

Fuente: Encuesta TPC / CCOO - CASA 1990. (el subrayado es nuestro)

Lo más significativo de la encuesta es que se volvió a formular esta misma pregunta, pero no sólo en relación con una plataforma reivindicativa puntual, también respecto a los problemas generales de los técnicos, y a los problemas del conjunto de la plantilla, obteniendo unos porcentajes de respuestas afirmativas, pero condicionadas a la potenciación de la propia presencia de los técnicos en la Sección Sindical, cercanos al 60%.

Igualmente se les instó a que opinaran sobre las posibilidades de que CCOO fuera capaz de asumir la representación de este colectivo. Sus respuestas confirman la idea de que **“no hay nada que nos lleve a pensar en la imposibilidad de que este sindicato pueda asumir la representación de este colectivo”**.

- En algunos sectores de nuestro colectivo se da la opinión de que CC.OO. no es capaz de asumir la representación y las reivindicaciones de los técnicos, señala por favor cual es tu posición frente a esta idea:

- Estoy de acuerdo, y pienso que eso va a seguir siempre así ..... 12%
- Estoy de acuerdo, pero pienso que eso puede empezar a cambiar ..... 59%
- No estoy de acuerdo ..... 24,4%

Fuente: Encuesta CC.OO. / CASA

En lo que concierne al **argumento de carácter positivo**, en cuanto **ventaja comparativa del sindicalismo de clase**, lo que encontramos fue una opinión casi unánime respecto de la **mayor influencia y capacidad potencial de esta fórmula de organización colectiva, respecto a las limitaciones de las organizaciones de cuadros**. Las razones, en su formulación más expresa, tienen que ver con un mayor peso en los órganos de representación, tanto a nivel de empresa como a nivel institucional (por su mayor representatividad) y en la sociedad en su conjun-

to... En un nivel más profundo, lo que representa el sindicalismo general es un mayor compromiso y responsabilidad para con las problemáticas globales (sociales y laborales) del conjunto de las clases trabajadoras.

De ahí que el **discurso de la Confederación de Cuadros**, en cuanto a ubicación en el espacio sindical, se cierra con el **concepto de la complementariedad con los sindicatos de clase**; es decir, con el argumento de la no intromisión en los *otros* espacios de acción, a los que renuncian por su especialización, lo que tratan es de construir un escenario de relaciones cooperativas y de espacios de confluencia con los sindicatos de clase, para la resolución de las cuestiones que son de *su incumbencia*.

- *Pero claro, son muy limitados (los sindicatos de cuadros), porque la mayor parte de los trabajadores está con los sindicatos de base y las organizaciones que surgen a nuestro alrededor no tienen a penas calado.* (Nº 5. Técnico no afiliado).
- *En un sindicato mayoritario estarían más protegidos, pero tienen que tener una independencia.* (Miembro de Comité de empresa por Organización de Cuadros).
- *No tenemos problemas con los sindicatos generales, nosotros no nos metemos en los ámbitos que no nos corresponden, sólo cuando hay algún tema de técnicos y cuadros.* (Miembro de Comité de empresa por Organización de Cuadros).
- *En las comisiones técnicas sobre los problemas del colectivo no tenemos problemas de entendimiento entre los sindicatos presentes. El problema viene luego en la reunión de 34 (total Comité), que nos quedamos en minoría los seis (Comité Colegio Técnicos).* (Miembro de Comité de empresa por Organización de Cuadros).

Los resultados de la encuesta antes mencionada, también pueden ayudar a clarificar lo que aseveramos en torno a la posibilidad de una mayor preferencia y conveniencia por el sindicalismo de clase, siempre y cuando éste cumpla con el requisito de atender, en todo su alcance y complejidad, las problemáticas laborales –comunes y diferenciadas– de los técnicos y cuadros medios:

- ¿Por qué vía consideras que el colectivo de técnicos podría tener mayor capacidad de presión, a la hora de plantear sus reivindicaciones?

En solitario, como colectivo de técnicos ..... 30,5%

En unión al resto de trabajadores ..... 60,2%

No necesitamos de la presión colectiva ..... 0,7%

Como **resumen** de estos análisis, extractamos algunas interesantes ideas en orden a dar respuesta a nuestro problema de partida.

- En primer lugar, el hecho de que las Asociaciones de Cuadros estén ocupando un cierto espacio sindical entre este colectivo, no encuentra toda su explicación en que sean éstas las organizaciones consustanciales a las necesidades sindicales de técnicos y cuadros medios. Lo que obtenemos de este hecho son dos elementos *positivos*: por un lado nos confirma la **existencia de una demanda creciente de organización colectiva** entre este colectivo; por otro lado, nos muestra que **ésta ha de tener un componente de atención especializada y diferenciada** de sus problemáticas sociolaborales.
- En segundo lugar, que al margen del rasgo *individualista* –que, como vimos, persiste mayoritariamente, aunque por distintos motivos, entre estos trabajadores– y las preferencias sindicales de cada cual, la mejor razón para explicar el desencuentro actual con los sindicatos de clase, la encontramos en **las deficiencias** que éstos han venido mostrado, en cuanto a **sensibilidad por sus problemáticas laborales específicas y la carencia consiguiente de una acción sindical adecuada**.
- Salvando ese problema, el sindicalismo de clase juega, al menos, con **una importante ventaja comparativa: su mayor presencia, influencia y capacidad potencial**. Por lo demás, **el sindicalismo de clase puede conjugar** perfectamente –y así lo manifiesta parte del colectivo en cuestión– **su vocación generalista** (su responsabilidad con el conjunto de los trabajadores), con **un sindicalismo de lo diverso**, de lo peculiar de cada colectivo o subclase en que se compone todo el entramado sociolaboral.
- En suma, si **en su condición de técnicos o cuadros medios**, demandan un **sindicalismo apropiado a sus necesidades específicas, como trabajadores** que son, **comparten la necesidad universal de unir y agregar voluntades y actos**, pues es el único medio que tienen los trabajadores para hacer valer sus intereses.

### **6.3. Un sindicalismo general para técnicos... con los técnicos**

Reconocido que el problema del *desencuentro* no sólo es consecuencia de las tendencias al individualismo (voluntario, forzoso o inducido) de este colectivo, ni que el asociacionismo corporativo sea necesariamente la fórmula sindical consustancial a estos trabajadores; sino que, por diversas razones y de modos diferentes, el *olvido* o el *descuido* sindical también han contribuido a su agravamiento, **lo que se plantea es reconstruir un sindicalismo general sobre la base de la diversidad.**

Esta idea constituye **la demanda genérica de los técnicos y cuadros medios al sindicalismo de clase**, lo que significa que el acercamiento es posible en una medida más optimista que la actual.

La **primera exigencia** que requiere la construcción de ese sindicalismo se refiere al **reconocimiento y la inclusión de las diferencias**:

- *Quizá lo primero es eliminar prejuicios, porque aunque nosotros no hagamos un trabajo manual, de algún modo también podemos ser obreros. A lo mejor lo que tiene que hacer (CCOO) es entrar en la oficina y pulsar un poco las opiniones del señor que está allí, que no tienen por qué ser las mismas del señor que está en el taller. Pero si quieren ... tendrán que hacer el esfuerzo por conjugar las dos .... El lenguaje que utilizan está pensado en la gente del taller ... el problema puede ir por ahí : Vamos a ver de qué manera hacemos que nos entiendan, independientemente de la extracción social. Hay algunos ingenieros que están en CC.OO. y gracias a ellos hay una cierta permeabilidad.* (Nº5. Técnico no afiliado).

Esta intervención nos indica que, para ello, es necesario contemplar dos elementos fundamentales y complementarios:

En primer lugar, nos alerta sobre la necesidad perentoria de **abrir cauces pertinentes de relación y comunicación entre el sindicato y estos trabajadores**. Para ello es imprescindible cumplir dos condiciones: Por un lado, **ahondar en las realidades y los problemas laborales de estos colectivos** (“*entrar en la oficina y pulsar las opiniones*”), con la finalidad de incorporarlos a la acción y la organización sindical. Por otro, **utilizar canales reconocidos por ambas partes**, es decir un lenguaje y unas formas de comunicación acordes al colectivo del que estamos hablando. En ese sentido, quizá la convocatoria de asambleas generales o los comunicados en los tablones de anuncios no sean suficientes.

- *Digamos que las lecturas que nosotros hacemos de sus comunicados* (de los sindicatos de cuadros) **las entendemos mejor porque hablan de nuestros problemas** (Nº 7. Técnico no afiliado).

En segundo lugar nos indica quiénes deben hacerlo. Esto es, que quienes mejor conocen sus problemas concretos, sus necesidades laborales y su lenguaje específico son ellos mismos. Por eso, **la reconstrucción de un sindicalismo general para técnicos y cuadros medios, exige que sean ellos los sujetos que deben protagonizarlo.**

En ese sentido, la posición especial –de inclusión en ambas realidades– que mantienen **los técnicos y cuadros medios inscritos en la fracción crítica** (cercaos o vinculados al sindicalismo de clase), hace de ellos los **sujetos – clave para desempeñar el papel de vehículo de conexión**. Ellos son los comunicadores *naturales* entre la base social (los técnicos y cuadros medios) y la organización (el sindicato).

La siguiente característica que ha de contemplar la reconstrucción de ese sindicalismo general para técnicos y cuadros medios, tiene que ver con **las formas de su potencial encuadramiento organizativo**.

La exigencia de un reconocimiento sindical de su realidad específica (el *hecho diferencial*) no puede, ni debe, significar que se generen barreras de separación entre colectivos. Pero, además, tampoco ésa es la demanda que hacen los técnicos y cuadros medios al sindicalismo de clase. Es decir, que cuando éstos reclaman una atención especializada, se refieren a su problemática laboral diferenciada como *técnicos o cuadros medios*; pero, como vimos, su condición como *trabajadores*, les inscribe en una realidad compartida, generándoles la necesidad de una organización sindical compartida y fortalecida.

Lo que se deriva de esta idea es que **el problema de la sindicalización** de los técnicos y cuadros medios **no pasa por establecer instancias organizativas específicas**, dentro de la actual estructura del sindicato (a modo de un sindicato de TPC dentro de CC.OO.) **sino por fortalecer y especializar la acción sindical dentro de los cauces organizativos existentes.**

Como quiera, además, que **las demanda sindicales y la necesidad de sindicalización se concretan en los espacios laborales inmediatos**, la tarea del acercamiento sindical a este colectivo pasa por reactivar y especializar la acción sindical, dentro de la instancia más básica y cercana de la estructura organizativa actual; es decir, dentro de **las Secciones Sindicales de CC.OO. en las empresas.**

La gran empresa industrial no sólo es el espacio sociolaboral donde está el problema: masificación y asalarización del colectivo; cambio composición plantillas, base de la articulación sindical..., sino que las empresas (sean del tamaño que sean) son, además, los lugares donde se concretan las relaciones de trabajo, y por ello, doónde los trabajadores *viven* su vida laboral, sus problemas y sus inquietudes... En consecuencia, es allí dónde surgen y se materializan las demandas y las necesidades de acción y organización sindical y, por tanto, donde se construya los prejuicios y valores más intensos y perdurables sobre el sindicalismo de clase.

Esto no significa renunciar a crear o reactivar otras instancias organizativas supra-empresariales en la estructura del sindicato, como por ejemplo, **Grupos o Áreas de trabajo de técnicos y cuadros medios especializadas**, que sirvan de apoyo y de enriquecimiento del trabajo sindical en las empresas. En nuestra opinión, éstas son incluso indispensables, en la medida que no todas las Secciones Sindicales de CC.OO. disponen de los mejores recursos y de la experiencia necesaria para desarrollar este trabajo.

En cualquier caso, lo que sí habrán de contemplar son **dos caracteres fundamentales**:

- **La mayor cercanía posible a las realidades concretas y los ámbitos homogéneos.** Por tanto, el sector o subsector sería el referente, y la articulación de su trabajo con las Secciones Sindicales, su finalidad.
- **Su imbricación en el conjunto de la organización.** En la línea expuesta, la especialización del trabajo sindical que exige el acercamiento a los técnicos y cuadros medios no significa fomentar un sindicalismo y un sindicato de técnicos y cuadros medios que corra paralelo o ajeno al resto del sindicato. Más bien lo contrario, es decir, que su plena inclusión y participación en toda la actividad sindical es el principal objetivo.

#### **6.4. Organización del trabajo y negociación colectiva: ejes básicos de la acción sindical**

Como resumen del epígrafe anterior, cabría decir que el acercamiento sindical –la construcción de ese sindicalismo general para técnicos– ha de ser **atendiendo sus problemas laborales concretos, en los espacios concretos de acción**.

Sin embargo, esa tarea sindical de intervenir en lo concreto, se topa con la sólida barrera de la exclusión, total o parcial, pero muy generalizada, de estos trabajadores del convenio colectivo; es decir, del instrumento sindical por excelencia para la regulación de las condiciones de trabajo y, por ello mismo, de conexión con su base social.

Como advertimos al final del capítulo anterior, sacar fuera de convenio a los técnicos y cuadros medios obedece a una estrategia empresarial encaminada al control individualizado de la mano de obra y a la fragmentación y separación de los trabajadores; sobre todo porque minimiza las posibilidades de que este colectivo encuentre interesante acercarse a los sindicatos de clase, dado el valor residual que representa para ellos el convenio colectivo, una vez que están fuera de su ámbito de regulación.

Sin duda, los propios técnicos y cuadros medios han contribuido a que se produzca tal desconexión, al aceptar su exclusión de los convenios colectivos. Ahora bien, el problema fundamental radica en determinar en qué medida esa aceptación es más o menos forzosa o más o menos voluntaria.

De nuestros análisis no puede deducirse *en qué medida* esa exclusión es consecuencia del acto voluntario de estos trabajadores, o responde más bien a la aceptación resignada de un ambiente y un contexto propicio para ello. Sin embargo, de esos análisis sí podemos inducir que el hecho de estar fuera de convenio no siempre es lo más deseable para este colectivo.

Encontramos dos tipos de causas (no excluyentes) que justificarían esa aceptación forzada de los hechos: bien como consecuencia de las presiones patronales (veladas o expresas), bien de que los contenidos y la capacidad de regulación de los convenios no dieran cuenta de los problemas laborales específicos de estos trabajadores.

- *Estoy totalmente en desacuerdo con la idea de que estar fuera de convenio es más cómodo. Es una jugada muy buena de la empresa, pues lo utiliza para tenerlos controlados.* (Nº 14. Técnico no afiliado).
- *Los técnicos superiores estamos fuera de convenio. A mí me parece una barbaridad, porque en función del director de turno ... Si le caes más o menos simpático, pues, se sube o no. ¡Y en esto, estar en el sindicato ...!* (Nº 3 Técnico afiliado a CC.OO.).
- *Estar fuera de convenio crea un malestar general. ¿Por qué no podemos estar en convenio como los demás? Hombre, no cabe la menor duda de que un titulado tiene siempre una situación especial. Pero se pueden compatibilizar ambas cosas.* (Nº 5 Técnico no afiliado).

En relación a esta cuestión, sólo podemos aportar un dato de tipo distributivo, pero es suficientemente llamativo. Nos lo proporciona la encuesta de CCOO a los técnicos de CASA:

¿Cuál de las siguientes alternativas consideras la más idónea para fijar el marco de tus relaciones laborales con la empresa?

<u>Regulación mediante un Convenio Colectivo .....</u>	81 %
Negociación totalmente individualizada .....	7,5 %
Mantenimiento de la situación actual en CASA .....	7,2 %

Fuente: Encuesta CC.OO. / CASA

Según informantes directos, lo más significativo es que, con posterioridad a esta consulta, la dirección de la empresa realizó un referéndum sobre esta misma cuestión, teniendo como resultado que la opción *regulación mediante convenio colectivo*, obtuvo un porcentaje aún mayor: el 91%.

En resumen, que **todo parece indicar que la regulación de las condiciones de trabajo mediante convenio es una aspiración bastante generalizada** entre los técnicos y cuadros medios.

Sin embargo, para *despertar* un interés más activo, para empezar a corregir esa situación, será necesario ir **enriqueciendo y ampliando los contenidos de los convenios** y, sobre todo, **intensificar, especializar y ampliar la capacidad sindical de intervención en todos los aspectos y todas las materias que conforman la organización social y técnica del trabajo**.

En esta línea parecen caminar los discursos y las prácticas sindicales más entusiastas respecto de una recomposición del vínculo sindical con estos colectivos:

- *En esta empresa estamos fuera de convenio sólo a efectos de política salarial y de promoción. Ahora en lo que estamos trabajando de cara al próximo convenio es un proceso de integración, para corregir esta exclusión.*
- *Formalmente, orgánicamente, en la Sección Sindical no tenemos un responsable de esta área; pero sí en la práctica. Precisamente al calor de estas negociaciones que te decía ...., estamos trabajando en este sentido creando una Comisión negociadora especializada, por el momento con los temas de clasificación profesional y política retributiva. (...) La cuestión fundamental, más que descentralizar orgánicamente las funciones, es provocar la participación de estos compañeros.*
- *La verdad es que con la firma de este convenio, este colectivo está modificando ese absentismo participativo.* (Entrevista conjunta a varios miembros de la Sección Sindical de CCOO. en una de las empresas seleccionadas).

Como se dijo al comienzo de este estudio, el tandem participación en la organización del trabajo/negociación colectiva constituye un objetivo sindical prioritario, en la medida en que supone dotar de capacidad de intervención a todos los sujetos que forman y tienen parte de las empresas en el diseño, división, gestión y justa remuneración de *su* trabajo; es decir, de *su* aportación a la generación de riqueza.

Pero no sólo eso. Desde la óptica sindical, la participación en la organización del trabajo y la capacidad de regulación colectiva de las condiciones de prestación del mismo no son únicamente el fin de la acción sindical, sino el medio para llevarla a cabo. A través suyo es como se desentraña el componente colectivo del trabajo, como se generan vínculos de cohesión en el trabajo y como se logran colectivizar intereses, que de otro modo quedarían dispersos.



## **CONCLUSIONES**

Estas conclusiones se dividen en dos partes complementarias. La primera se puede leer como un extracto de la investigación, cuyo hilo conductor consiste en responder a la pregunta que da título a la investigación: ¿se justifica en la actualidad el desencuentro entre trabajadores técnicos o cuadros medios y sindicalismo de clase? La segunda parte es puramente propositiva y es donde hacemos las sugerencias sindicales que, para dar solución al problema, nos ha suscitado su estudio.



## **I. Resumen de conclusiones**

**I.** Este trabajo sociológico se enmarca en la línea de investigación que viene desarrollando **CC.OO.** acerca de **las problemáticas laborales y sindicales que tienen los diversos colectivos que conforman las clases trabajadoras**, en un **contexto socioeconómico de profundos cambios estructurales**. Más concretamente en torno a aquellos que, por motivos diversos pero nunca ajenos a esos cambios, se encuentran alejados o ausentes de las esferas de influencia sindical: *desempleados, precarios, jóvenes, mujeres, trabajadores de pymes...*

En esta ocasión, el objetivo ha consistido en actualizar los términos en que se sitúa un **problema tradicional del sindicalismo de clase**: el distanciamiento o la **desconexión de los trabajadores técnicos y cuadros medios (TPC)**. Para ello abordamos los problemas que rodean las condiciones de trabajo y las relaciones laborales de este colectivo, con la finalidad de contextualizar sus posicionamientos y actitudes ante el hecho sindical, en general, y ante **CC.OO.** en particular.

Nuestro ámbito de estudio más específico **han sido los sectores industriales** (ver **Introducción**). El motivo de esta acotación tiene que ver con las diferencias estructurales entre los diversos sectores y con el hecho de que es en el ámbito industrial donde las **diferencias entre las clases trabajadoras** (trabajadores manuales/trabajadores *intelectuales*; clase obrera tradicional/nueva clase media; etc. ) **son más palpables**; y por tanto, dónde el supuesto sesgo obrerista será más

patente: en Enseñanza o Sanidad es imposible encontrar rastro alguno de dicho sesgo, pues la gran mayoría de los trabajadores son titulados universitarios. A pesar de esta acotación, creemos que, en buena medida, las conclusiones podrían hacerse extensivas a otros sectores de servicios.

Otra cuestión previa fue la definición: **¿Qué son y qué representan los técnicos y cuadros medios?** (ver epígrafe en Introducción). Partimos de la **definición clásica que hace la OIT de los trabajadores intelectuales**: que sean asalariados, con titulación universitaria o equivalente, que ejerzan funciones de carácter intelectual con alto nivel de discernimiento, iniciativa y autonomía, y tengan la responsabilidad de prever, dirigir, vigilar y coordinar actividades, con la correspondiente facultad de mandar. Sobre esta conceptualización, **introducimos alguna matización** para abrir la definición a la realidad actual :

- La posesión de **titulación universitaria** o de nivel equivalente no es imprescindible para ser técnico o cuadro medio.
- Sus funciones **no tienen porqué incluir** simultáneamente todos los elementos descritos, ni en la misma intensidad. Muchos de ellos, aún siendo titulados universitarios de elevada cualificación, ni ejercen, ni poseen, **facultad de mando**, o un nivel elevado de **autonomía, vigilancia, coordinación**, etcétera. Precisamente una de las hipótesis de este trabajo es la intensificación de su condición como trabajadores dependientes.
- Sin buscar precisión y exhaustividad, nosotros los denominamos "**trabajadores técnicos y cuadros medios**", diferenciándoles no sólo de los trabajadores *manuales*, también del colectivo de *administrativos* (aunque también son trabajadores *no manuales* o *de oficina*), así como de los miembros de los *staffs* de dirección, pues aunque también son empleados (no poseedores de los medios de producción), su posición e intereses se asimilan inequívocamente a los de la empresa (en el sentido de *capital*).

Por lo demás, **la hipótesis central** de este estudio – y su primera conclusión– es que, a pesar de todas las dificultades, el **contexto actual** presenta unas características que hacen posible que el acercamiento sea *de interés* para ambas partes.

Dicho de otro modo, que la respuesta al interrogante de partida es afirmativa: **el desencuentro es injustificado, en la medida en que no responde a una divergencia estructural de intereses.**

**II. Para el sindicalismo de clase, y en concreto para CC.OO., la importancia o interés de este colectivo reside en tres elementos fundamentales:**

1. Por más que se trate de un colectivo (o subclase) muy específico dentro de las clases trabajadoras, la mayoría de los técnicos y cuadros medios son y se consideran **trabajadores asalariados**. Por tanto, son susceptibles de sindicalización, dada la indudable vocación generalista del sindicalismo de clase.
2. Las elevadas y variadas cualificaciones de estos trabajadores y/o la importancia de los puestos que ocupan, les hace sindicalmente atractivos por **el enriquecimiento, en términos de recursos humanos, que significaría su vinculación a la organización sindical**.
3. Como resultado de los cambios económico-productivos y socio-laborales, se viene produciendo **un aumento constante de este colectivo**. Esto, a su vez, es signo de importantes **cambios en las relaciones laborales** de las **grandes empresas industriales**: Al disminuir de tamaño (vía descentralización, segregación, subcontratación) y terciarizar y especializar sus actividades y procesos de trabajo, se modifica sustancialmente la estructura de las plantillas (trasvase de trabajadores de *taller* a las empresas periféricas y/o aumento de ocupaciones *terciarias* no puramente administrativas) y, por tanto, la composición de los colegios electorales.

Como quiera que las grandes empresas representan los espacios laborales centrales de articulación sindical, y que la base social por excelencia del sindicalismo industrial son los trabajadores *de taller*, estos cambios pueden acarrear **importantes consecuencias en cuanto a correlación de fuerzas en las relaciones sociales de trabajo**.

En relación a este último punto, **unos cuantos datos** (profusamente detallados en la **Primera Parte**) pueden servir para ilustrar la dimensión del problema:

- Según la EPA, en 1976 el colectivo ascendía a 750.000 personas, en 1997 a 2,5 millones (3 veces más). En los sectores industriales, eran 84.000 en 1992 y 307.000 en 1997 (3,6 veces más).
- En la actualidad, el 20% de los trabajadores de este país es técnico o cuadro medio. En la Industria, más proclive al empleo *manual*, ascienden ya al 12,4%.
- En los últimos cuatro años, la proporción de técnicos y cuadros medios del metal aumentó en un 4%, la misma cantidad en que disminuyó el número de trabajadores *de taller*.

- Actualmente son el 16% de los asalariados en los sectores metalúrgicos. En algunos subsectores, como Informática y Electrónica, superan tasas del 35-40%.
- Según los datos de nuestra encuesta, en la gran empresa industrial (>500 trabajadores), son el 25% de la plantilla, sin contar al personal administrativo.
- Según esa misma fuente, en los últimos doce años, la gran empresa del Metal y la minería habría reducido el número de delegados a elegir en un 23%, en su mayor parte (el 90%) del Colegio de trabajadores *de taller*.

**III.** El trasfondo del **histórico desencuentro** –teñido de sospechas, resentimientos y mutuos reproches, a veces justificados– siempre se relaciona con **la contradictria identidad y posicionamiento socio-laboral** de este colectivo: son/somos ¿"trabajadores" o "empresa"?

- En alguna **versión sindical** –pretendidamente **ortodoxa, aunque en declive**–, el desencuentro es consecuencia del **desclasamiento de este colectivo** y su *traición a la clase obrera*. Es decir, que a pesar de su condición de trabajadores asalariados, su posicionamiento sociolaboral (salvo alguna excepción) estaría inequívocamente situado *del lado empresarial* y sus intereses se confundirían con los de la *clase capitalista* dominante. Aquí la única solución al problema sería esperar a que estos trabajadores caigan en la cuenta de su error y se imbuyan de la preceptiva conciencia de clase.
- Por su parte, desde el discurso (y las prácticas) de la **fracción más integrista** de los técnicos y cuadros medios (**de profundo arraigo neo-liberal y reaccionario**), los **sindicatos de clase** –y particularmente CC.OO.– son tachados de *obreristas y anacrónicos*.

Con ello, no sólo se pretende denotar su mayor enraizamiento con la clase obrera tradicional (trabajadores de *cuello azul*), y por tanto la desconexión con sus intereses, en este caso explícitamente identificados con los de la dirección empresarial. También se quieren connotar, peyorativamente, otros valores relacionados con el presunto desfase o ahistoricismo de las posiciones ideológicas y pragmáticas *de izquierdas*. Aquí la solución es distinta, porque el problema es distinto: lo que sobraría es el sindicalismo de clase, socialmente comprometido y progresista; tal vez por su oposición frontal a la discrecionalidad empresarial y al mantenimiento de inmerecidos privilegios.

Aunque por vías opuestas, y con distintos fundamentos, las dos representaciones extremas del problema encuentran todavía su propia legitimidad, al contrastarlas con **una realidad** en la que el **terreno está muy abonado** (desde la clase dominante) para que **se impongan las tendencias a la fragmentación y la individualización** sociolaboral.

A pesar de ello, **bajo nuestro punto de vista –y el de otras versiones sindicales y del colectivo de técnicos**– dichas representaciones no responden a **los análisis más correctos sobre la situación actual**, por más que se reconozca que las dificultades para dar solución al problema, ni son pocas, ni sencillas de resolver.

**IV.** El debate sobre la contradictoria identidad laboral, efectivamente, encuentra su fundamento en la **situación intermedia** en que se sitúa a este colectivo en la **organización jerárquica y funcional de las empresas**. Dicho de otro modo, el problema esencial es que, por el lugar asignado en la organización del trabajo, este colectivo se ha visto inducido (y con toda seguridad, también alentado) a la ocupación de **posiciones laborales intermedias**, entre su **condición mediocrática** en la estructura jerárquica empresarial y su **condición como trabajadores** asalariados y dependientes.

De ahí, sin embargo, no puede deducirse automáticamente, y menos en el contexto actual, ni que todos estos trabajadores *son empresa*, ni que todos decantan su posición laboral sobre la base de la identidad *como clase trabajadora*.

Desde una perspectiva histórica, es plausible que el **modelo** de desarrollo **anterior** –al que corresponden las pautas tayloristas más ortodoxas de organización del trabajo– **fomentara, con éxito**, que la ambivalencia se decantara más nítidamente por la **identidad mediocrática** y hacia la **plena integración empresarial** de los técnicos y cuadros medios.

Lo que sostendemos aquí (más detalladamente en Capítulo 4) es que la crisis de ese modelo –y las consiguientes transformaciones sociales, económicas y culturales– **remueve profundamente ese estado de cosas**.

En lo que concierne más directamente a este problema, nuestro punto de vista es que las características del actual paradigma de desarrollo económico y productivo (globalización, deslocalización industrial, descentralización productiva, terciarización de la economía y de la industria, innovación tecnológica...) y, sobre todo, los cambios en la organización del trabajo y en el marco de relaciones sociolaborales, afectan de un modo general a las clases trabajadoras y, en particular, a este estrato o subclase.

Al respecto, diferenciamos tres efectos interrelacionados:

1. Un proceso creciente de **masificación de este colectivo en los sectores industriales**; esto es, un incremento importante y sostenido de su **volumen** y su **concentración** en la gran empresa, como muestran los datos expuestos.
2. La intensificación del proceso de **asalarización**. No tanto en su dimensión cuantitativa, por el volumen relativo de "trabajadores por cuenta ajena" –por cierto muy superior (86%) al del conjunto de los ocupados (76%)–, como en términos cualitativos; es decir, **por la pérdida de influencia y estatus en la estructura organizativa de las empresas**, como consecuencia de los cambios en la organización del trabajo, de la *masificación*, de la tendencia a la desvalorización de sus puestos y funciones, de la mayor competencia por los puestos relevantes, del aumento de titulados universitarios.... (más matizado en **Capítulo 4**).
3. La consecuencia es una relativa, pero paulatina, **degradación de su situación laboral y profesional**. Valgan de ejemplos: aumento de responsabilidades y de nuevas funciones no correspondidas con un progreso en la influencia sobre la toma de decisiones, retribuciones salariales/categoría profesional por debajo de los niveles de cualificación, sistemas arbitrarios de retribución por objetivos y valoración del desempeño, sistemas de promoción y movilidad profesional generadores de agravios comparativos, alargamientos "forzados" de jornada e incremento injustificado de cargas de trabajo, necesidades de formación y reciclaje profesional no atendidas, formas sostenidas de contratación en precario, abuso de las subcontrataciones... (más detenidamente en **Capítulo 5**).

En suma, estos cambios se traducen en una acusada **tendencia a la desvalorización de la posición laboral y de las condiciones de trabajo** de muchos individuos de este colectivo: ¡No se sostiene que la cuarta parte de la plantilla puede continuar disfrutando de situaciones y posiciones privilegiadas!

El efecto de esas tendencias –según las opiniones de los afectados– es que, en no pocos casos, **la agudización de la contradicción y el fantasma de la duda** están haciendo mella en el **tradicional posicionamiento laboral** de este colectivo, al comprobar que **la adaptación o el acomodamiento individualista** y/o la integración proempresarial, **empieza a no serles de tanta utilidad** como antaño. Mientras tanto, el acceso a las situaciones de privilegio queda restringido a un minoritario segmento (¿superior?) de este colectivo y a las direcciones empresariales, que por definición quedan fuera del ámbito de este estudio.

Ahora bien, esto **no significa que el problema esté resuelto**, porque encontrar (e interiorizar) la convergencia de intereses no es tarea sencilla de resolver: **si, por un lado, el contexto actual puede promover el sentido de la dependencia** de estos trabajadores (asalarización, masificación, recrudecimiento laboral...), y por ello la necesidad de la acción colectiva, **por otro, fomenta la fragmentación, la competencia y la individualización** de las relaciones de trabajo.

**V.** Dentro de la tendencia genérica descrita, lo que evidencia el análisis es que **no todos** los técnicos y cuadros medios **están en las mismas condiciones laborales**, pues ocupan lugares distintos en la escala jerárquica y en la organización funcional de las empresas, **ni mantienen una misma posición sociolaboral**, pues sus signos de identidad laboral, sus predisposiciones frente a las relaciones laborales y sus valoraciones y representaciones ideológicas sobre los sindicatos son diferentes.

Como se ha visto en las páginas precedentes (Cap. 5), nos encontramos ante **un colectivo muy heterogéneo y desigual**, por la diversidad de ocupaciones y profesiones, por las distintas situaciones y condiciones de empleo y de trabajo, por el valor diferente de los puestos que tienen asignados, por las posiciones dispares en la escala jerárquica y de valoración en la empresa, etcétera.

Bajo el prisma del acercamiento sindical de este colectivo, de esa diversidad profesional y de condiciones de trabajo, podemos empezar a extraer una importante conclusión: **que tanto los propios técnicos, como el sindicato en sus diversas instancias**, de una vez por todas habrían de **revisar el prejuicio** (devenido en tópico) según el cual **todo el colectivo ocupa altos puestos**, disfruta de inmejorables condiciones de trabajo y mantiene posición y trato privilegiado en la empresa... y sobre todo que, por ello mismo, **no requiere de la acción y representación colectiva**.

Por otro lado, ese rasgo de la diversidad de ocupaciones y profesiones –que por cierto también contribuye a entorpecer la posibilidad de organización colectiva, pues en apariencia dispersa la posibilidad de encontrar elementos y problemáticas comunes– nos alerta sobre la **necesidad sindical de indagar en la diversidad de situaciones y problemáticas laborales y en la especialización de la acción sindical**.

Al carácter heterogéneo, en cuanto a realidades objetivas de trabajo, le acompaña **un fraccionamiento de las representaciones** sobre las **identidad laboral** y de los **posicionamientos en las relaciones laborales**.

Partiendo del individualismo, como mecanismo característico de las relaciones laborales de este colectivo, diferenciamos (**Cap.4**) **tres fracciones o posicionamientos laborales básicos** ante el sindicalismo de clase en la situación actual (crisis, reorganización empresarial, masificación, asalarización, degradación laboral...):

1. Una **fracción integrista** (ya mencionada en estas Conclusiones) que representa **el polo más reaccionario y esencialista de la identidad individual-promocionista** del cuadro medio. Su identidad laboral se constituye abiertamente sobre la condición (real o imaginaria) de personal altamente cualificado y responsable, y se recrea sobre la representación de la fantasía de libertad y capacidad individual, análoga al idealizado *profesional liberal, free lance*, o ejecutivo de alto *standing*.

Su posicionamiento laboral pone el énfasis en la **asimilación de sus intereses a los de la empresa** (*su* empresa), y en la posibilidad –a diferencia de los colectivos *obreros*– de **solventar por sí mismos cualquier eventualidad**, dada la proximidad y capacidad de acceso directo a la alta dirección.

En consecuencia, la posición y valoración **ante lo colectivo es de reconocido distanciamiento** (por accesorio), y se convierte en **desprecio** o abierto rechazo cuando se trata del **sindicalismo de clase** (por su oposición a la arbitrariedad empresarial).

2. En el extremo opuesto se sitúa una minoritaria **fracción crítica** que representa la revisión del tradicional posicionamiento individualista y acomodaticio de este colectivo.

En este caso, la construcción de la identidad laboral se edifica inequívocamente sobre la **condición de trabajadores asalariados, por más que tengan elementos diferenciales propios** (niveles de formación, cualificación o categorías profesionales más elevados, condiciones laborales y de trabajo específicas, caracteres culturales diferentes, etcétera).

Su discurso se fundamenta en la contrastada **contradicción entre el deseo de un estatus privilegiado** –que atrapa a buena parte de sus compañeros y colegas– y el avanzado proceso de asalarización y el recrudecimiento de la situación laboral y profesional del colectivo.

Su posicionamiento en las relaciones laborales aboga por la urgente **necesidad de acometer la organización colectiva** de sus intereses como trabajadores, y por el deseo de la **plena integración** del colectivo en **los sindicatos generales**. Sin embargo, la posibilidad de que esto último se haga realidad se

asume con muchas dudas, sobre todo por las trabas que unos y otros, de diversos modos, han ido construyendo a lo largo del tiempo.

Su posición intermedia y su **cercanía a ambas realidades**, les otorga la ventaja de la **crítica constructiva** a las dos partes: a sus **compañeros** de colectivo, **su apatía o flaqueza** para adquirir compromisos; **al sindicalismo de clase**, **su olvido o tibieza** para abordar decididamente la solución del problema y tratar de ejercitar, con más empeño, su vocación generalista.

Dentro de esta fracción, **un subgrupo muy especial** –por sus muestras de coherencia y por constituir buena parte de los cuadros medios industriales afiliados a CC.OO.– lo constituyen aquellos trabajadores procedentes de puestos básicos de "taller", que no por subir de categoría profesional, y alcanzar la condición y cualificación de mando intermedio, han abandonado su militancia o afiliación a este sindicato.

3. Por último, la **fracción intermedia o moderada** –mayoritaria dentro del colectivo–, encuentra **diversos puntos de ubicación entre las otras dos**. En principio comparte con la fracción integrista, la raíz mediocrática e individualista de su identidad laboral, aunque se diferencia en algunos aspectos fundamentales. Al contrario que aquélla, **la definición de su identidad, se encuentra sujeta a la ambivalencia y la contradicción permanente**. Es decir, si por un lado se saben (y se pretenden) *diferentes* a los otros colectivos de trabajadores, por otro lado la realidad de los hechos les devuelve constantemente a su condición de dependencia como asalariados.

Por ello, tal vez, **su diferenciación** del resto de trabajadores (en especial de los *obreros manuales*), **no hace tanto hincapié** en la *distinción* de su estatus jerárquico y **en los intereses encontrados**, como en la disparidad de ocupaciones y en la diversidad sociocultural.

Atrapados entre la ensoñación de la capacidad de acción individual del cuadro medio y el recrudecimiento de su asalarización, sus posicionamientos laborales responden a la misma indeterminación de su ambivalente identidad: Aunque por momentos **se aproximan a la fracción crítica**, **en cuanto a la conveniencia de la organización colectiva** de sus intereses, en principio **esquivan la opción por el sindicalismo de clase**; en parte por valorar que éste todavía se encuentra vinculado exclusivamente a la cultura y los intereses *obreros*, y por tanto no saben qué ventajas puede aportarles, en parte por el temor a que ese compromiso diera al traste con las ventajas (reales o hipotéticas) y la tranquilidad que, a corto plazo, puede proporcionar *ir por libre*.

Su salida –conscientemente imaginaria y muy inconcreta– es la expresión del deseo para sí mismos, de **organizaciones** sindicales de tipo gremial o corporativo, **para dar cabida a los elementos diferenciales y específicos de su problemática sociolaboral**. Sus prácticas, seguramente mayoritarias, se mantienen sujetas al individualismo y la individualización ambiente; es decir, conviviendo en situaciones en las que, bien por la influencia (coercitiva o seductora) de la gestión y dirección empresarial, bien por la ausencia o debilidad de opciones colectivas adecuadas o no comprometedoras, bien por todas a la vez, la adaptación individualista, con cualquier grado de eficacia, es la opción más cómoda y sencilla para continuar relacionándose en sus entornos laborales.

Desde la óptica sindical, lo que muestra este análisis es que –al igual que sucede entre el conjunto de los trabajadores– **no todos los técnicos y cuadros medios** tienen las mismas representaciones ideológicas, ni **presentan las mismas predisposiciones al acercamiento o vínculo con el sindicato**.

**Tan sólo una parte minoritaria** de los trabajadores técnicos y cuadros medios mantiene **una posición definida respecto al sindicalismo de clase**: una fracción abiertamente en contra ("integrista") y otra abiertamente a favor ("crítica"). El **grueso del problema**, entonces, **se encuentra en esa fracción mayoritaria** –que a efectos analíticos denominamos "intermedia o moderada"–, cuya posición e identidad laboral parecen estar sujetas a un estado de permanente ambivalencia. Esto se traduce en una indefinición en su posicionamiento laboral, que **se desliza entre un individualismo acomodaticio, pero de valor menguante, y la búsqueda de una solución colectiva, pero adecuada a sus realidades sociolaborales**.

Es precisamente **a este subgrupo**, por su necesidad (manifestada o manifiesta) de organizar colectivamente sus intereses –y empezando por aquellas posiciones más "posibilistas"–, al que **el sindicato ha de dirigir su atención, pues de lo contrario serán otras las fórmulas sindicales** (organizaciones de cuadros) **o de relación laboral** (individualismo) **en las que encontrarán acomodo**.

**VI.** Con el afán de ahondar en esta realidad, y **buscar elementos incorporables al sindicalismo de clase**, el análisis comparativo (**Capítulo 6**) entre el sindicalismo generalista y el asociacionismo de cuadros (Confederación de Cuadros) resultó clarificador.

En él vimos que el **elemento central** del discurso de este tipo de organizaciones reside **en explorar y reivindicar el *hecho diferencial*** de los técnicos y cuadros, con el fin de **ocupar un espacio sindical no cubierto** por el sindicalismo general.

En una lectura *positiva*, el hecho de que estas organizaciones ganen un cierto espacio sindical, aporta dos elementos esenciales: por una lado, **confirma la existencia de una demanda creciente de organización colectiva** entre estos trabajadores; por otro, **nos muestra que esta ha de contemplar un componente de *especialización sindical***.

Ahora bien, más allá de ello, no encontramos **indicio alguno** que nos haga concluir que esa **modalidad de representación sindical sea de preferencia exclusiva** entre este colectivo, en lugar de los sindicatos de clase. A pesar de esa aparente perfecta sincronía (organizaciones sindicales *diferenciadas*, para problemáticas e intereses laborales *específicos*), lo cierto es que los problemas de participación y representación persisten también entre estas organizaciones.

Lo que encuentra el análisis (incluso entre las opiniones de los técnicos afiliados y militantes en CC.OO.) es que, trascendiendo las preferencias sindicales de cada cual y el arraigado individualismo de este colectivo, la razón que mejor explica la mayoritaria ausencia de respuesta sindical de clase, o que ésta derive (como sustitutivo) hacia los sindicatos de cuadros, se encuentra en las **deficitaria sensibilidad que han mostrado los sindicatos generales hacia sus problemáticas laborales específicas**, y en las consiguientes **carencias de un trabajo de acción sindical pertinente**.

Salvando este problema, **el sindicalismo de clase dispone** –y así lo aprecian los diversos colectivos de técnicos (afiliados y dirigentes de sindicatos de cuadros incluidos)– **de una importante ventaja comparativa: su mayor presencia, influencia y capacidad potencial en los diversos órganos de representación de los trabajadores**, tanto a nivel empresarial, como supra-empresarial.

Por lo demás, **nada impide** al sindicalismo de clase **conjugar y armonizar su vocación generalista** (su responsabilidad con el conjunto de los trabajadores), **con un sindicalismo de la diversidad**, que dé cabida a la peculiaridad de cada colectivo o subclase, en que se compone todo el entramado sociolaboral.

## **II. Una Alternativa al Desencuentro**

De acuerdo con lo anterior, y sin pretensión alguna de que lo que se expone a continuación agote o supalte la articulación de políticas de acción sindical para atajar el problema de la sindicalización de los técnicos y cuadros medios, **proponemos los siguientes elementos y condiciones a tener en cuenta:**

### **1) Superar un debate estéril: ¿Son trabajadores o empresa?**

Reconocida la creciente importancia sindical de este colectivo y sus posibilidades de sindicalización, es condición necesaria, aunque insuficiente, **trascender el debate sobre si los técnicos y cuadros medios son (y se comportan como) trabajadores o empresa**, porque además de infructuoso, supone el primer escalo para desbloquear el desencuentro.

Para ello, es necesario situar en los términos adecuados la cuestión de la clase social de pertenencia y la identificación de los intereses de este colectivo y, sobre todo, **evitar prejuicios, suspicacias y reproches indiscriminados**. Esto no significa rehuir controversias sobre intereses enfrentados, sobre comportamientos laborales espurios o sobre el ineludible componente conflictivo de las relaciones de trabajo. Significa sencillamente que, por el hecho en sí de ser técnicos o cuadros medios, ni necesariamente mantienen situaciones de trabajo privilegiadas, ni posiciones laborales pro-empresariales, ni contrarias al sindicalismo de clase.

Sobre ese debate podemos concluir diciendo que estamos ante **una subclase específica** e internamente heterogénea (tanto en lo laboral y profesional como en lo ideológico), **del conglomerado que conforman las clases trabajadoras y, por tanto, susceptible a la necesidad de articulación colectiva de intereses y de sindicalización**.

A partir de ahí, **el verdadero problema reside en cómo sindicalizar a esa parte mayoritaria del colectivo que, ajena al sindicalismo de clase, no está ni decididamente a favor, ni decididamente en contra de CC.OO.** Si bien es cierto que estos trabajadores, por motivos distintos, mantienen formas diversas de relación laboral individualizada, no lo es menos que cualquiera de esos individualismos les son cada vez de menor utilidad y satisfacción, necesitando y demandando, cada vez más, alguna forma de organización colectiva para la defensa de sus intereses.

## **2) Construir el sindicalismo general con sindicalismos de lo diverso.**

Al carácter y los problemas laborales diferenciados de este estrato o subclase, le sigue la necesidad de unas formas sindicales específicas. Ahora bien, dado su carácter de *trabajadores dependientes*, mantienen también rasgos comunes y problemas compartidos con el resto de las clases trabajadoras; sobre todo la exigencia de disponer de organizaciones fuertes para la defensa de sus intereses.

De ahí la necesidad de **compaginar un sindicalismo general con un sindicalismo de lo diverso**, que contemple tanto las problemáticas comunes y compartidas por el conjunto de los trabajadores, como las específicas de cada subclase o colectivo. **La idea no es construir un sindicato de TPC dentro de CC.OO., como una organización paralela, sino imbricar dentro de la organización y de la acción sindical conjunta, las especificidades de este colectivo.**

Dadas las especiales y variadas características socioprofesionales y culturales de los trabajadores técnicos y cuadros medios, habrá que **buscar cauces de relación, trato e intercambio acordes a esos elementos diferenciales**. Para ello es imprescindible que el sindicato se proponga **ahondar en el conocimiento de sus diversas realidades y sus problemas laborales concretos, allí donde tienen lugar las relaciones de trabajo.**

## **3) Un sindicalismo para técnicos, “con” los técnicos.**

La cuestión esencial radica en especializar, dentro del sindicalismo general, **un sindicalismo para técnicos y cuadros medios, en el que ellos mismos sean los protagonistas**, pues son los propios sujetos quienes mejor conocen sus problemas, aspiraciones y necesidades laborales, sus hábitos y costumbres, su lenguaje específico y sus comportamientos...

La especial posición –de cercanía y conocimiento de ambas realidades– que mantienen los componentes de lo que aquí se ha denominado **fracción crítica** (los técnicos más próximos al sindicalismo de clase), les confiere **un valor esencial como vehículo de conexión entre el sindicato y este colectivo**. Estos individuos son los comunicadores *naturales* entre la base social (los técnicos y cuadros medios) y la organización (el sindicato).

## **4) Acercar y dar a conocer el sindicato...**

El elevado desconocimiento –más allá de los prejuicios adquiridos en la distancia–

que mantiene la mayoría de este colectivo sobre lo que es CC.OO., lo que pretende y lo que realiza, hace aconsejable plantearse **darles a conocer y acercarles el sindicato, más allá de campañas puntuales, como puedan ser las elecciones sindicales**. Lo que se dijo antes, respecto a interesarse por conocer sus problemas laborales, puede ser en sí mismo un paso muy importante en este sentido.

La apertura de **canales de comunicación** ha de ser **en ambos sentidos y de manera continuada**: consultando las opiniones y valoraciones del colectivo ante cualquier problema que se suscite, e informando de las propuestas y alternativas sindicales o de cualquier otra cuestión.

Esto no siempre se consigue, y menos en los primeros contactos, mediante la tradicional convocatoria de asambleas generales o con meras notas informativas en los tablones de anuncios. En este sentido, es necesario reconocer la diversidad cultural, así como la especial sensibilidad de estos trabajadores respecto de su posición en el entramado organizativo de las empresas.

#### *5) ...Acercar y dar a conocer el sindicalismo: Las empresas, los espacios concretos de acción y relación laboral.*

No obstante, la mejor manera de crear vínculos sociales profundos y estables son los hechos concretos y no los discursos distantes. Es en el trabajo continuado y cercano a los problemas y la vida cotidiana de los trabajadores (en el *tajo*), donde este sindicato ha forjado su presencia entre las clases trabajadoras y su representatividad en las relaciones laborales.

En ese sentido, **las empresas son los espacios de acción y relación sindical por excelencia, pues es allí donde se concretan las relaciones sociales de trabajo y donde los trabajadores “viven” su existencia laboral**.

Por lo demás, el **ámbito de acción más adecuado** para iniciar el acercamiento sindical lo constituye **la gran empresa**, pues es donde se concentran en mayor número, su asalarización es más intensa, y donde la organización sindical dispone todavía de las mejores (siempre en términos relativos) condiciones y posibilidades de acción.

#### *6) Las Secciones Sindicales: la instancia sindical más próxima.*

En consecuencia, las **Secciones Sindicales de empresa** son la instancia organizativa más apropiada para iniciar, desarrollar y articular las políticas sindicales encaminadas a la solución de este problema.

La potenciación y enriquecimiento de la acción sindical en ellas –como apuesta de la política sindical general–, habría de ampliarse con la **formación de áreas especializadas de técnicos y cuadros medios** que, con ese afán de conjugar lo global y lo particular, trabajará en conjunción con las problemáticas y las propuestas generales, y participará plenamente en toda la actividad sindical desarrollada por el sindicato en la diversa empresas y en los diversos sectores.

No obstante, este papel preponderante de las Secciones Sindicales, no limita la **implantación o reactivación de otras fórmulas o instancias supraempresariales de organización sindical** específicas para estos colectivos (por ejemplo, **Grupos Áreas de Trabajo Sectoriales de TPC**). Es más, su constitución o reactivación serán necesarias en la medida que el problema se intensifica en aquellas empresas en las que, por distintos motivos, existen diversos grados de debilidad sindical. En este sentido, la dificultad viene dada por la escasez o limitación de recursos (materiales y humanos) de los distintos órganos de la estructura sindical.

En todo caso la **constitución o articulación de instancias organizativas de técnicos y cuadros medios de nivel superior a la empresa** vuelve a compartir la idea de cercanía o proximidad a las vidas laborales y profesionales cotidianas de estos trabajadores y, por tanto, su denominador común tendría que ser, en primera instancia, el **sector o subsector**. Su **finalidad** será **siempre apoyar o complementar el trabajo en las Secciones Sindicales**.

## **7) Participar activamente en la organización del trabajo...**

Uno de los elementos mejor valorado por la mayoría de los técnicos y cuadros medios es, precisamente, la empresa como organización de trabajo y producción. Su primera **inquietud e interés** –profesional y laboral– es **formar parte de empresas solventes y eficientes**, que les permitan un desarrollo profesional y laboral satisfactorio. No en vano, su opinión más generalizada es que en las empresas en las que están empleados no han alcanzado niveles óptimos de eficiencia organizativa.

Estrechamente unido a lo anterior, la diferencia *positiva* más sustancial que existe para buena parte de estos trabajadores entre **sindicalismo de clase** (general) y el asociacionismo de cuadros, reside en que la **mayor fortaleza e implantación** de los primeros, les posibilita **una mayor capacidad (siempre relativa) para influir en las decisiones** empresariales y en la política industrial y laboral general: sobre los planes industriales, los sistemas de producción, las inversio-

nes, la subcontratación de actividades, la formación y cualificación, los sistemas de organización del trabajo...

El papel del sindicato puede ser fundamental al respecto. La cuestión está en evidenciar en todo momento, y no sólo cuando la crisis es inminente, **la preocupación y la acción sindical encaminada a conjugar eficiencia y competitividad empresarial con la mejora de las condiciones de vida en el trabajo**. En ese sentido, es **fundamental profundizar en la política sindical que ha apostado por ensanchar e intensificar la democratización de la organización del trabajo**; es decir, por abrir los cauces necesarios para que los trabajadores que forman (y tienen) parte de las empresas, participen en el diseño, división y gestión de las condiciones de prestación y contraprestación de *su* trabajo.

Más allá de las buenas predisposiciones y actitudes, **este objetivo sindical estratégico conlleva necesariamente la extensión, especialización y actualización de los conocimientos técnicos y las aptitudes de los cuadros y militantes sindicales**, sobre un buen número de materias específicas que forman parte de la organización del trabajo: nuevos sistemas de clasificación profesional, de cualificación y promoción, de remuneración, de trabajo en equipo... Y puesto que una de las bases sobre la que se apoyan los nuevos sistemas de organización del trabajo es la rápida adaptabilidad a entornos cambiantes, el reciclaje y la atención han de ser constantes.

Sobre esta cuestión, y sobre la necesidad de información relevante acerca de la organización laboral y productiva en las empresas y los sectores, el acercamiento o vinculación de los trabajadores técnicos y cuadros medios a la actividad sindical resulta un elemento a tener muy en cuenta.

#### **8) Los trabajadores técnicos y cuadros medios también tienen necesidades laborales...**

Obviamente, los técnicos y cuadros medios no son el colectivo laboral y socialmente más necesitado, como de hecho reconocieron nuestros entrevistados al mostrar una **relativa satisfacción con su situación laboral** (empleados en una gran empresa industrial), en comparación con las dificultades actuales (elevado desempleo estructural, contratación precaria, salarios bajos, sociedades deshumanizadas y competitivas...).

Sin embargo, ello no implica la inexistencia de otros problemas y reivindicaciones laborales importantes. Todas ellas tienen como denominador común la

**devaluación de su profesionalidad** y la merma de su capacidad de influencia sobre las decisiones y sobre la mejora de la eficiencia de las empresas:

- Por encima de otras, la reivindicación puntual más generalizada está en relación con **los nuevos sistemas de evaluación por objetivos, valoración del desempeño**... La idea más arraigada alude a sistemas arbitrarios y generadores de individualización laboral y agravios comparativos, pues implican un escaso nivel de participación colectiva en su puesta en marcha y en su funcionamiento, y un alto nivel de discrecionalidad por parte de los mandos en su aplicación.
- En el mismo sentido destacan también sus valoraciones en torno a **la escasa participación y la arbitrariedad en los sistemas de clasificación, promoción y movilidad profesional**, conformando prácticas en las que no se tiene tanto en cuenta la valía y cualificación profesional, como el *amiguismo* y la relación personalizada con los superiores.
- En relación con todo ello, también se mencionaría **lo inadecuado de la planificación y programación de la formación continua** respecto a sus necesidades profesionales.
- Para algunos grupos específicos, los técnicos y cuadros medios con contratos eventuales o precarios, su mayor preocupación laboral es **el contrato indefinido**.
- Los **alargamientos voluntarios** o forzosos **de jornada** (por el teórico cumplimiento de los objetivos, por no tener horarios ajustados a convenio...), los **incrementos injustificados de cargas de trabajo, el abuso de subcontrataciones, niveles salariales por debajo del trabajo realmente desempeñado**... están presentes cotidianamente en sus vidas laborales.

**9) Una alternativa: enriquecer y sindicalizar la regulación de las condiciones de trabajo.**

El problema fundamental es que buena parte de esas necesidades y reivindicaciones laborales quedan **fuera del ámbito de regulación de los convenios colectivos**.

Situar **fuera de convenio** (total o parcialmente) a los técnicos y cuadros medios es la **estrategia patronal de individualización laboral** que actualmente más está redundando en generar la separación entre los diversos colectivos de trabajo.

dores y, sobre todo, en distanciar a aquellos de los sindicatos de clase. **¿Para qué los sindicatos, si su capacidad de intervención sobre nuestras condiciones concretas de trabajo son muy escasas?** sería la pregunta subyacente.

Que duda cabe que, de diversos modos, **los propios técnicos y cuadros medios han contribuido (activa o pasivamente) a que se produzca esta situación.** Ahora bien, tampoco debería dejarse a un lado la **influencia que haya podido ejercer, el que los contenidos de los convenios colectivos no se correspondan bien a las necesidades laborales específicas de este colectivo.** O que los procesos de negociación colectiva, al centrarse en exceso sobre los aspectos cuantificables de las condiciones de trabajo, hayan ido empobreciendo otros contenidos y caminen cada vez más desfasados respecto a las nuevas pautas organizativas del trabajo y las nuevas necesidades laborales.

En estrecha relación con la idea anterior de intensificar la participación sindical en la organización del trabajo, la clave está en enriquecer la negociación y los convenios colectivos, abordando todos los aspectos relacionados con la prestación del trabajo y no sólo con la contraprestación del mismo. **Nada hay que impida que, paulatinamente, los técnicos y cuadros medios vuelvan a incorporarse a los convenios colectivos;** aunque, para ello, será imprescindible diferenciar problemáticas y situaciones de trabajo y, por tanto, enriquecer y especializar los contenidos de los mismos.

Como el lector interesado habrá advertido, las propuestas no son sorprendentes y, por ello, quizás no satisfagan expectativas de una solución fácil, infalible y novedosa al problema. Este trabajo no ha perseguido encontrar la piedra filosofal, porque no creemos que exista. Con toda la humildad, pero con todo el convencimiento, éstas son, en nuestra opinión, las bases sobre las que se puede edificar un sindicalismo general cercano e integrador de los trabajadores técnicos y cuadros medios.

**ANEXO I**  
**Fuentes Documentales**  
**de producción directa**



Las fuentes documentales que se han producido directamente para la elaboración de este estudio han consistido en lo siguiente:

1. Entrevistas en profundidad a técnicos y cuadros medios de gran empresa de los sectores FM/CC.OO.
2. Entrevistas en profundidad a diversos miembros de la Secciones Sindicales de CC.OO. de las empresas seleccionadas y de Asociaciones Sindicales de la Confederación de Cuadros.
3. Grupo de Discusión con trabajadores técnicos y cuadros medios.
4. Encuesta a las empresas más importantes de los sectores FM/CC.OO.
5. Tres seminarios Sindicales organizados por la FM/CC.OO.

## **1. FICHA TÉCNICA DE LAS ENTREVISTAS A TÉCNICOS Y CUADROS MEDIOS**

### **Características Generales**

Se realizaron **15 entrevistas** (los perfiles se definen a continuación) conforme a los criterios metodológicos de la técnica de investigación social conocida como entrevistas en profundidad o semi-directivas y con arreglo al Guión básico que se detalla seguidamente.

- **Fecha de realización:** Entre Febrero y Mayo de 1998.
- **Duración:** Entre 30 y 40 minutos cada una. Todas ellas se grabaron magneto-fónicamente.
- **Contactación:** se realizó a través de diversos contactos sindicales en las empresas seleccionadas. Para evitar el sesgo que podía producir que el entrevistador fuera de CC.OO., en algunos casos se advirtió que era un estudio de carácter universitario.
- **Lugar de realización:** Generalmente se realizaron en diversas dependencias de las empresas. En un caso hubo de realizarse en una cafetería cercana, para evitar posibles inconvenientes al entrevistado.

### **Características de las empresas seleccionadas**

Las entrevistas se realizaron **en siete importantes empresas** (nueve centros de trabajo) de los sectores FM; cuatro de capital privado (todas multinacionales) y dos empresas públicas.

Los sectores a los que pertenecen son los siguientes: Minería, Telecomunicaciones, Informática, Bienes de Equipo, Automoción y Aeroespacial.

## **Perfil de los Técnicos y Cuadros Medios entrevistados**

### **Entrevista Nº 1.**

Hombre. Entre 35 y 40 años. Economista. Área de Administración y Finanzas. Contrato Indefinido. Antigüedad media en el puesto. Sin mando sobre personas. Afiliado a CC.OO.

### **Entrevista Nº 2.**

Hombre. Entre 45 y 50 años. Ingeniero Técnico. Área de Producción. Contrato Indefinido. Antigüedad media-alta en el puesto. Con mando sobre un colectivo importante de personas. Afiliado a Sindicato de Cuadros.

### **Entrevista Nº 3.**

Hombre. Entre 35 y 40 años. Ingeniero Técnico. Área de producción. Contrato Indefinido. Antigüedad media en el puesto. Con mando sobre personas. Afiliado a CC.OO.

### **Entrevista Nº 4.**

Hombre. Entre 45 y 50 años. Mando Intermedio (Maestro de Taller). Área de Producción. Contrato Indefinido. Antigüedad media-alta en el puesto. Con mando sobre personas. No afiliado.

### **Entrevista Nº 5.**

Hombre. Entre 35 y 40 años. Ingeniero Técnico. Área de Proyectos / Producción. Contrato Indefinido. Antigüedad media en el puesto. Sin mando sobre personas. No afiliado.

### **Entrevista Nº 6.**

Hombre. Alrededor de 25 años. Ingeniero Técnico de grado medio. Área de Producción. Contrato Eventual. No afiliado.

**Entrevista Nº 7.**

Hombre. Alrededor de 40 años. Economista. Área de Administración-Contabilidad. Contrato Indefinido. Antigüedad media en el puesto. Sin mando sobre personas. No afiliado.

**Entrevista Nº 8.**

Mujer. Entre 25 y 30 años. Economista. Área de Recursos Humanos/Formación. Contrato indefinido (recién adquirido). Escasa antigüedad en el puesto. No afiliada.

**Entrevista Nº 9.**

Hombre. Entre 35 y 40 años. Licenciado en Derecho. Área de Administración/Inversiones. Contrato Indefinido. Antigüedad media en el puesto. No afiliado.

**Entrevista Nº 10.**

Mujer. Alrededor de 30 años. Licenciada de CC. Políticas. Área de Administración/Cobros. Empleada en ETT subcontratada por empresa central (antes con contrato eventual en empresa central). Antigüedad media-baja en el puesto. Sin mando, pero coordina a un colectivo de alrededor de 20 personas. No afiliada.

**Entrevista Nº 11.**

Hombre. Entre 45-50 años. Licenciado en CC. Físicas. Área de Investigación y Desarrollo (Software). Contrato Indefinido. Elevada antigüedad en el puesto. Sin responsabilidad de mando sobre personas. Afiliado a CC.OO.

**Entrevista Nº 12.**

Hombre. Alrededor de 25 años. Ingeniero Técnico. Área de Producción/Calidad. Contrato Eventual (Primero en prácticas y ahora por obra y servicio). Escasa antigüedad en el puesto. Sin mando. No afiliado.

**Entrevista Nº 13.**

Mujer. Alrededor de 25 años. Ingeniería en Informática. Área de atención al cliente. Contrato Eventual. No afiliada.

### **Entrevista Nº 14.**

Hombre. Alrededor de 40 años. Ingeniería Técnico (Grado Medio). Área de atención al cliente. Contrato Indefinido. Elevada antigüedad en el puesto. Sin mando sobre personas. No afiliado.

### **Entrevista Nº 15.**

Hombre. Entre 45-50 años. Mando Intermedio (promoción desde profesional de oficio de mantenimiento). Área de Producción/Mantenimiento. Contrato Indefinido. Antigüedad elevada en el puesto. Con mando sobre personas. Afiliado a Sindicato de Cuadros.

### **Guión Básico de las Entrevistas.**

El guión básico de las entrevistas se estructuró en tres partes:

- **Identificación de perfil.** (titulación, categoría, breve descripción del puesto, responsabilidad de mando, antigüedad en la empresa y/o en el puesto, otras experiencias...).
- **Condiciones de Trabajo y Entorno Profesional**
  - Situación y Adaptación de la empresa a los cambios de mercado, tecnológico y organizativo.
  - Valoración sobre el empleo y las condiciones de trabajo propias y de los técnicos y cuadros medios (especialmente, sistema retribución, formación, movilidad y promoción).
  - Principales problemas del entorno profesional.
  - Forma de regulación de las condiciones de trabajo y valoración.
- **Relaciones Laborales y Actitudes Sindicales.**
  - Opinión sobre el clima laboral actual, general y de la empresa.
  - Identificación de la representación sindical en la empresa.
  - Valoración labor del Comité de Empresa. Concretar, respecto a técnicos y cuadros medios. Insistir sobre deficiencias respecto a estos colectivos.
  - Identificación sobre afiliación sindical del entrevistado.
  - Valoración respecto a CC.OO.

## **2. FICHA TÉCNICA ENTREVISTAS SINDICALES**

- Se realizaron **seis entrevistas**:
  - **Tres** delegados y miembros de Comités de Empresa **por CC.OO.** de las empresas seleccionadas.
  - **Tres** cuadros y dirigentes de **Asociaciones de Cuadros** adscritas a la **Confederación de Cuadros**.
- El guión básico de las entrevistas responde al mismo que el utilizado en el caso de los trabajadores técnicos, eliminando aquellas cuestiones que no correspondían.
- El lugar y las fechas de realización son las mismas que en el caso anterior.

## **3. FICHA TÉCNICA DEL GRUPO DE DISCUSIÓN**

**Componentes:** Se realizó un Grupo de Discusión con ocho Trabajadores técnicos y cuadros medios de gran empresa del Metal.

- cinco hombres y tres mujeres.
- Entre 30 y 40 años.
- Sectores del metal: Informática: 2. Electrónica: 2. Telecomunicaciones: 2. Automóvil: 1. Bienes de equipo: 1.

**Fecha de Realización:** 1 de Junio de 1995.

**Lugar:** Madrid.

**Contactación:** a través de profesionales ajenos a CC.OO.

**Duración:** 100 minutos aproximadamente. La reunión fue grabada magnéticamente y transcrita posteriormente.

## **4. ENCUESTA EMPRESAS MÁS IMPORTANTES DE LOS SECTORES FM/CC.OO.**

**Universo:** Censo de elaboración propia con **las 100 empresas más importantes** de los sectores FM/CC.OO.

Según estadísticas oficiales, en estos sectores hay 159 empresas con más de 500 trabajadores de plantilla.

Entre las 100 empresas de la encuesta (371 Centros de Trabajo) dan empleo a

un volumen total de 250.000 trabajadores minerometalúrgicos (alrededor del 30% del empleo sectorial)

El tamaño medio de las empresas es de 2.500 trabajadores.

**Trabajo de Campo:** Entre Diciembre de 1997 y Febrero de 1998.

**Contactación:** A través de canales sindicales.

**Cuestionario:** Ver Anexo II

## **5. SEMINARIOS SINDICALES**

**Composición:** Se realizaron **Tres Seminarios** con destacados miembros de las Secciones Sindicales de CC.OO. de diversas empresas del metal y la minería, de todos los subsectores y de todo el territorio español. A **cada uno** asistieron alrededor de **25 sindicalistas**.

**Duración:** Una jornada.

**Lugar:** Madrid. Escuela Sindical de CC.OO. “Juan Muñiz Zapico”. Invierno 1997/98.

**ANEXO II**  
**Cuestionario**  
**“Encuesta 100 mayores**  
**empresas del metal**  
**y la minería”**



## **CUESTIONARIO DE TPC's INSTRUCCIONES DE CUMPLIMENTACIÓN**

**1.** En la denominación genérica de TPC's no se incluyen las personas que formen parte de la dirección de la empresa.

**2.** El cuestionario tiene que llenarse cubriendo los datos del conjunto de la empresa, aunque ésta pudiera tener varios centros de trabajo.

**3.** En el caso de que la empresa tenga varios centros, los datos numéricos que se reflejarán en el cuestionario (como pueden ser datos de plantillas, de número de delegados, etc.) serán los correspondientes a la suma de los datos de todos los centros de trabajo. No se consignarán los datos correspondientes al Comité Intercentros.

Al respecto, y para que sirva de referencia, se envía una relación anexa con los datos principales de los diversos centros de trabajo por empresa que tenemos en nuestra base de datos. Caso de ser erróneos, rogamos remitir corregido.

**4.** En los casos en que se piden datos porcentuales (%), y si éstos no se disponen de forma inmediata, se indicarán los mismos de forma aproximada, no siendo necesario buscar los datos exactos. Lo que se busca con ellos es tener una orientación cuantitativa, y no tanto valores exhaustivos.

Una vez cumplimentado el cuestionario se remitirá a : \_\_\_\_\_

## **CEISI** CUESTIONARIO TPC's

N<sup>0</sup>: \_\_\_\_\_

## 1. DATOS GENERALES

Persona de contacto: \_\_\_\_\_

Teléfono de contacto \_\_\_\_\_

## 2. DATOS DE PLANTILLA

## 2.1. Composición actual de la plantilla:

### Personal auxiliar no cualificado

### Personal de taller y operarios:

## Administrativos:

## Mandos y Técnicos No Titulados (TPC's)

## Titulados Universitarios (TPC's)

## Directivos.

### TOTAL

2.2. Definición de la categorías profesionales encuadradas en la empresa dentro de el colectivo de TPC's (relacionarlas en el siguiente recuadro indicando el porcentaje de cada una dentro del total del colectivo de TPC's):

**CEISI CUESTIONARIO TPC's**

Nº: \_\_\_\_\_

**EMPRESA:** \_\_\_\_\_

**3. DATOS DEL (DE LOS) COMITÉ(S) DE EMPRESA:**

3.1 Número de delegados a elegir al Comité de Empresa en las tres últimas elecciones sindicales por colegio electoral:

colegio:	Taller	Técnicos y Administrativos
antepenúltimas:		
penúltimas:		
últimas:		

3.2 Número total de delegados elegidos al Comité de Empresa en las tres últimas elecciones sindicales por central sindical:

central:	CC.OO.	UGT	CGT	S/Técnicos	Otras
antepenúltimas:					
penúltimas:					
últimas:					

3.3. Número de delegados elegidos correspondientes al Colegio de Técnicos y Administrativos en las tres últimas elecciones sindicales por central sindical:

central:	CC.OO.	UGT	CGT	S/Técnicos	Otras
antepenúltimas:					
penúltimas:					
últimas:					

3.4 Perfil profesional de la representación al Colegio de Técnicos y Administrativos dentro del total de Comité de Empresa en las tres últimas elecciones sindicales:

colegio:	Administrativos	TPC's no titulados	TPC's titulados
antepenúltimas:			
penúltimas:			
últimas:			

3.5. Datos de participación (en porcentaje sobre el censo) relativos al Colegio de Técnicos y Administrativos en las tres últimas elecciones sindicales:

elecciones participación	antepenúltimas	penúltimas	últimas
	%	%	%

**CEISI CUESTIONARIO TPC's**

Nº: \_\_\_\_\_

**4. DATOS PROPIOS DE LOS TPC's**

4.1 Distribución numérica aproximada de los TPC's según sexo y grupos de edad (caso de que no se disponga de los datos de plantilla exactos actualizados, incluir datos numéricos aproximados):

Grupo de edad	Número de hombres	Número de mujeres
Hasta 29 años		
De 30 a 39 años		
De 40 a 49 años		
Más de 50 años		
<b>TOTAL</b>		

4.2 Situación de los TPC's frente a la negociación colectiva: indicar en el siguiente recuadro el porcentaje de TPC's (sin contar personal directivo como ya se ha mencionado) que se encuentra en cada una de las situaciones mencionadas (si todos están en la misma situación habría que poner un 100% en la correspondiente casilla).

Excluidos de Convenio:	%
Parcialmente Excluidos:	%
Incluidos en Convenio:	%

4.3 Situación laboral de los TPC's:

Contratados indefinidos:	%
Contratados temporales:	%

4.4. Existencia de Sindicatos u otras organizaciones que sean específicas de TPC's (poner una X en la casilla que corresponda):

No existen organizaciones de TPC's	
Existen organizaciones no sindicales de TPC's	
Existen organizaciones sindicales de TPC's	

4.5. Existencia de consultas (encuestas, referendums, etc.) realizadas al colectivo de TPC's acerca de temas relacionados con sus condiciones laborales: inclusión en convenio, horarios, jornadas especiales, política salarial, política de ascensos, etc., tanto por parte de la dirección como de la representación sindical (poner una X en la casilla, o casillas que puedan corresponder).

NOTA: Caso de que se haya realizado algún tipo de consulta sería interesante remitir la información de la misma junto con el cuestionario.

No se han realizado consultas	
Se han realizado consultas por la Dirección	
Se han realizado consultas por el Comité de Empresa	
Se han realizado consultas por CC.OO.	
Se han realizado consultas por otro sindicato	

## DATOS DE LA RELACIÓN DE LOS TPC'S CON CC.OO.

5.1 ¿Existe un coordinador o responsable de TPC's en la Sección Sindical de CC.OO.? (poner una X en la casilla que corresponda):

Si hay un responsable de TPC's	
No hay un responsable de TPC's	

5. 2 Composición de la afiliación a la Sección Sindical de CC.OO. en la empresa en función de la categoría laboral:

Categoría:	No TPC's	TPC's no titulados	TPC's titulados
Número de afiliados:			

5.3 Perfil profesional de la representación de CC.OO. al Comité de Empresa, dentro del Colegio de Técnicos y Administrativos en las tres últimas elecciones sindicales:

colegio:	Administrativos	TPC's no titulados	TPC's titulados
antepenúltimas:			
penúltimas:			
últimas:			



## **ANEXO III**

### **Índice de tablas y gráficos**



	<u>Título</u>	<u>Pág.</u>
Tabla nº 1	Evolución Técnicos y Cuadros Medios y Total Ocupados 1992-1997. Todos los sectores .....	29
Gráfico nº 1	Evolución Técnicos y Cuadros Medios y Total Ocupados 1992-1997. Todos los Sectores .....	30
Tabla nº 2	Evolución Técnicos y Cuadros Medios y Total Ocupados 1992-1997. Industrias Manufactureras .....	30
Gráfico nº 2	Evolución Técnicos y Cuadros Medios y Total Ocupados 1992-1997. Industrias Manufactureras. ....	31
Gráfico nº 3	Proporción Técnicos y Cuadros Medios Ocupados por Rama de Actividad (En %. De menos a mayor). EPA III 1997 .....	32
Tabla nº 3	Técnicos y Cuadros Medios por Rama de Actividad. EPA (Ocupados) III 1997 .....	33
Tabla nº 4	Composición Técnicos y Cuadros Medios s/ Titulación. Todos los Sectores. EPA Ocupados III. 1997 .....	34
Tabla nº 5	Evolución Relación Técnicos Titulados / Total Técnicos. 1994-1997. Todos los Sectores. EPA (Ocupados) III 1997 .....	35
Tabla nº 6	Técnicos y Cuadros Medios y Total Ocupados s/ Situación Profesional (En %). EPA III 1997. Todos los Sectores .....	35
Gráfico nº 4	Distribución Asalariados s/Sector Público o Privado (En %). EPA III 1997. ....	36
Tabla nº 7	Distribución Total Ocupados por Ocupación (En %). EPA III 1997. ....	37
Tabla nº 8	Evolución Ocupaciones Industrias Manufactureras 1994-1997 (En %). EPA (Ocupados). ....	38
Tabla nº 9	Técnicos y Cuadros Medios s/ Área de Actividad. EPA (Ocupados) III 1997 .....	39
Tabla nº 10	Distribución Total Ocupados por Ocupación y Género (En %) EPA III 1997 .....	40

Tabla nº 11	Técnicos y Cuadros Medios y Total Ocupados por Grupos de Edad (%). EPA III 1997 .....	41
Tabla nº 12	Evolución Ocupaciones Metal y Minería 1994-1997 (En %). EPA Asalariados. ....	44
Gráfico nº 5	Evolución Estructura Ocupaciones Metal y Minería 1994-1997 (En %). EPA Asalariados .....	45
Gráfico nº 6	Estructura Ocupaciones Asalariados Metal y Minería (En %). EPA 1997	46
Tabla nº 13	Distribución Asalariados Metal y Minería por Ocupación y Subsector de Actividad. (En %). EPA I 1997 .....	47
Gráfico nº 7	Proporción Técnicos Metal y Minería (Asalariados) por Subsector (En %. De mayor a menor). EPA I 1997 .....	47
Tabla nº 14	Comparación Estructura Ocupaciones Sectorial / Gran Empresa. Metal y Minería (En %). ....	52
Gráfico nº 8	Comparación Estructura Ocupaciones Sectorial / Gran Empresa (En %) .	52
Tabla N° 15	Evolución N° Delegados por Colegio Electoral .....	53
Gráfico nº 9	Evolución N° Delegados por Colegio Electoral. Tres últimas elecciones	54
Tabla nº 16	Distribución Delegados s/ Central Sindical y Colegio Electoral (En %). 1994-1998 .....	57
Gráfico nº 10	Distribución Delegados s/ Central Sindical y Colegio Electoral (En %). 1994-1998. ....	58
Tabla nº 17	Distribución N° Empresas s/ Proporción Delegados Colegio “Oficina” ..	59
Tabla nº 18	Evolución Participación Elecciones Sindicales. Colegio “Oficinas” (En %) .	60
Tabla nº 19	Distribución Afiliación CCOO Catalunya s/ Sector Productivo (En%) .	61
Tabla nº 20	Distribución Afiliación TPC CCOO Catalunya s/ Categoría. (En %) .	62
Tabla nº 21	Distribución Delegados Congresos CCOO s/ Categoría Profesional (En %) .	63

## **BIBLIOGRAFÍA**

BLANCO, J. y OTAEGUI, A. “*Los trabajadores de las Pymes y la acción sindical*”. En Sociología del Trabajo, N° 11; 1993. Madrid. Siglo XXI.

BONET, X. “*Els Tècnics, Professionals i Quadres en l'estructura socio-económica de la població activa: Característiques Generals*”. Secretaria de Tècnics, Professionals i Quadres; CCOO Catalunya. Barcelona, 1993.

BONET, X. “*Característiques de l'afiliació de Tècnics, Professionals i Quadres de Comissions Obreres de Catalunya*”. Secretaria de Tècnics, Professionals i Quadres; CCOO Catalunya. Barcelona, 1994.

COMISSIONS OBRERES DE CATALUNYA. “*La acción Sindical de los TPC en Catalunya*”. Agrupació de Tècnics, Professionals i Quadres; CCOO Catalunya. Barcelona, 1980.

C.S. DE COMISIONES OBRERAS. “*Iª Conferencia de Técnicos, Profesionales y Cuadros*”. Comisión Estatal de Técnicos, Profesionales y Cuadros de CCOO; Madrid, 1979.

CROMPTON, R. “*Clase y estratificación*”. Tecnos, Madrid, 1994.

ESTRADA, B. GIL, J.I. y SOTO, F. “*¿Dónde empieza y dónde termina la industria del automóvil? Análisis de un caso de descentralización productiva: Opel España*”. Cuadernos de la Federación N° 4; Septiembre, 1997. Madrid. Federación Minerometalúrgica de CCOO.

FERNÁNDEZ TOXO, I. y GIL PINERO, J.I. “*La Negociación Colectiva: Objetivo Sindical en la Empresa Española*”. En Economistas N° 74. Colegio de Economistas de Madrid. Madrid, 1997.

GIL PINERO, J.I. “*Nuevas Formas de Organización del Trabajo y Nuevos Retos Sindicales. El caso de Ericsson España. (I) y (II)*”; presentado a un proyecto internacional conjunto FITIM / FIET / FEM. Ginebra. Noviembre, 1994.

GIL PINERO, J.I. “*Informe de la Encuesta a los Delegados al I Congreso*”; Madrid; Enero, 1996. Federación Minerometalúrgica de CCOO. (no difundido externamente).

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, *Encuesta de Población Activa (EPA). Principales Resultados. IV Trimestre 1992,1993,1994,1995,1996 y III Trimestre 1997*; Madrid. INE.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, *Directorio Central de Empresas (DIRCE). Resultados Estadísticos 1996. Tomo I. Datos de empresas*. Madrid. INE.

LACALLE, D. *“Los trabajadores intelectuales y la estructura de clases”*. Centro de Investigaciones Sociológicas. Madrid, 1982.

LACALLE, D. *“Los límites de la clase obrera”* . En “Clases Sociales y Capitalismo”; Endymion; Madrid, 1990.

LACALLE, D. *“Actitudes e ideologías sindicales de los técnicos (I) y (II)”*. Cuadernos TPC, Nº 4 y 5. Secretaría de Técnicos, Profesionales y Cuadros de la C.S. de CCOO. Madrid, 1982.

LAWLOR, T. RIGBY, M. y LLORCA, R. *“La sindicación de los trabajadores no manuales en la Comunidad Valenciana”*. Generalitat Valenciana. Valencia, 1990.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO; *“Condiciones de empleo y trabajo de los trabajadores intelectuales”*. OIT. Ginebra, 1977.

ORTÍ, A.” *Para una teoría de la sociedad de clases medias funcionales de los 80”*. En Documentación Social, Nº 88; Jul.-Sep. 1992. Madrid. Cáritas Española.

REBOLLO, O. MARTIN, A. y MIGUELEZ, F. *“El sindicalismo a través de sus protagonistas”*. Estudis nº 5, 1992. Barcelona. Centre D'Estudis i Recerca Sindicals (CERES).

S.S. CC.OO. / CASA; *“Resultados de la Encuesta a los TPCs de CASA”* ; Diciembre, 1990 (no difundido externamente)

TABOADELA, O. *“Clases sociales y acción colectiva”*. En REIS Nº 63. Centro de Investigaciones Sociológicas. Madrid, 1993.