

# LOS OBREROS ESPAÑOLES ANTE EL SINDICATO Y LA ACCIÓN COLECTIVA EN 1980

En este artículo Víctor Pérez Díaz examina, en primer lugar, datos relativos a la afiliación sindical de los obreros industriales españoles, y otras indicaciones del área de influencia de los sindicatos, y su evolución en los dos últimos años, comprobando la caída sustancial de la afiliación, y el nivelamiento de las dos centrales mayoritarias. Expone a continuación una explicación de los resultados de este examen, centrada en torno a la hipótesis de la consolidación de una actitud instrumental y (relativamente) moderada por parte de los obreros. Trata después de corroborar esta hipótesis discutiendo la evidencia disponible sobre la percepción obrera de las funciones y las conexiones políticas de los sindicatos, su balance de la actuación de los mismos y de la acción colectiva en general, su participación en el debate intersindical, y su tendencia a lo que el autor llama pluralismo instrumental, es decir, a simultanear su apoyo a los sindicatos con la utilización de comités de empresa y asambleas.

## INTRODUCCION

**E**L presente trabajo forma parte del proceso de análisis y discusión de los resultados de una encuesta entre obreros industriales españoles realizada en junio-julio de 1980: la llamada EASI (Encuesta entre Asalariados del Sector Industrial)-80 (1). Esta encuesta desarrolla y replica los resultados de una encuesta anterior, que en buena parte han sido ya publicados (2).

La discusión en este caso se centra en el tema de la actitud obrera ante los sindicatos y la acción colectiva. Una declaración de propósitos, y una distinción entre dos conceptos pueden ser aquí pertinentes.

Me propongo examinar, en primer término, evidencia relativa a la afiliación sindical de los obreros industriales españoles, y otras indicaciones del área de influencia de los sindicatos. Y expongo a continuación una explicación de los resultados de este examen, centrada en torno a la consolidación de una actitud instrumental y (relativamente) moderada por parte de los obreros. A continuación trato de corroborar la hipótesis discutiendo la evidencia disponible sobre la percepción obrera de las funciones y conexiones políticas de los sindicatos, su balance de la actuación de los mismos y la acción colectiva en general, su participación en el debate intersindical y su tendencia a lo que llamo pluralismo institucional, es decir, a simul-

tanear su apoyo a los sindicatos con la utilización de comités de empresa y asambleas.

El tema del pluralismo institucional sugiere la conveniencia de subrayar la distinción entre sindicato y otras instituciones u organizaciones de acción colectiva. Ciertamente, no cabe utilizar esta distinción con rigidez. Es obvio que los sindicatos están presentes en comités y asambleas, por ejemplo. Pero conviene no perder de vista el hecho de que no siempre es así, ni mucho menos siempre del mismo grado y modo. Por la misma razón no conviene confundir acción sindical *sensu stricto* con acciones colectivas de negociación de convenios o de huelga. La relación es posible; es desde luego probable. Pero precisamente para comprender la relación se precisa mantener la distinción analítica entre ambos tipos de acción. De todas formas baste aquí, por el momento, con mencionar el tema.

\* \* \*

Aunque el lector encontrará una Nota metodológica más extensa al final del artículo, puede ser útil anticiparle algunas indicaciones sobre la encuesta cuyos resultados se presentan. La muestra tiene un tamaño de c. 2.400, y de ellos 2.126 son obreros industriales: éste es el colectivo al que nos referimos de ahora en adelante.

Estos obreros industriales pertenecen a seis (de las diez) grandes ramas industriales: Minería; Alimentación, bebidas y tabaco; Textil, confección, calzado y cuero; Químicas, caucho y derivados del petróleo y del carbón; Metal; Construcción. Las regiones por su parte en que se han realizado las entrevistas han sido

las siguiente: Asturias, Cataluña, País Vasco, Levante, Andalucía y Centro.

El universo a que corresponde la muestra así distribuida representa cerca de dos tercios del total de la población asalariada en la industria (64,4 por 100). El total de asalariados en la industria es de 4.490.000, y el total de asalariados en los seis sectores elegidos (y zonas seleccionadas) son 2.893.855 (3). Todas las referencias a obreros industriales que se hagan a continuación se entienden hechas, pues, salvo advertencia en contrario, a estas seis ramas o sectores. Todas las comparaciones con los resultados de la EASI-78, igualmente, se entienden hechas con relación a estos sectores. (Aunque, con frecuencia, se ofrezcan los resultados de la EASI-78 para los diez sectores,

o los cuatro restantes, a efectos de comparación.)

El índice de fiabilidad para el conjunto de la muestra es del 95,5 por 100, con un margen de error de  $\pm 2$  por 100. Por sectores y regiones el margen de error se sitúa entre  $\pm 5$  y  $\pm 5,8$  por 100.

Una vez fijada la distribución de la muestra por sectores y regiones, se fijaron cuotas respecto a otras variables con objeto de que la composición interna de la muestra fuera lo más cercana posible a la del universo. Se establecieron cuotas por: sexo; grupos de edad; tamaños de empresa; grupo ocupacional. Los entrevistados se seleccionaron por sistema aleatorio, y las entrevistas se hicieron en su inmensa mayoría en los lugares de trabajo.

## LA CAIDA DE LA AFILIACION SINDICAL Y LOS DESPLAZAMIENTOS DE LA AFILIACION ENTRE LOS SINDICATOS

Tres son las características principales de la afiliación sindical de los obreros industriales españoles en 1980, comparada con la situación de hace dos años. En primer lugar, el volumen de afiliación ha descendido dramáticamente. En 1978, la tasa de afiliación era de 56,4 por 100 (4). En 1980 ha descendido a 33,8 por 100. Esta caída de 23 puntos representa un descenso en un 40 por 100 del volumen inicial.

En segundo lugar, esta caída *no* ha afectado la proporción de afiliados a sindicatos mayoritarios en el conjunto de la afi-

CUADRO N.º 1

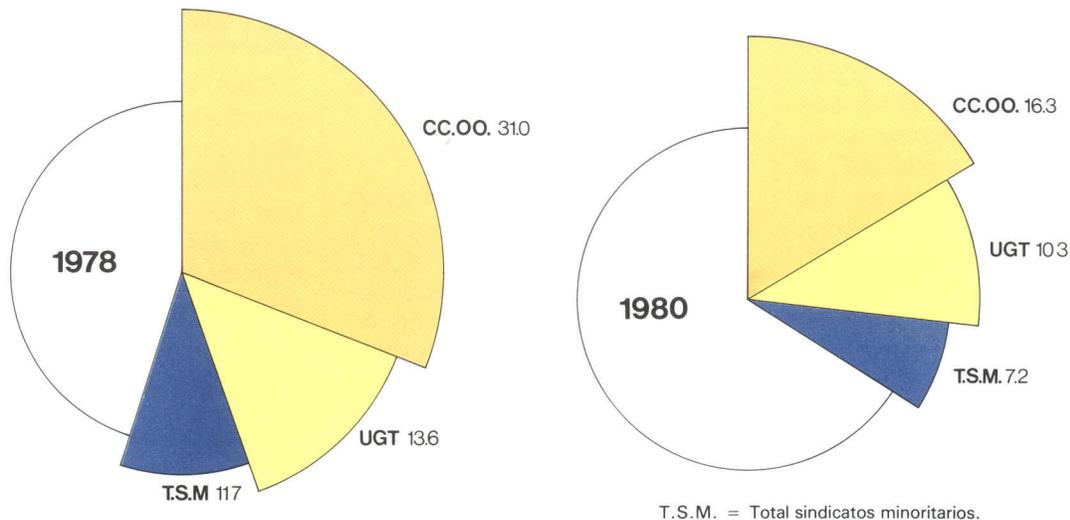
### AFILIACION SINDICAL: VARIACION 1978-1980

	<i>Tasa de afiliación seis sectores / 1978</i>	<i>Tasa de afiliación 1980 / seis sectores</i>	<i>Porcentaje de variación 1980-1978 (seis sectores)</i>	<i>Tasa de afiliación total muestra / 1978</i>
	(2.751)	(2.126)		(3.443)
CC.OO. ....	31,0	16,3	-47,4	31,1
UGT ....	13,6	10,3	-24,1	14,6
Sindicatos minoritarios:				
CSUT ....	2,6	1,2		2,4
SU ....	1,7	0,7		1,6
USO ....	3,1	0,8		2,7
CNT ....	1,4	0,8		1,5
ELA-STV ....	0,8	0,6		0,8
ELA-STV (a) ....	0,1	0,3		0,1
Otros ....	2,0	2,8		2,1
Total sindicatos minoritarios ...	11,7	7,2	-38,5 (*)	11,2
Total afiliados ...	56,3	33,8	-39,9	57,4
Total no afiliados ...	42,1	60,7	+44,2	41,5

(\*) No calculamos el porcentaje de variación para cada uno de los sindicatos minoritarios, dado que la diferencia de los porcentajes de afiliación para 1978 y 1980 cae dentro del margen de error de la encuesta ( $\pm 2$  por 100).

Fuente: EASI-78 y EASI-80.

**GRAFICO 1.**  
**AFILIACION SINDICAL. Variación 1978-1980**



Fuente: EASI-78 y EASI-80.

liación. Sigue siendo de casi un 80 por 100: 78,7 en 1980; 79 por 100 en 1978. Puestos a afiliarse, los obreros siguen prefiriendo sindicatos poderosos e importantes como CC.OO. y UGT. Y habida cuenta la caída global de la afiliación, de este mantenimiento de la *ratio* entre mayoritarios y minoritarios, se sigue una consecuencia: el casi colapso en la afiliación de los sindicatos minoritarios (excepto los sindicatos nacionalistas vascos dentro del área del País Vasco) (5).

Pero, en tercer lugar, la distribución de afiliación entre CC.OO. y UGT *sí* ha cambiado, y de modo importante. En 1978, CC.OO. tenía casi el doble de afiliación que UGT. En 1980, se acercan a una situación de casi-paridad. El 31 por 100 de obreros afiliados a CC.OO. en 1978 se ha convertido en 16,3 por 100 en 1980. El 13,6 por 100 de UGT en 1978 ha descendido también, pero sólo a un 10,3

por 100. Aunque CC.OO. sigue teniendo más afiliados que UGT, su porcentaje de caída con relación al nivel de 1978 (−47,4 por 100) es el doble del porcentaje de caída de UGT (−24,1 por 100).

Los cuadros núms. 1 y 2 detallan las tres características que acabo de exponer.

### **LAS AREAS DE INFLUENCIA DE LOS SINDICATOS**

Pero no basta con la afiliación para conocer las dimensiones de la influencia de los sindicatos. El área de influencia de una organización constituye una serie de círculos concéntricos donde el grado o la intensidad de la influencia varía en razón inversa a la distancia del centro o *core* de la organización. En el caso de los sindicatos, dentro

del área de influencia se trata de distinguir entre un núcleo de afiliados (donde la influencia es mayor) y una periferia de simpatizantes, votantes o incluso testigos complacientes de la actividad sindical (donde la influencia es menor); y se trata de preguntarse a continuación cuál es la extensión de estas dos zonas y en qué medida ello ha variado en los dos últimos años. Esto es lo que vamos a ver a continuación, pero anticipo ya lo sustancial de la respuesta. En primer lugar, los afiliados, ya lo sabemos, han caído, y los simpatizantes se han mantenido; por lo tanto el área de influencia en sentido más restringido (afiliados más simpatizantes) ha caído también. Pero, en segundo lugar, hay motivos para pensar que el área de influencia en un sentido más lato, entendida como área de presencia sindical, es muy importante; y presumiblemente mayor que antes, aunque en esto falte comparación precisa.

CUADRO N.º 2

**DISTRIBUCION DE LA POBLACION AFILIADA ENTRE LOS DIVERSOS SINDICATOS**

	<i>Seis sectores/ 1978</i>	<i>1980</i>	<i>Total muestra/ 1978</i>
	(1.552)	(886)	(1.975)
<b>Sindicatos mayoritarios:</b>			
CC.OO. ....	54,9	48,3	54,2
UGT ....	24,1	30,4	25,5
<b>Sindicatos minoritarios:</b>			
CSUT ....	4,6	3,7	4,3
SU ....	3,1	2,0	2,8
USO ....	5,5	2,5	4,8
CNT ....	2,5	2,5	2,7
ELA-STV ....	1,4	1,8	1,3
ELA-STV (a) ....	0,2	0,9	0,3
Otros ....	3,6	4,6	3,7
Tasa general de afiliación sindical...	56,3	33,8	57,4

Fuente: EASI-78 y EASI-80.

también activamente en las mismas. De hecho el porcentaje de afiliados que declara haber intervenido en la última reunión a que asistieron es del 18,2 por 100. (Ver cuadro n.º 3.)

**Los simpatizantes y su evolución reciente**

La caída de la tasa de afiliación sindical no se ha visto agravada por una caída similar de la tasa de simpatizantes, aunque tampoco ha sido compensada por un incremento de la misma. El porcentaje de simpatizantes sobre el total de obreros en 1980 ha sido casi el mismo que en 1978: en 1980 ha sido de 19,6 por 100; en 1978 fue de 20,7 por 100.

Las tasas de simpatía por sindicatos presentan una distribución una vez más desequilibrada a favor de los sindicatos mayoritarios. Pero una vez más se observa el distinto signo de esta evolución para CC.OO. y UGT. La tasa de simpatizantes de

**Afiliados activos y pasivos**

Hemos visto ya la tasa actual de afiliación, que es del 33,8 por 100. Dentro de este núcleo de afiliados cabe, sin embargo, distinguir entre afiliados activos (presumiblemente «militantes») y pasivos. Disponemos de dos indicaciones a este respecto: la asistencia a reuniones sindicales durante los últimos doce meses y la participación en la última reunión a la que se asistió. De ello se deduce un *core* militante de c. 25 por 100 de los afiliados (y c. 8,6 por 100 de los obreros), un círculo exterior de afiliados pasivos de c. 40 por 100 (c. 14 por 100 de los obreros), y otro intermedio de c. 30 por 100 (c. 12 por 100 de los obreros).

Ocurre así que una cuarta parte (25,3 por 100) asiste a las reuniones sindicales con mucha o bastante frecuencia; un 30,7

por 100 declara que lo hace «a veces», y un 41 por 100 dice no asistir «nunca». Cabe imaginar que los que asisten con frecuencia a las reuniones participan

CUADRO N.º 3

**PARTICIPACION EN ACTIVIDADES SINDICALES**

	<i>Sobre los afiliados</i>	<i>Sobre los obreros</i>
	(886)	(2.126)
<i>Asistencia a reuniones de la sección sindical</i>		
Muy o bastante frecuentemente ....	25,3	8,6
Algunas veces ....	30,7	10,4
Nunca ....	40,9	13,8
No sabe, no contesta ....	3,1	1,0
<i>Participación en las reuniones: ¿Habló en la última reunión?</i>		
Sí ....	18,2	6,2
No ....	69,8	23,6
No sabe, no contesta ....	12,1	4,1

Fuente: EASI-80.

CUADRO N.º 4

SIMPATIA SINDICAL: COMPARACION 1978-1980

	E A S I - 8 0		E A S I - 7 8			
	Sobre no afiliados	Sobre total obreros	SEIS SECTORES		TOTAL MUESTRA	
			Sobre no afiliados	Sobre total obreros	Sobre no afiliados	Sobre total obreros
	(1.240)	(2.126)	(1.191)	(2.751)	(1.468)	(3.443)
CC.OO. ....	12,5	7,6	21,4	9,2	20,9	8,9
CSUT ....	0,4	0,2	1,2	0,5	1,1	0,5
SU ....	0,3	0,1	0,7	0,3	0,6	0,2
UGT ....	12,9	7,8	15,3	6,6	15,8	6,7
USO ....	1,3	0,8	1,4	0,6	1,4	0,6
CNT ....	1,4	0,8	4,3	1,8	3,8	1,6
ELA-STV ....	0,7	0,4	1,3	0,6	1,3	0,5
ELA-STV (a) ....	0,3	0,1	0,2	0,1	0,3	0,1
Sindicatos de empresa y otros ....	3,0	1,8	2,3	1,0	2,4	1,0
Total simpatizantes ....	32,8	19,6	48,1	20,7	47,6	20,1
No simpatizantes ....	61,7	37,4	39,2	16,9	39,6	16,9
No sabe, no contesta ....	5,6	3,4	12,9	5,6	13,0	5,5

Fuente: EASI-80 y EASI-78.

CC.OO. desciende de 9,2 por 100 a 7,6 por 100; la de UGT sube de 6,6 por 100 a 7,8 por 100. Y naturalmente lo que al aumentar la cifra total de no afiliados sí ha cambiado de manera considerable ha sido la tasa de los que se declaran ni afiliados ni simpatizantes de sindicato alguno; la cual se ha incrementado en cerca del doble: de c. 17 por 100 a c. 37 por 100 (si se excluyen las respuestas «no sabe, no contesta»). (Ver cuadro n.º 4.)

**Las áreas de influencia sindical en sentido restringido, y su evolución reciente**

Considero área de influencia en sentido restringido a la suma de afiliados y simpatizantes. Este área ha caído sustancialmente —paralelamente a la caída de la

afiliación. De c. 77 por 100 de los obreros en 1978, ha pasado a c. 53 por 100. En su interior se ha operado una redistribución de fuerzas con tendencia a la cuasi paridad entre CC.OO. y UGT. En 1978 la relación fue de 40/20 a favor de CC.OO.; en 1980 CC.OO. conserva el primer puesto pero la relación es sólo de 24/18. (Ver cuadro n.º 5.)

**Area de influencia en sentido lato: presencia sindical en las empresas**

- 1) *Los votantes a candidatos sindicales en elecciones a delegados y representantes en comités de empresa: cómputos sobre voto total y sobre voto efectivo.*

Disponemos de información sobre el contenido del voto obre-

ro en las llamadas elecciones sindicales, que son en realidad elecciones a delegados y representantes obreros en los comités de empresa: elecciones a las que se presentan candidatos afiliados a varios sindicatos, y candidatos no afiliados. Nótese que nuestra información se refiere a las *últimas* elecciones sindicales; lo que significa en realidad elecciones que han tenido lugar entre 1978 (la mayoría de ellas) y 1980. Ello hace que no quepa traer este dato como elemento de referencia en la evolución de estos años.

Hay que tener muy en cuenta que hay dos modos de contabilizar los resultados de una elección. Uno consiste en obtener los porcentajes alcanzados por candidatos sindicales o no afiliados sobre el censo electoral, incluyendo respuestas de abstención (y «no sabe, no contes-

CUADRO N.º 5

AFILIACION Y SIMPATIA SINDICAL: COMPARACION 1978-1980

	1978 (SEIS SECTORES) (2.751)			1980 (2.126)		
	Afiliados	Simpatizantes	Total	Afiliados	Simpatizantes	Total
CC.OO. ....	31,0	9,2	40,2	16,3	7,6	23,9
UGT ....	13,6	6,6	20,2	10,3	7,8	18,1
Sindicatos minoritarios:						
CSUT ....	2,6	0,5	3,1	1,2	0,2	1,4
SU ....	1,7	0,3	2,0	0,7	0,1	0,8
USO ....	3,1	0,6	3,7	0,8	0,8	1,6
CNT ....	1,4	1,8	3,2	0,8	0,8	1,6
ELA-STV ....	0,8	0,6	1,4	0,6	0,4	1,0
ELA-STV (a) ....	0,1	0,1	0,2	0,3	0,1	0,4
Otros ....	2,0	1,0	3,0	2,8	1,8	4,6
Total minoritarios ....	11,7	4,9	16,6	7,2	4,2	11,4
TOTAL ....	56,3	20,7	77,0	33,8	19,6	53,4

Fuente: EASI-78 y EASI-80.

ta»). Con esto se obtiene una cifra de votantes obreros a cada sindicato que es próxima a la cifra de afiliados y simpatizantes del mismo.

El otro modo consiste en obtener los porcentajes sobre la base del voto efectivo, excluyendo respuestas de abstención (y «no sabe, no contesta»). Con esto se obtiene una distribución de voto más próxima a la distribución de puestos de delegados y representantes entre los sindicatos. (Ver cuadro n.º 6.)

2) *Obreros de empresas donde los sindicatos han hecho acto de presencia (con/sin juicio favorable sobre esta actuación).*

Tenemos datos sobre las empresas donde los sindicatos han actuado. Desde luego no cabe equiparar presencia ante los tra-

bajadores como influencia sobre ellos. Porque puede que su

actuación haya sido percibida de tal forma que el resultado

CUADRO N.º 6

DISTRIBUCION DEL VOTO EN LAS ELECCIONES SINDICALES CELEBRADAS ENTRE 1978 Y JULIO DE 1980

	Sobre el total de obreros que dicen haber celebrado elecciones	Sobre el total de votantes efectivos
	(1.351)	(898)
CC.OO. ....	27,2	40,8
CSUT ....	1,8	2,8
SU ....	0,7	1,1
UGT ....	19,2	28,9
USO ....	2,5	3,8
CNT ....	1,0	1,4
ELA-STV ....	0,5	0,7
ELA-STV (a) ....	0,7	1,0
Independientes ....	6,3	9,5
Sindicatos de empresa y otros ....	2,8	4,2
Listas abiertas ....	3,7	5,5
No votó ....	24,0	—
No sabe, no contesta ....	9,4	—

Fuente: EASI-80.

sea no influencia sino reticencia e incluso antagonismo. Para esto es preciso saber la valoración que hacen los obreros de esta actuación. Pero justamente conocemos también esta valoración.

En el cuadro n.º 7 se establecen en efecto tres cómputos: un cómputo de presencia de los sindicatos (indicando los porcentajes de obreros en cuyas empresas estos sindicatos han actuado); un cómputo de actuación percibida como excelente, buena o al menos regular (excluyendo a quienes juzgan la actuación como muy deficiente o no contestan); y un cómputo reducido a quienes han visto actuar los sindicatos en sus empresas y juzgan su actuación «excelente» o «buena».

### 3) *Obreros de empresas donde los sindicatos han protagonizado las negociaciones del convenio.*

Hasta ahora he centrado la atención en tasas de afiliados y simpatizantes, de votantes y de obreros que perciben la presencia de los sindicatos en sus empresas (y emiten juicios al menos no muy desfavorables sobre ellos). Sin embargo, hay que tener en cuenta el hecho de que la influencia real de los sindicatos en los acontecimientos puede desbordar o quedarse corta respecto a las proporciones de población obrera que manifiestan afiliación, simpatía, voto o juicio favorable. Y ello por dos razones. En primer lugar, porque el peso relativo de los re-

presentantes obreros en órganos de acción colectiva como comités y delegaciones de empresa, puede ser mayor del que se refleja en el porcentaje de votos sobre el total de población electoral o incluso sobre el total de voto efectivo. Pero en segundo lugar y sobre todo, porque el peso relativo de los sindicatos en las decisiones conducentes a huelgas o negociaciones de convenio, y en la realización o implementación de estas decisiones, puede ser asimismo mayor del que se refleja en aquellos datos de afiliación, simpatía, presencia en comités, etcétera.

Como he señalado antes, disponemos del dato del porcentaje de votos para cada sindicato sobre el conjunto de votos

CUADRO N.º 7

#### JUICIO OBRERO SOBRE LA ACTUACION DE LAS CENTRALES SINDICALES EN LAS EMPRESAS

	PORCENTAJE DE OBREROS QUE DICE QUE EN SUS EMPRESAS HAN ACTUADO LOS SINDICATOS (*)	PORCENTAJE DE OBREROS QUE DICE QUE JUZGAN QUE LOS SINDICATOS HAN ACTUADO DE FORMA «EXCELENTE», «BIEN» O «REGULAR» (**)		PORCENTAJE DE OBREROS QUE DICE QUE JUZGAN QUE LOS SINDICATOS HAN ACTUADO DE FORMA «EXCELENTE» Y «BIEN» (**)	
		Sobre los obreros en cuyas empresas ha actuado cada sindicato	Sobre el total	Sobre los obreros en cuyas empresas ha actuado cada sindicato	Sobre el total
	(2.126)		(2.126)		(2.126)
CC.OO. ....	57,3	74,1 (1.218)	42,2	32,8 (1.218)	18,7
UGT ....	48,5	73,7 (1.031)	35,3	31,1 (1.031)	14,9
Sindicatos minoritarios:					
CSUT ....	7,9	59,5 (168)	4,7	21,4 (168)	1,7
SU ....	4,1	63,2 (87)	2,6	35,6 (87)	1,4
USO ....	12,1	68,7 (257)	8,3	23,6 (257)	2,8
CNT ....	7,5	56,5 (159)	4,2	19,4 (159)	1,4
ELA-STV ....	3,4	70,3 (71)	2,6	47,8 (71)	1,6
ELA-STV (a) ....	2,5	58,5 (54)	1,4	24,0 (54)	0,6
Otros ....	7,2	64,2 (356)	4,6	18,8 (356)	1,3

(\*) ¿Qué sindicatos han actuado en su empresa?

(\*\*) ¿Cómo juzgaría Vd. su actuación en conjunto en los últimos doce meses?:

- A. Un trabajo excelente.
- B. Un buen trabajo.
- C. Un trabajo regular.
- D. Un trabajo muy deficiente.

Fuente: EASI-80.

efectivos, lo cual es ya una aproximación a la distribución de puestos de delegados y miembros del comité de empresa entre los sindicatos. La presencia sindical en la negociación del convenio, por otra parte, resulta de medición algo compleja. Esta presencia puede ser de dos modos: directo o indirecto. La intervención del sindicato en la negociación del convenio se realiza directamente cuando el sindicato es el protagonista formal de la negociación o comparte este protagonismo con el comité de empresa. Se realiza indirectamente cuando la negociación es llevada a cabo por comités de empresa (o asambleas) donde los militantes o afiliados a los varios sindicatos tienen, como es de esperar, influencia, y deciden ejercerla precisamente marginando a sus sindicatos como tales de la negociación del convenio.

No tengo datos, ni creo que sea fácil obtenerlos salvo a través de monografías de empresa, sobre la intervención indirecta. Pero, por otra parte, creo que no se distorsiona gravemente la realidad si la dejamos al margen por el momento. Y la razón de ello es la siguiente. Creo razonable suponer que, en una coyuntura como la actual de España, cuando la necesidad de que los sindicatos se establezcan y consoliden su presencia entre los poderes públicos y los empresarios parece una necesidad perentoria, y prioritaria desde el propio punto de vista de los sindicatos, allí donde sus militantes y afiliados no consiguen afirmar al menos el coprotagonismo de los sindicatos en la negociación del convenio, no es porque, en términos generales, no lo pretenden, sino porque no pueden

**CUADRO N.º 8**  
**NEGOCIADOR REAL EN LOS CONVENIOS: COMPARACION**  
**1980-1978 (\*)**

	1980		1978	
	Total	Seis sectores	Total	
	(1.605)	(1.971)	(2.437)	
Centrales sindicales ... ..	33,8	34,6	32,7	
Comité de empresa ... ..	33,7	33,6	33,9	
Comisión mixta (centrales sindicales y representantes) ... ..	14,1	10,7	11,3	
La asamblea ... ..	2,6	6,5	6,1	
Otros ... ..	0,1	3,0	3,2	

(\*) ¿Quién llevó a cabo la negociación?:

- Las centrales sindicales.
- Una comisión de representantes (o jurado de empresa).
- Una comisión mixta de centrales y representantes.
- Las asambleas.
- Otros.

Fuente: EASI-80 y EASI-78.

hacerlo (y conste, insisto en ello, sea dicho incidentalmente, que me refiero tanto al protagonismo como al coprotagonismo de los sindicatos, y con ello reduzco las diferencias tácticas de los sindicatos sobre este tema).

Los obreros que trabajan en empresas donde ha habido convenios en los últimos doce meses representan el 75,5 por 100 de la población obrera. En el cuadro n.º 8, se señala cuál ha sido el cuadro de los negociadores reales de los convenios en 1980, y su comparación con el cuadro de 1978. En una y otra ocasión sindicatos y comités han protagonizado las discusiones, y casi en los mismos porcentajes. Sumando protagonismo y coprotagonismo ello supone que los sindicatos han intervenido aproximadamente en la negociación de convenios que afectaron a c. 48 por 100 de los obreros que trabajan en empresas donde ha habido convenio;

algo más que en 1978 (c. 45 por 100).

Pero el protagonismo real de los sindicatos se ve reforzado por la información que se resume en el cuadro n.º 9. Este cuadro se refiere a cuáles sean los negociadores ideales de los convenios, desde el punto de vista precisamente de los obreros que han tenido convenios en los últimos doce meses. Las respuestas indican un equilibrio en las preferencias entre los sindicatos, los comités de empresa y las comisiones mixtas como negociadores de los convenios; y en esto la evolución es muy clara con relación a 1978, ya que entonces la preferencia se dirigía, sobre todo, hacia los comités de empresa.

Finalmente en el cuadro n.º 10 se precisa cuáles han sido los sindicatos negociadores reales de los convenios en estos meses. Se establece un doble

CUADRO N.º 9

**NEGOCIADOR IDEAL DE LOS CONVENIOS: COMPARACION 1980-1978 (\*)**

	1980	1978		Tasa de variación 1978/1980 (seis sectores)
	Total	Seis sectores	Total	
	(1.605)	(1.971)	(2.437)	
Centrales sindicales ... ..	25,7	21,7	22,3	+ 18,4
Comité de empresa ... ..	27,6	35,4	35,6	- 22,0
Comisión mixta (centrales sindicales y representantes)...	22,4	16,6	16,9	+ 34,9
La asamblea ... ..	5,0	13,4	12,0	- 62,6
Otros ... ..	3,1	2,9	3,2	-

(\*) ¿Y quién cree que debería haberla llevado? (la negociación):

- Las centrales sindicales.
- Una comisión de representantes elegidos.
- Una comisión mixta de representantes y centrales.
- La asamblea.
- Otros.

Fuente: EASI-80 y EASI-78.

cómputo: sobre la base de los obreros que han tenido experiencia de convenios en los cuales han actuado los sindicatos, y sobre la base de los obreros que han tenido experiencia de convenios cualquiera que haya sido el negociador. El primero mide la importancia de cada sindicato como negociador en relación a los otros sindicatos; y el segundo, sin duda el más importante, mide el peso relativo de cada sindicato en el conjunto de la negociación colectiva.

**Resumen de la evidencia sobre áreas de influencia sindical. Caída del área de influencia restringida pero probable mantenimiento del área de influencia en sentido más amplio**

Disponemos, pues, de dos tipos de estimaciones sobre el área de influencia de los sindicatos. Por un lado, una estimación restringida, basada en los datos de afiliación y simpatía; con la cual sería congruente el dato del voto a candidatos sindicales en elecciones a representantes computados sobre el total de la población electoral, y el porcentaje de obreros que han visto actuar los sindicatos en sus empresas y tienen una percepción favorable de su actuación. Por otro lado, una estimación más amplia, basada en los datos del voto sobre el total de voto efectivo, la percepción no-muy-desfavorable de la actuación de los sindicatos, y la participación de los sindicatos en las negociaciones de convenio.

La estimación restringida dibuja un área mínima según la cual cada uno de los sindicatos mayoritarios cubriría entre un 15 y un 25 por 100 de la clase

CUADRO N.º 10

**INTERVENCION DE LAS CENTRALES SINDICALES EN LA NEGOCIACION DE CONVENIOS**

	Trabajadores de empresas con convenio donde los sindicatos han actuado en términos de protagonistas o co-protagonistas de la negociación (*)	Sobre el total de trabajadores que dicen que ha habido convenio (**)
	(769)	(1.605)
CC.OO. ....	76,9	36,8
UGT ....	77,8	37,2
Sindicatos minoritarios:		
CSUT ....	4,4	2,1
SU ....	2,5	1,1
USO ....	18,6	8,9
CNT ....	2,8	1,3
ELA-STV ....	4,6	2,2
ELA-STV (a)....	2,9	1,3
Otros ....	6,4	3,1

(\*) Los porcentajes de esta columna se han calculado sobre la base de los trabajadores que, habiendo respondido que ha habido negociación de convenio en su empresa, han manifestado también que la negociación del mismo ha sido llevada a cabo por las centrales sindicales o bien por una comisión mixta de centrales y representantes elegidos.

(\*\*) Los porcentajes de esta columna han sido calculados sobre la base de los trabajadores que han manifestado que en su empresa ha habido negociación de convenio colectivo.

Fuente: EASI-80.

CUADRO N.º 11

## ESTIMACION DEL AREA DE INFLUENCIA SINDICAL EN SENTIDO RESTRINGIDO

	<i>Suma de afiliados y simpatizantes</i>	<i>Porcentaje de votos sobre total de electores</i>	<i>Han visto actuar a los sindicatos y juzgan su actuación favorablemente (*)</i>
	(2.126)	(1.351)	(2.126)
CC.OO. ....	23,9	27,2	18,7
UGT ....	18,1	19,2	14,9
Sindicatos minoritarios:			
CSUT ....	1,4	1,8	1,7
SU ....	0,8	0,7	1,4
USO ....	1,6	2,5	2,8
CNT ....	1,6	1,0	1,4
ELA-STV ....	1,0	0,5	1,6
ELA-STV (a) ....	0,4	0,7	0,6
Otros ....	3,3	2,8	1,3

(\*) Ver cuadro n.º 7. Fuente: EASI-80.

CUADRO N.º 12

## ESTIMACION DEL AREA DE INFLUENCIA SINDICAL EN SENTIDO AMPLIO

	<i>Intervención como protagonistas o co-protagonistas en la negociación de convenios</i>	<i>Voto efectivo periodo 78-80</i>	<i>Opinión no muy desfavorable de la actuación de los sindicatos por parte de los obreros (*)</i>
	(1.605)	(898)	
CC.OO. ....	36,8	40,8	42,2
UGT ....	37,2	28,9	35,3
Sindicatos minoritarios:			
CSUT ....	2,1	2,8	4,7
SU ....	1,1	1,1	2,6
USO ....	8,9	3,8	8,3
CNT ....	1,3	1,4	4,2
ELA-STV ....	2,2	0,7	2,6
ELA-STV (a) ....	1,3	1,0	1,4
Otros ....	3,1	4,2	4,6

(\*) Ver cuadro n.º 7. Fuente: EASI-80.

obrero. Ello se refleja en el cuadro n.º 12.

El cuadro n.º 12 ofrece, en todo caso, dos sugerencias, ambas importantes. En primer término, confirma el cuasi nivelamiento o cuasi equilibrio de influencia entre CC.OO. y UGT que se observaba ya en la estimación restringida del área de influencia.

En segundo lugar indica que, posiblemente, no ha habido un descenso en el área de influencia en sentido lato de los sindicatos semejante al descenso en la afiliación, y en el área de influencia en sentido restringido. Y, por lo tanto, pone en guardia contra una expectativa de caída del porcentaje de candidatos sindicales elegidos en elecciones a delegados y representantes en comités de empresa que fuera paralela a la caída de la afiliación.

### UNA HIPOTESIS EXPLICATIVA: LA ACTITUD INSTRUMENTAL (Y MODERADA) DE LOS OBREROS

Hay que reconocer que uno de los hechos más espectaculares de la encuesta que estamos examinando es la caída de la afiliación sindical. El dato es evidente e importante. Pero quiero señalar que saltar de este dato a la conclusión de una caída del apoyo obrero a los sindicatos, sería una imprudencia. Hay evidencia de lo primero; pero no de lo segundo, puesto que la presencia sindical en las empresas es considerable, y el papel de los sindicatos como negociadores de convenios lo

obrero; en situaciones de casi paridad, con alguna ventaja para CC.OO. El área de influencia de los restantes sindicatos oscilaría entre 0,5 y 2,5 por 100 para cada uno. (Ver cuadro n.º 11.)

La estimación más amplia (y más problemática) del área de influencia dibuja un área de influencia según la cual cada sindicato mayoritario cubriría entre un 30 y 40 por 100 de la clase

es aún más. En realidad, la caída de afiliación es compatible con el mantenimiento de un grado importante de apoyo. ¿Cómo se explica esto? A mi juicio, porque la actitud de los obreros hacia los sindicatos es cada vez más instrumental, de intercambio de apoyo por servicios (sobre todo en el terreno de la negociación de convenios), y este apoyo se calcula, en términos muy generales, de modo que se obtenga el máximo resultado con el mínimo coste. Si los sindicatos son, principalmente, instrumentos de negociación, cabe obtener de ellos semejante servicio a cambio de un apoyo limitado: basta votar a sus candidatos a representantes en comités de empresa (siempre que reúnan, en primer término, características de honestidad, eficiencia, etc.); o/y apoyarles en sus tareas de negociadores directos de los convenios. No es preciso ir mucho más lejos, entrar y comprometerse en los sindicatos (6).

Una actitud muy distinta sería la de considerar los sindicatos, sobre todo, como portadores de un proyecto de transformación del orden social, o de expresión de unos valores de solidaridad, por ejemplo, e identificarse con ellos por la razón misma de esta identificación con aquellos proyectos y valores.

Ahora bien, si esta actitud instrumental (y no de identificación con el sindicato) se afianza, como creo que es el caso, hacia los sindicatos (y, por lo demás, probablemente más aún, hacia los partidos) ello puede traer consecuencias importantes. Pues, si mi interpretación es correcta, y la extensión de la influencia sindical se mantiene a costa de su intensidad, resultará afectada la capacidad de

movilización de los sindicatos la cual, al menos en lo que se refiere a objetivos no profesionales o laborales, deberá disminuir. Ya que no es lo mismo movilizar votantes a distancia, que afiliados identificados con los objetivos finales de la organización.

Nótese, como confirmación de lo que acabo de decir, el sentido de la redistribución de fuerzas que se ha operado entre unos y otros sindicatos. Los mayoritarios siguen siéndolo, porque los obreros quieren eficacia y vinculan la eficacia al poder sindical. Pero dentro de los mayoritarios, una redistribución se ha operado muy claramente a favor de UGT y en contra de CC.OO. Ahora bien, ello se corresponde con un proceso de diferenciación importante en las imágenes y las estrategias de UGT y CC.OO. en los últimos dos años (7). UGT ha apostado, más bien, por una imagen de moderación y acuerdo realistas dentro del marco existente. CC.OO. ha apostado, más bien, por una imagen de movilizaciones, expresiva de proyectos de transformación del orden de cosas existente, del marco de relaciones industriales, de la fórmula de gobierno. Lo que ilustra la hipótesis anterior. Tanto más los obreros se enfrentan con demandas de identificación con grandes proyectos de transformación social, tanto mayor su retraimiento y la caída de la afiliación. Tanto más se enfrentan con demandas de apoyo instrumental para conseguir mejores convenios y acuerdos, etc., tanto más se mantiene relativamente esa afiliación.

Los sindicatos parecen instrumentos pues, pero instrumentos hacia objetivos de relativa moderación: he aquí lo que ya se anuncia con el acento en los

convenios, y que vamos a ver en las secciones siguientes. En las cuales trato de completar mi interpretación y corroborar mi hipótesis con evidencia empírica relativa a la visión obrera de los sindicatos, la visión de la empresa (que sólo recibirá aquí una mención a ser desarrollada en otro artículo), el balance que se hace de la acción colectiva, la posición obrera en los debates intersindicales y el uso de varios mecanismos institucionales además de los sindicatos.

## **EXPECTATIVAS Y ASPIRACIONES OBRERAS: SU VISION DE LOS SINDICATOS**

Que la actitud de los obreros es no sólo instrumental sino también moderada, y que esa actitud se ha visto reforzada o consolidada en estos años, se comprueba analizando las preferencias y las orientaciones obreras a la hora de definir su visión de los sindicatos.

Por supuesto que la visión obrera de la función de los sindicatos es compleja e incluye la necesidad (para cerca de la mitad de los obreros) de su presencia en los asuntos públicos y su intervención en temas de carácter general. Pero es crucial retener los énfasis y acentos en sus preferencias por uno u otro tipo de actividad y estrategia sindical. Y estos énfasis y acentos son claros.

El énfasis de las preferencias obreras está en una actividad sindical de negociación (62 por 100) (y asesoramiento laboral: 56 por 100) y no en presiones sobre el Gobierno (12 por 100). Está en la independencia de los

sindicatos respecto a los partidos políticos (55 por 100 *versus* 4 por 100 a favor de su subordinación y un 33 por 100 en posición intermedia). Está en la moderación de los objetivos sindicales de poder en las empresas (c. 72 por 100 responde en ese sentido; *cfr. infra*). Y está en una consideración de la huelga como un instrumento que requiere reglamentación (64 por 100 a favor) y subordinación a las negociaciones (77 por 100 a favor).

Claramente congruente con todo ello es el hecho de que el modelo de referencia de los trabajadores para sus objetivos de «poder», esté en lo que ocurre en los países capitalistas avanzados (61,1 por 100) y muy en primer término Alemania occidental (26 por 100) (y, muy en último término, en Italia: 0,5 por 100), y no en lo que ocurre en los países socialistas (6,3 por 100).

Todo lo cual, parece asimismo congruente con una visión de la empresa que enfatiza su carácter de «equipo» (56 por 100 *versus* 39 por 100 en 1980; 49 por 100 *versus* 46 por 100 en 1978), y lo que podríamos llamar una actitud de limitada cooperación con el empresario. Desde luego, en un espectro de posibilidades de la idea de empresa que se mueve entre el modelo de la comunidad moral y el modelo del conflicto entre intereses antagónicos, la posición obrera se encuentra más cerca del primero que del segundo, y más cerca aún de como lo estaba ya en 1978. Pero sobre este punto, y sobre la lectura que los obreros hacen del orden social, me remito a un trabajo posterior.

Esta suma de evidencia sugiere, finalmente, e incidental-

CUADRO N.º 13

**ACTIVIDADES DE LOS SINDICATOS QUE LOS OBREROS PERCIBEN COMO MAS IMPORTANTES (\*)**

	<i>Total obreros (**)</i>
	(2.126)
Negociar convenios ... ..	62,3
Asesoramiento laboral ... ..	56,2
Organizar movilizaciones y presionar sobre la política del gobierno ... ..	12,1
Informar a la opinión pública sobre los problemas de los trabajadores ... ..	32,9
No sabe, no contesta ... ..	10,3

(\*) En general, los sindicatos realizan varios tipos de actividades. ¿Podría Vd. decirme, de entre la lista de actividades que le menciono a continuación cuáles serían, a su juicio, las dos más importantes?:

- Negociar convenios.
- Proporcionar asesoramiento laboral a los trabajadores en sus tratos y relaciones con las empresas.
- Organizar acciones de movilización social y presionar sobre la política del Gobierno.
- Informar a la opinión pública sobre los problemas de los trabajadores.
- NS/NC.

(\*\*) Los porcentajes suman más de 100 porque se pedía la mención de las dos actividades más importantes.

Fuente: EASI-80.

mente, para volver a un punto inicial, una interpretación también instrumental de la presencia de los sindicatos en la arena de los asuntos públicos de carácter más general. Cabe suponer, y ello, insisto, es aquí una mera hipótesis o suposición, que incluso quienes defienden esa presencia, la perciben como subordinada a su actividad profesional y laboral en sentido propio.

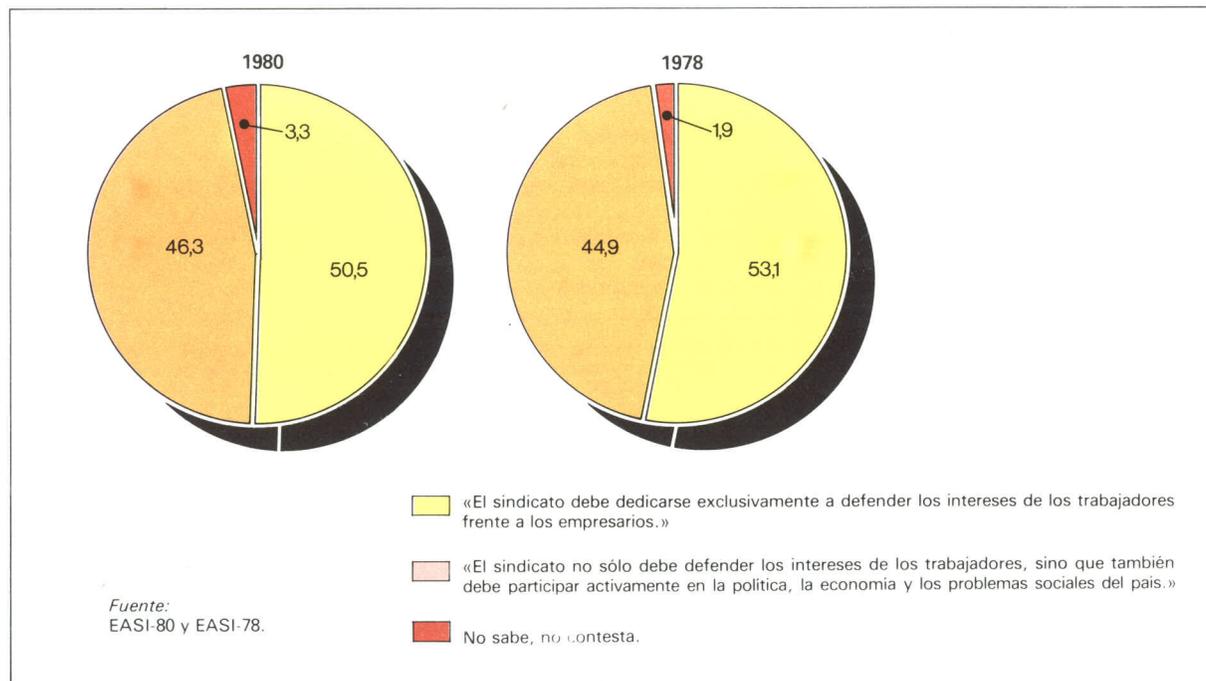
#### **Funciones profesionales y políticas de los sindicatos**

Los obreros quieren sindicatos orientados hacia la negociación de convenios y el asesoramiento profesional, pero también sindicatos que hagan acto de presencia en los grandes problemas económicos y sociales del país. A la hora de precisar, sin embargo, cuáles sean los objetivos primordiales, las res-

puestas que se señalan en el cuadro n.º 13 precisan las dos preferencias obreras sobre una batería de cuatro posibilidades, y estas preferencias son claramente hacia la negociación de convenios y hacia el asesoramiento laboral.

La preferencia obrera por el objetivo de conseguir convenios colectivos útiles es congruente con los datos ya comentados en la sección anterior. En primer lugar, la preferencia por sindicatos en el protagonismo o coprotagonismo de las negociaciones de convenio. Y en segundo lugar, la disposición *de facto* para votar por candidatos sindicales en elecciones a representantes. Porque, si bien es cierto que el motivo principal de la elección de representantes estriba en sus características personales y no en su identidad sindical (*cfr. luego*), también sucede que de hecho se vote en

**GRAFICO 2.**  
**OPINION DE LOS OBREROS SOBRE LAS FUNCIONES DEL SINDICATO:**  
**Comparación 78-80**



proporciones altísimas a candidatos identificados sindicalmente.

Que el foco de la preferencia se centre en los convenios, no excluye sin embargo un interés por mantener la presencia sindical en los asuntos públicos. Ese interés se ha mantenido durante estos dos años (e incluso se refuerza ligeramente), como puede verse en el cuadro n.º 14.

**Sindicatos y partidos:  
 independencia versus  
 subordinación**

Ahora bien, acto de presencia por parte de los sindicatos significa desde luego interés, información, voz y presión en los temas públicos, pero *sólo* acto

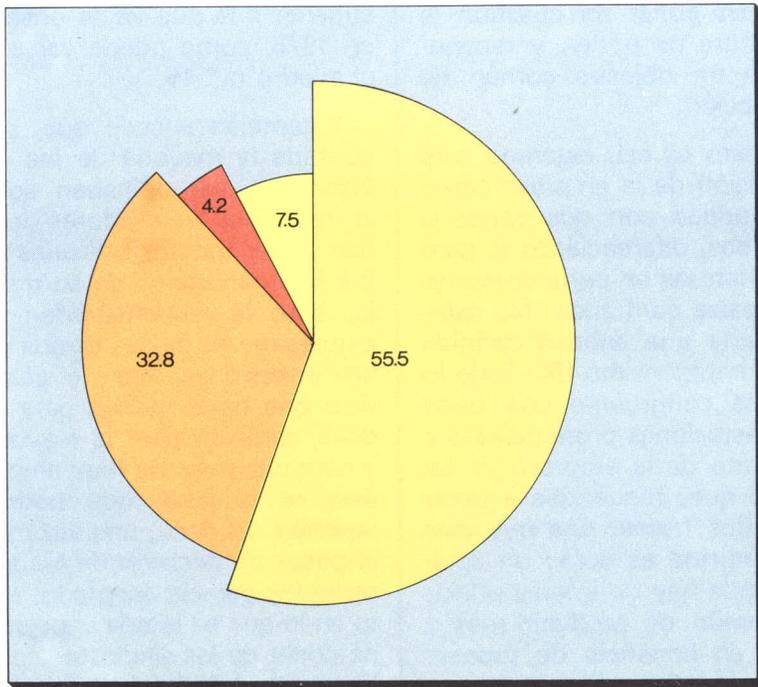
CUADRO N.º 14

**OPINION DE LOS OBREROS SOBRE LAS FUNCIONES  
 DEL SINDICATO: COMPARACION 78-80**

	Seis sectores/1980	Seis sectores/1978	Total/1978
	(2.126)	(2.751)	(3.443)
Frase que refleja mejor su opinión:			
«El sindicato debe dedicarse exclusivamente a defender los intereses de los trabajadores frente a los empresarios» ... ..	50,5	53,1	53,6
«El sindicato no sólo debe defender los intereses de los trabajadores, sino que también debe participar activamente en la política, la economía y los problemas sociales del país» ... ..	46,3	44,9	44,5
No sabe, no contesta ... ..	3,3	1,9	1,9

Fuente: EASI-80 y EASI-78.

**GRAFICO 3.  
OPINIONES DE LOS OBREROS SOBRE LA RELACION ENTRE  
SINDICATOS Y PARTIDOS POLITICOS**



- «Los sindicatos deben ser completamente independientes de los partidos políticos.»
- «Los sindicatos deben ser independientes, pero pueden entrar en acuerdos ocasionales con los partidos políticos entre temas concretos.»
- «Los sindicatos deben subordinar su estrategia a la estrategia de un partido político de su misma ideología.»
- No sabe, no contesta.

Fuente: EASI-80.

de presencia significa *negativamente*, y de manera muy específica que: 1) el objetivo de organizar acciones de movilización social y presiones sobre la política del gobierno, tiene relativamente poco interés para los obreros, y 2) la conexión con los partidos políticos bajo forma de subordinación a sus estrategias es rechazada claramente. E incluso la fórmula «los sindicatos deben ser independientes de los partidos políticos» es preferida con creces a la fórmula «deben ser independientes pero pueden entrar en acuerdos ocasionales con los partidos políticos sobre temas concretos».

Es obvio que cabe esperar que una fórmula del tipo «los sindicatos deben subordinar su

CUADRO N.º 15

**JUICIOS DE LOS OBREROS SOBRE LA RELACION QUE DEBE EXISTIR ENTRE SINDICATOS Y PARTIDOS POLITICOS**

	<i>Total obreros</i>
	(2.126)
Frase que refleja mejor su opinión:	
«Los sindicatos deben ser completamente independientes de los partidos políticos» ...	55,5
«Los sindicatos deben ser independientes, pero pueden entrar en acuerdos ocasionales con los partidos políticos sobre temas concretos» ...	32,8
«Los sindicatos deben subordinar su estrategia a la estrategia de un partido político de su misma ideología» ...	4,2
No sabe, no contesta ...	7,5
	(100)

Fuente: EASI-80.

estrategia a la estrategia de un partido político de su misma ideología» sea rechazada, y así lo es en efecto: sólo una minoría de 4,2 por 100 lo acepta. Lo importante es subrayar que, contando con la posibilidad de una opción intermedia, los obreros prefieran, sin embargo, la fórmula de la completa e incuestionada independencia. (Cfr. cuadro número 15.)

**Sindicato y empresa:  
una actitud de moderación  
ante la empresa**

Convenios y tratos con las empresas, pues; pero ¿con qué espíritu? y ¿con qué reglas de procedimiento?

Un indicio del espíritu es la fórmula que la mayor parte de los obreros dan por buena, relativa al objetivo ideal de los sindicatos en su relación con las empresas. Se les preguntó en efecto si estarían de acuerdo con la frase: «los sindicatos deben conseguir los máximos salarios posibles, pero al tiempo deben de hacerlo de modo que se produzca más para que haya más que repartir, sin tener que compartir la responsabilidad de la dirección». Con ello se mostraban de acuerdo 71,8 por 100. Los desacuerdos son relativamente menores: 3,7 por 100 en el sentido de desentenderse de la producción; 11,7 por 100 en el sentido de presionar por más poder.

Aquella fórmula refleja, probablemente, un espíritu de limitada cooperación con la empresa, de intercambio de recompensas materiales (a favor de los obreros) por dirección o poder para la empresa (a favor de

la empresa), con un interés común en maximizar producción. En otras palabras, se trata de apretar la empresa hasta el máximo posible en tema de salarios, sin poner en cuestión la estructura de poder, y reconociendo un objetivo común de producción.

Si esto es así, estamos ante una visión de la empresa como una entidad con dos partes o dos lados, diferenciados sí, pero con intereses en parte comunes y en parte contrarios. No estamos ante una entidad definida por el antagonismo (8). Todo lo cual es congruente con otras manifestaciones pronunciadas a propósito de la empresa. Y así ocurre que, requeridos a optar entre dos frases, una que dice «mi empresa es como un equipo donde hay un interés principal común de producir más y mejor en beneficio de todos»; y otra que dice «mi empresa no es como un equipo porque hay una oposición fundamental en-

tre los intereses de los empresarios y los de los asalariados», ocurre que una mayoría se pronuncia por la primera alternativa. Más aún, esta mayoría es superior a la que ya se observó en 1978, como puede verse en el cuadro n.º 16.

Y también sucede que, preguntada la mayoría de los trabajadores qué opinaban sobre la frase: «los trabajadores deberían poder tomar decisiones sobre la organización de su trabajo, pero la responsabilidad del empresario es dirigir, decidir sobre inversiones, etc., y garantizar que haya trabajo para todos»; también para la mayoría, y para una mayoría muy amplia, ésta es la frase que podrían suscribir. Es decir, una vez más, el poder de decisión de los empresarios parecía aceptado, tanto en lo que se refería al objetivo de poder de los sindicatos como lo que se refería al objetivo de poder de los trabajadores directamente. (De todas formas, so-

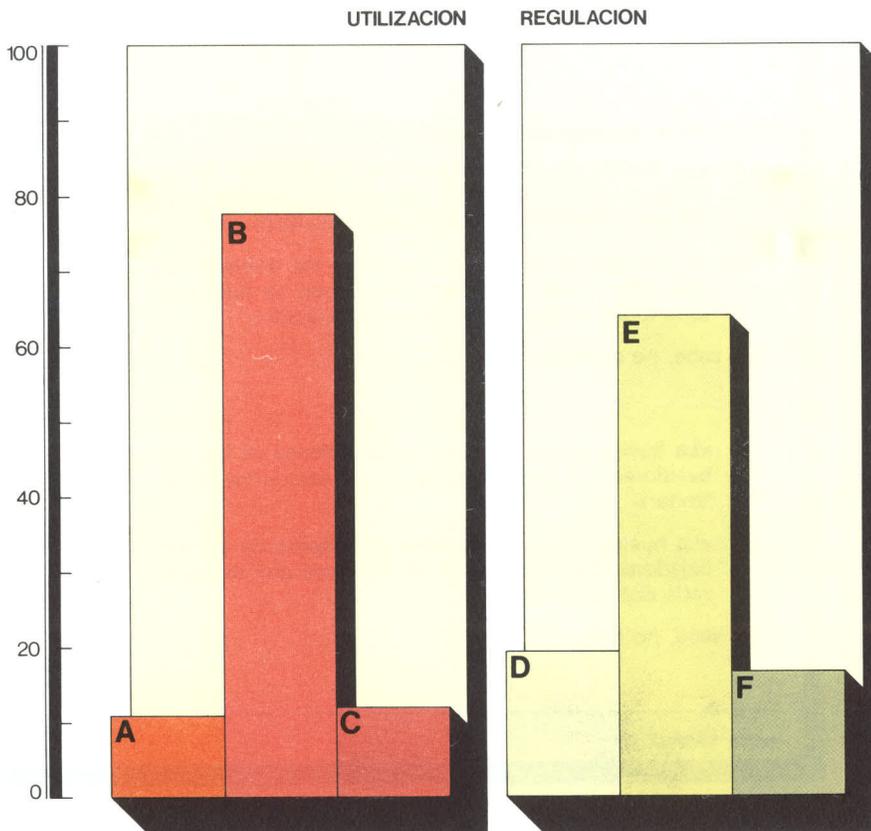
CUADRO N.º 16

**VISION DE LA EMPRESA POR PARTE DE LOS OBREROS:  
COMPARACION 1978-1980**

	Seis sectores/1980	Seis sectores/1978	Total muestra/1978
	(2.126)	(2.751)	(3.443)
Frase que refleja mejor su opinión:			
«Mi empresa es como un equipo donde hay un interés principal común de producir más y mejor en beneficios de todos» ...	56,4	49,7	52,1
«Mi empresa no es como un equipo, porque hay una oposición fundamental entre los intereses de los empresarios y de los asalariados» ...	38,9	46,2	44,2
No sabe, no contesta ...	4,7	4,0	3,7

Fuente: EASI-80 y EASI-78.

GRAFICO 4.  
OPINION DE LOS OBREROS SOBRE LA UTILIZACION  
Y REGULACION DE LA HUELGA



- A. «La huelga es un medio eficaz de defensa de los trabajadores que debe ser utilizado con energía siempre que la relación de fuerzas sea favorable.»
- B. «La huelga es un último recurso de los trabajadores que éstos deben emplear sólo cuando se han agotado todas las posibilidades de negociación.»
- C. No sabe, no contesta.
- D. «La huelga es un instrumento de defensa de los trabajadores que nada ni nadie, ni siquiera la ley, debe limitar.»
- E. «La huelga es un instrumento de defensa de los trabajadores que debe reglamentarse para que sea utilizada ordenadamente.»
- F. No sabe, no contesta.

Fuente: EASI-80.

bre este punto, volveré con más detenimiento e información en el próximo artículo.)

**La orientación normativa de los obreros ante la huelga: deben ser reguladas y subordinadas a la negociación**

Otro índice, en fin, del espíritu del trato con la empresa o la visión que los obreros tienen de la misma, es su actitud ante los conflictos colectivos. Por supuesto que se les utiliza, se les juzga con realismo, por sus efectos, y, en gran parte por ello,

se está o no dispuesto a repetirlos en semejante circunstancia. Pero importa señalar cómo se percibe y se valora la institución misma de la huelga. Esta puede ser vista de modos diversos. Idealmente de dos modos: 1) como un instrumento a utilizar con energía cuando la relación de fuerzas sea favorable, y que no debe ser limitado *a priori* sea cual sea el tipo de regulación que se le quiera imponer, y 2) como un último recurso cuando fracasa la negociación, que debe reglamentarse para que se utilice ordenadamente. Pues bien, como vamos a ver, la per-

cepción y la orientación normativa de los obreros españoles ante la huelga se inclina mayoritariamente por la segunda opción de esta alternativa.

Para comprobarlo, se ofreció a los trabajadores una serie de dos alternativas. En la primera alternativa, se asocia a la huelga, de un lado, con la idea de su utilización enérgica y la oportunidad táctica; de otro, con la idea de últimos recursos y subordinación a negociación. En la segunda alternativa, se asocia la huelga de un lado con la idea de instrumento de defensa

que no debe ser regulado; y, de otro, con la idea de regulación legal y utilización ordenada de la misma. Es obvio que las asociaciones (1) y (3) denotan orientaciones «radicales», hacia la prueba de fuerza, opuestas a las denotadas por las asociaciones (2) y (4), que cabe caracterizar como orientaciones «moderadas», hacia un compromiso.

Los resultados son claros y constan en el cuadro n.º 17. La orientación moderada es la orientación dominante. Combinando incluso las dos respuestas se obtiene, finalmente, un abanico, cuyos límites son los «radicales consecuentes», que responden afirmativamente a las opciones (1) y (3), y los «moderados consecuentes», que adoptan las posiciones (2) y (4). Pues bien, los «moderados consecuentes» son diez veces más numerosos que los «radicales consecuentes»: los primeros son el 56 por 100 de la muestra y los segundos el 5,7 por 100 de la misma.

#### Los modelos de referencia: países capitalistas avanzados

Todo esto parece asimismo congruente con la actitud obrera ante temas de carácter muy general: la percepción que tienen del orden social y su posición en él, el modelo de sociedad deseable, los modos deseables de actuar con relación a este orden social. Pero todos estos temas quedarán para otro artículo. Con la sola excepción de lo que me parece un indicio de todo ello y al tiempo un complemento del argumento y los datos que estamos exponiendo. Me refiero con ello a las respuestas obreras a la pregunta siguiente: «¿querría usted citarme dos países donde, a su

juicio, los trabajadores tienen más poder que en España?». Me centraré en la distribución de respuestas relativas al primer país mencionado, indicando que ello no altera la estructura de la respuesta considerando dos países.

Nótese que se dice más «poder», es decir, más voz, y no simplemente mayor bienestar. El *desideratum* de poder o voz obrera, para los obreros españoles, no está en los países socialistas, donde los gobiernos se presentan como representantes de la dictadura o el poder del proletariado, mundo o clase obrera. Está más bien en los países occidentales capitalistas; y ello en tal proporción que la

preferencia por esos países es diez veces mayor que la preferencia por los países socialistas. Dentro del campo de los países occidentales capitalistas cabe distinguir, en términos muy generales, dos áreas culturales y políticas. De un lado, el área de la Europa del Norte (a la que cabría asociar los Estados Unidos), de cultura germánica o anglosajona, y un sistema político con partidos comunistas débiles (y partidos socialistas socialdemócratas). Y de otro lado el área de la Europa del Sur, específicamente, Francia e Italia, de cultura latina, con partidos comunistas importantes. Pues bien, dentro de su preferencia por países capitalistas, los obreros se inclinan por el

CUADRO N.º 17

### JUICIOS DE LOS OBREROS SOBRE UTILIZACION Y REGULACION DE LA HUELGA

	<i>Total obreros</i>
	(2.126)
Frase con la que está más de acuerdo:	
(1) «La huelga es un medio eficaz de defensa de los trabajadores que debe ser utilizado con energía siempre que la relación de fuerzas sea favorable» ... ..	10,9
(2) «La huelga es un último recurso de los trabajadores que éstos deben emplear sólo cuando se han agotado todas las posibilidades de negociación» ... ..	77,3
No sabe, no contesta ... ..	11,8
	(100)
(3) «La huelga es un instrumento de defensa de los trabajadores que nada ni nadie, ni siquiera la ley, debe limitar» ... ..	19,4
(4) «La huelga es un instrumento de defensa de los trabajadores que debe reglamentarse para que sea utilizada ordenadamente» ... ..	63,9
No sabe, no contesta ... ..	16,8
	(100)

Fuente: EASI-80.

área de la Europa del Norte frente a la Europa del Sur en proporción de 4 a 1. Dentro de la Europa del Norte el foco de atención fundamental es Alemania con gran diferencia, y dentro de la Europa del Sur Francia, siendo nula la atracción por Italia. (Ver cuadro número 18.)

### BALANCE DE LOS SINDICATOS Y LA ACCION COLECTIVA (CONVENIOS Y HUELGAS) EN LOS ULTIMOS TIEMPOS

Congruente con esta teoría y consecuente con semejante actitud instrumental y moderada es, a mi juicio, la valoración moderadamente crítica de los sindicatos por parte de los obreros, la cual se corresponde con la valoración moderadamente crítica de lo que ha ocurrido con huelgas y convenios; el retraimiento obrero en los debates intersindicales, y la opción obrera por un pluralismo institucional para canalizar su acción colectiva, lo que incluye tanto los sindicatos como los comités de empresa y las asambleas.

La valoración de los sindicatos a que me refiero, se expresa en balances y puntuaciones dadas a cada sindicato por razón de su actuación durante los últimos doce meses. La tónica general es que de cada seis obreros, dos declaren que los sindicatos han actuado bien, tres que han actuado regular y uno que han actuado muy mal. (Ver cuadro n.º 19.)

Evidentemente es difícil interpretar un término como «regular», que está a caballo entre lo

CUADRO N.º 18

**PAISES EN QUE LOS TRABAJADORES TIENEN MAS PODER, A JUICIO DE LOS OBREROS (\*)**

	Porcentaje sobre entrevistados (**)	Porcentaje sobre respuestas efectivas (**)
	(2.126)	(1.437)
Alemania .....	26,0	38,5
Suecia .....	6,0	8,8
Suiza .....	5,3	7,8
Holanda .....	1,0	1,5
Bélgica .....	0,9	1,4
Inglaterra .....	6,3	9,3
EE. UU. ....	3,0	4,5
Total Europa del Norte y EE. UU.	48,5	71,8
Francia .....	10,8	16,1
Italia .....	0,5	0,8
Total Europa del Sur .....	11,3	16,9
Otros países capitalistas .....	1,3	1,9
Total países capitalistas .....	61,1	90,6
Unión Soviética .....	2,8	4,2
Otros países socialistas .....	3,5	5,2
Total países socialistas .....	6,3	9,4
No sabe, no contesta .....	32,4	—
	(100)	(100)

(\*) ¿Querría Vd. citarme dos países donde, a su juicio, los trabajadores tienen más poder que en España?

(\*\*) Primera mención.

Fuente: EASI-80.

suficiente que linda con lo mediocre y lo insuficiente que no es empero intolerable. Cabe concluir quizá que las valoraciones ligera o moderadamente negativas predominan sobre las positivas, reflejando actitudes críticas, distantes o dudosas, que subyacen en el voto a los candidatos sindicales y la delegación de confianza de los sindicatos para las negociaciones de convenio. Hay que entender, por otra parte, estas valoraciones críticas de los sindicatos en el contexto de una valoración

crítica de las organizaciones políticas y sindicales en general.

La valoración de los convenios en general (con/sin intervención sindical) arroja por su parte un balance próximo pero quizás algo más positivo. Estos convenios han afectado al 75,5 por 100 de los obreros. Su balance consta en el cuadro n.º 20. Por él se ve cómo el 39 por 100 considera los resultados de los convenios como razonable, el 38 por 100 los considera como mediocres y el 15 por 100 como inaceptables.

**RESPUESTAS A LA PREGUNTA: ¿CUALES SON LOS PAISES EN QUE LOS OBREROS TIENEN MAS PODER QUE EN ITALIA (FIAT-80) O ESPAÑA (EASI-80)?**

Es muy notable la analogía entre estas respuestas y las respuestas de los obreros de la FIAT a una pregunta semejante en marzo de 1980 (cfr. Bolletino CESPE *Coguntura Sociale*, n.º 2, febrero 1980, Roma). En esta ocasión se les preguntó «¿cuáles son los países en que los obreros tienen más poder que en Italia?». Las respuestas relativas al país mencionado en primer lugar (eliminando las «no res-

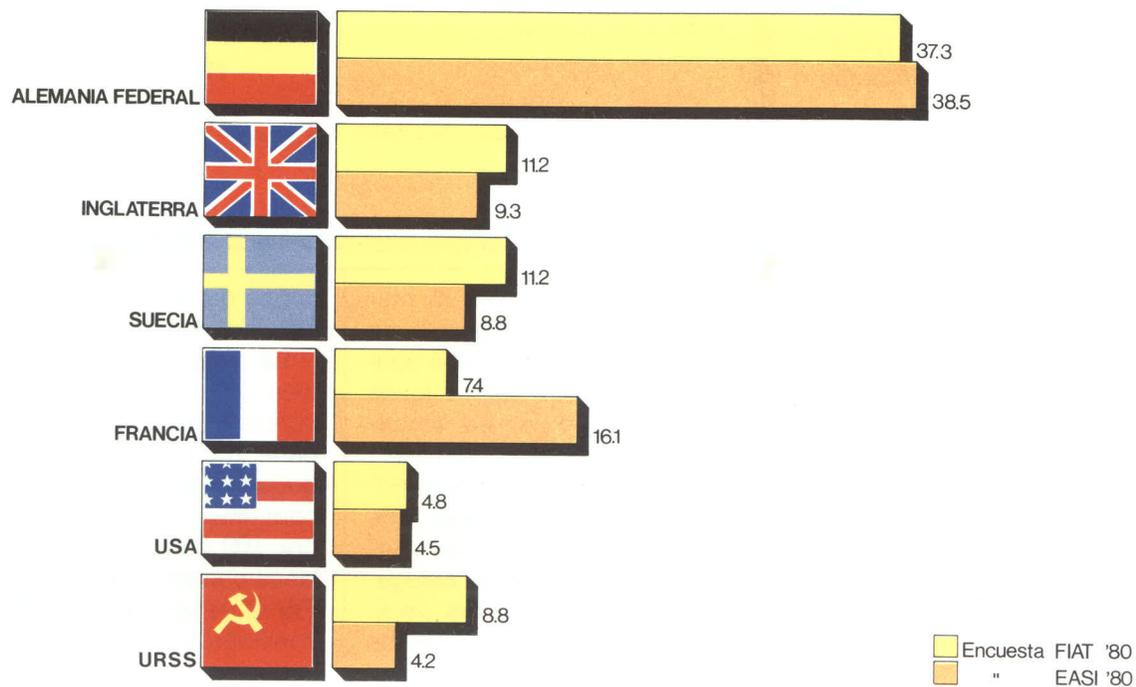
puestas» —43,9 por 100— y las respuestas que señalan a la propia Italia —17,2 por 100— consta en el cuadro siguiente. En el cuadro se incluyen, a título de comparación, los resultados de nuestra encuesta.

A estos porcentajes habría que añadir en el caso de la FIAT, un 4,8 por 100 que menciona «Países

socialistas de Europa Oriental», y un 14,0 por 100 que menciona «Otros países» (donde estaría, por ejemplo, Suiza, Bélgica y Holanda, Yugoslavia, China y otros países); y en el caso de la EASI-80 habría que añadir un 5,2 por 100 que menciona «otros países socialistas», y un 13,4 por 100 que menciona «otros países capitalistas».

	Encuesta FIAT-80	EASI-80
Alemania Federal .....	37,3	38,5
Inglaterra .....	11,2	9,3
Suecia .....	11,2	8,8
Francia .....	7,4	16,1
Estados Unidos .....	4,8	4,5
Unión Soviética .....	8,8	4,2

**GRAFICO 6. OPINION DE LOS OBREROS SOBRE LOS PAISES EN QUE LOS OBREROS TIENEN MAS PODER**



CUADRO N.º 19

EVALUACION DE LA ACTUACION DE LAS CENTRALES POR LOS OBREROS EN LOS ULTIMOS DOCE MESES (JULIO 1979-JULIO 1980) (\*)

	Excelente (A)	Buena (B)	Total A + B	Regular	Muy deficiente	Total general
<b>CC.OO.</b>						
Porcentaje sobre aquellos en cuya empresa han actuado los sindicatos (1.397) ... ..	3,4	25,2	28,6	36,0	14,6	79,2
Porcentaje sobre total muestra (2.126) ... ..	2,2	16,5	18,7	23,6	9,5	51,8
<b>UGT</b>						
Porcentaje sobre aquellos en cuya empresa han actuado los sindicatos (1.397) ... ..	2,6	20,4	23,0	31,5	12,1	66,6
Porcentaje sobre total muestra (2.126) ... ..	1,7	13,3	15,0	20,6	7,9	43,5
<b>Sindicatos minoritarios</b>						
(Siempre porcentaje sobre aquellos en cuya empresa han actuado los sindicatos) (1.397):						
CSUT ... ..	0,5	2,2	2,7	4,6	3,1	10,4
SU ... ..	0,3	1,9	2,2	1,7	1,0	4,9
USO ... ..	0,1	4,2	4,3	8,3	3,5	16,1
CNT ... ..	0,1	2,1	2,2	4,2	3,4	9,8
ELA-STV ... ..	0,3	2,1	2,4	1,2	0,2	3,8
ELA-STV (a) ... ..	0,3	0,7	1,0	1,4	0,4	2,8
Empresa y otros ... ..	—	2,0	2,0	5,0	2,3	9,3

(\*) Ver cuadro n.º 7.

Fuente: EASI-80.

CUADRO N.º 20

OPINION DE LOS OBREROS SOBRE LOS RESULTADOS DE LOS CONVENIOS

	Sobre total obreros	Sobre obreros con convenio
	(2.126)	(1.605)
Consideran que se consiguió un resultado:		
— Bastante razonable ... ..	29,5	39,1
— Mediocre ... ..	29,2	38,7
— Inaceptable ... ..	11,9	15,9
— No sabe, no contesta ... ..	4,8	6,3

Fuente: EASI-80.

Mención aparte merecen las huelgas. Comenzando con la incidencia real de las mismas en la población obrera, es decir, con el volumen de las huelgas.

Como se sabe, este volumen, medido en días de trabajo perdidos, ha aumentado extraordinariamente en el paso del régimen autoritario al régimen de

democracia liberal. Entre 1970 y 1973 (ambos inclusive) la media de jornadas perdidas fue de 904,9 miles de jornadas. En 1974 y 1975, los últimos años del régimen del general Franco, el volumen en millones de jornadas ascendió a 1,7 y 1,8, respectivamente. A partir de este momento, las cifras se multiplicaron dramáticamente. Sin embargo, se observa un descenso apreciable en 1980 con relación a 1979, como puede observarse comparando los ocho primeros meses de 1979 con los ocho primeros de 1980. (Ver cuadro número 21.)

Los datos de volumen de huelga se compaginan bien con los que se conocen a nivel nacional. Según estadísticas de ca-

CUADRO N.º 21  
**JORNADAS DE TRABAJO PERDIDAS**  
 (En millones)

	Millones de jornadas
1976 .....	12,5
1977 .....	16,6
1978 .....	16,0
1979 .....	21,3
1979 (ocho primeros meses) .....	15,9
1980 (ocho primeros meses) .....	11,6

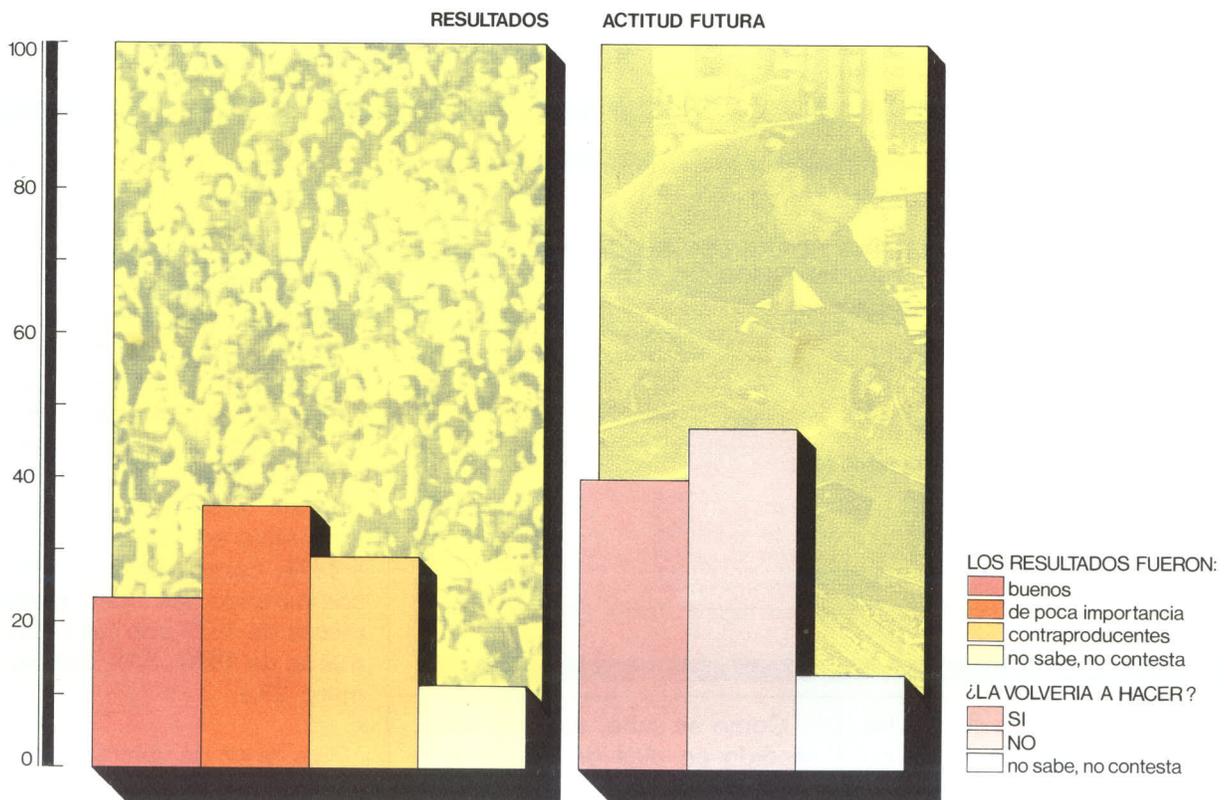
Fuente: Ministerio de Trabajo. CEOE.

rácter oficial o cuasi oficial, la media de días de huelga al año por asalariado en 1978 fue del orden de 1,8 días (incluyéndose aquí, en el renglón de asalariados, no sólo obreros sino también técnicos y empleados tanto en la industria como en la agricultura y los servicios). Según los datos de esta encuesta, la media de días de huelga al año (entre 1 julio 1979 y 1 julio 1980) por obrero industrial, es decir, con referencia al sector sin duda más conflictivo de todos los asalariados, ha sido de 3,87. En este grupo de obreros industriales las huelgas afectaron al 40,5 de los obreros; y la

media de días de huelga por huelguista fue de 10,06.

Con todo, el balance de las huelgas que hacen los propios obreros que trabajan en empresas en que ha habido efectivamente huelgas, no es entusiasta, sino cauto. Un 23,2 por 100 de estos obreros opina que los resultados de la huelga fueron buenos, un 36 por 100 que fueron escasos y un 29 por 100 que fueron contraproducentes. Preguntados si, caso de que las circunstancias volvieran a repetirse, ellos volverían a hacer (o aconsejarían hacer) huelga, el 39 por 100 responde que sí y el

GRAFICO 5.  
**OPINION DE LOS OBREROS SOBRE LOS RESULTADOS DE LA HUELGA Y ACTITUD FUTURA**



CUADRO N.º 22

**OBREROS: JUICIOS SOBRE LOS RESULTADOS DE LA HUELGA Y ACTITUD ANTE SU PARTICIPACION EN EL FUTURO**

	Porcentaje sobre obreros que manifiestan que ha habido huelga en su empresa	Porcentaje sobre total obreros
	(868)	(2.126)
Los resultados de la huelga fueron (*):		
Buenos ... ..	23,2	9,5
De poca importancia ... ..	36,3	14,8
Contraproducentes ... ..	29,2	11,9
No sabe, no contesta ... ..	11,5	4,7
	(100)	
¿La volvería a hacer? (**):		
Sí ... ..	39,9	16,3
No ... ..	47,0	19,2
No sabe, no contesta ... ..	13,1	5,4
	(100)	

(\*) ¿Cree Vd. que se consiguieron resultados...?

(\*\*) ¿La volvería a hacer o aconsejaría que se volviera a hacer en las mismas circunstancias?

Fuente: EASI-80.

los Trabajadores y el Acuerdo Marco Interconfederal enfrenta a CC.OO. y UGT: en contra las primeras, a favor la segunda. Pero hay que reparar en el hecho de que tanto el Estatuto como el Acuerdo se expresan en textos largos, relativos a varios temas, y, sobre todo, a temas en cuya valoración inciden tres tipos distintos de consideraciones. En primer lugar, su impacto sobre el marco o estructura formal de las relaciones industriales. En segundo lugar, su impacto sobre la solución de los problemas inmediatos de la coyuntura económica y social; la crisis económica y el desempleo en primer lugar. Y, en tercer lugar, su impacto sobre la relación de fuerzas en el terreno sindical y en el terreno político entre organizaciones socialistas y comunistas.

47 por 100 que no. (Ver cuadro número 22.)

**INCERTIDUMBRE Y RETRAIMIENTO OBRERO ANTE LOS DEBATES INTERSINDICALES**

Se ha preguntado en esta encuesta la opinión obrera acerca de tres temas relativos al marco general de las relaciones industriales y sindicales: la opinión sobre el Estatuto de los Trabajadores y el Acuerdo Marco Interconfederal, y sobre el tema de la unidad sindical. Esta opinión se forma contra el telón de fondo de un debate entre los dos sindicatos mayoritarios. Sin tenerlo en cuenta, es imposible apreciar la opinión obrera sobre este particular.

El debate sobre el Estatuto de

CUADRO N.º 23

**OPINIONES DE LOS OBREROS SOBRE EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES Y EL ACUERDO MARCO INTERCONFEDERAL (AMI)**

	Estatuto de los trabajadores (*)	AMI (**)
	(2.126)	(2.126)
Un paso adelante/Práctico y razonable ... ..	9,7	2,8
Aceptable con reservas ... ..	15,4	11,6
Inútil o perjudicial ... ..	28,1	13,4
No lo conoce suficientemente ... ..	39,7	52,8
No sabe, no contesta ... ..	7,3	19,5
	(100)	(100)

(\*) Querría igualmente saber su opinión de conjunto sobre el Estatuto de los Trabajadores.

- Lo considera un paso adelante.
- Lo considera aceptable aunque tiene reservas y críticas respecto a él.
- Lo considera inútil o perjudicial.
- No conoce suficientemente el Estatuto.
- N/S, N/C.

(\*\*) Vd. ha oído hablar del *Acuerdo Marco Interconfederal* (AMI), ¿cuál sería su juicio sobre él desde el punto de vista de los trabajadores?

- Lo considera práctico y razonable.
- Lo considera aceptable aunque con algunas reservas.
- Cree que ha sido inútil o perjudicial.
- No conoce suficientemente el AMI.
- N/S, N/C.

Fuente: EASI-80.

Ahora bien, habida cuenta la débil intensidad de la identificación de los obreros con las organizaciones, su disposición para tomar posturas enfrentadas en estos temas controvertidos es débil, y la consecuencia de ello es que el debate no provoca polarización sino incertidumbre y retraimiento. (Ver cuadro número 23.)

Quiere ello decir que, dada la complejidad de los textos y la pluralidad de consideraciones que inciden en su valoración, tanto más probable será que los obreros opinen sobre ello cuanto más implicados se sientan en las respectivas centrales y en el debate entre las mismas, y tanto menos cuanto menos implicados. Y esto último es probablemente lo que ocurre, como se ve en el cuadro n.º 23, donde el dato fundamental es el de la elevada proporción de los que no opinan, repartiéndose el resto en partes casi iguales (algo más a favor del AMI, algo más en contra del Estatuto).

Pero repárese, última advertencia, que de ello no debe deducirse que los obreros no tengan necesariamente opinión sobre cada uno de los referentes o componentes en la valoración del AMI y del Estatuto. Es decir, sobre el sentido general del marco de relaciones industriales deseable; sobre la solución deseable a la crisis económica; sobre las preferencias sobre uno u otro sindicato. Pueden o no tenerlo. Lo que ocurre es que el debate mezcla o confunde todos aquellos elementos en torno al AMI y al Estatuto, como símbolos polisémicos, complejos y, lógicamente, ambiguos: una ambigüedad que la identificación o cuasi identificación con las centrales reduce, con un sí o

un no, aparentemente inequívoco.

El tema de la unidad o la pluralidad sindical es también tema complejo. Y sólo puede entenderse, una vez más, en el marco del entrecruzamiento de las estrategias de los sindicatos mayoritarios. En el momento actual parece dominar una aceptación relativa del *statu quo*: dos sindicatos en cuasi-paridad de fuerzas que se reparten la mayoría del territorio, y compiten por él, a ser posible asegurando su cuasi monopolio compartido a costa de los minoritarios.

De aquí que los obreros al encarar el tema de la unidad o la pluralidad sindical, se encuentran enfrentados con tres tipos de declaraciones y conductas de los sindicatos. En primer lu-

gar, al nivel de la formulación de ideales o valores abstractos, existe un reconocimiento por parte de todos de la deseabilidad en un futuro indefinido de la unidad de la clase obrera; un reconocimiento quizá más enfático por parte de CC.OO. En segundo lugar, al nivel de la política general de cada sindicato existe también por parte de todos una defensa de la especificidad de cada sindicato: sus siglas, su historia, su estrategia y su táctica, en tanto que diferenciada de los otros; una defensa de la especificidad quizá hecha también con mayor énfasis por parte de la UGT. Y por fin, en tercer lugar, al nivel de la conducta efectiva de los sindicatos en las empresas, se observa un juego ambiguo y cambiante de unidad de acción y de énfasis en la diferencia y

CUADRO N.º 24

**OPINIONES DE LOS OBREROS SOBRE LA UNIDAD O PLURALIDAD SINDICAL: COMPARACION 1978-1980**

	Seis sectores/1980	Seis sectores/1978	Total/1978
	(2.126)	(2.751)	(3.443)
Frase con la que está más de acuerdo:			
«Los trabajadores tenemos todos los mismos intereses y problemas. <i>Una sola central sindical</i> nos representaría y defendería mejor» ... ..	51,9	48,5	48,3
«Aunque los trabajadores tenemos los mismos intereses, puede haber distintas formas de entender la defensa de estos intereses, y por tanto <i>debe haber varias centrales sindicales</i> ».	43,3	46,7	48,4
Ninguna refleja mi opinión ... ..	—	1,4	1,5
No sabe, no contesta ... ..	5,0	1,9	1,8
	(100)	(100)	(100)

Fuente: EASI-80 y EASI-78.

en la competición, según las circunstancias.

En estas condiciones, se formula en esta encuesta la pregunta muy general de la preferencia obrera por una de estas dos frases: 1) «los trabajadores tenemos todos los mismos intereses y problemas. Una sola central sindical nos representaría y nos defendería mejor»; 2) «aunque los trabajadores tenemos todos los mismos intereses, puede haber distintas formas de entender la defensa de esos intereses, y por tanto debe haber varias centrales sindicales que representen las distintas maneras de pensar».

Formulada así la pregunta, la respuesta parece casi dividida por mitades: 51,9 por 100 a favor de la primera, 43 por 100 a favor de la segunda. El resultado tiene sólo un carácter orientador muy general; pero aún así es interesante anotar que con relación a 1978 ha habido un ligero incremento del sentimiento unitario. Lo cual puede verse en el cuadro n.º 24.

## EL PLURALISMO INSTITUCIONAL

Aparte de su utilización de los sindicatos, los obreros insisten en acudir y utilizar otras instituciones como cauce de su acción colectiva. Tales son los comités de empresa y las asambleas.

Sabemos que un 63,5 por 100 de los obreros trabajan en empresas donde existe la experiencia de elegir delegados y comités de empresa; que allí donde ha habido elecciones los obreros han votado en su gran mayoría, con una tasa de absten-

ción de c. 24 por 100 (aparte de un 9 por 100 que no contestó la pregunta). Ello representa una participación importante de los obreros en esta institución. Lo que se confirma por el hecho de que cerca del 10 por 100 de los obreros, en empresas donde ha habido elecciones, son parte de estos órganos, y un total del 24 por 100 está dispuesto a aceptar una responsabilidad semejante.

Es cierto, por otra parte, que los votos para representantes en comités de empresa y para delegados se dirigen fundamentalmente hacia candidatos identificados con los sindicatos, de la manera que antes hemos vis-

to, es decir, mayoritariamente hacia CC.OO. y UGT. Sin embargo, a la hora de motivar su elección, los obreros afirman inequívocamente su atención primordial a las circunstancias personales de los candidatos y muy en particular a su integridad y honestidad personal. Y ello confirma, e incluso acentúa, la opinión ya expresada en 1978. (Ver cuadro n.º 25.)

De ello puede inferirse que, en términos generales, los comités de empresa son concebidos como complemento de los sindicatos más que en oposición a los mismos. De hecho, con respecto al tema mayor de la negociación de convenios, cabe

CUADRO N.º 25

### A QUE DAN MAS IMPORTANCIA LOS OBREROS A LA HORA DE VOTAR UN REPRESENTANTE PARA EL COMITE DE EMPRESA: COMPARACION 1978-1980 (\*)

	Seis sectores/1980	Seis sectores/1978	Total/1978
	(1.351)	(2.751)	(3.443)
Importancia a la hora de votar a un candidato:			
— Que esté respaldado por el sindicato ... ..	5,5	17,4	17,4
— Que tenga su confianza ... ..	92,8(**)	80,0	80,3
• Por ser un negociador eficaz.	18,4		
• Porque le informa con claridad ... ..	28,2		
• Porque es íntegro y honesto ... ..	46,2		
No sabe, no contesta ... ..	2,6	2,5	2,3

(\*) A la hora de elegir entre varios candidatos, ¿podría decirme cuál de las características que le voy a leer le parece más importante?

- Ser una persona que tiene la confianza y el respaldo del sindicato con el que Vd. simpatiza.
- Ser una persona que merece su confianza porque cree que va a ser un negociador eficaz con la empresa.
- Ser una persona que merece su confianza porque cree que le va a informar a Vd. con claridad, y le va a consultar su opinión.
- Ser una persona íntegra y honesta por encima de todo.
- NS/NC.

(\*\*) Este porcentaje es la suma de los tres porcentajes listados inmediatamente debajo.

Fuente: EASI-80 y EASI-78.

decir que los comités de empresa han intervenido en estas negociaciones de la manera siguiente: en el 33 por 100 de los casos como protagonista principal y en el 14 por 100 de los casos junto con los sindicatos; lo que viene a ser similar con la situación que se observaba en 1978.

Sin embargo, hay que añadir que la preferencia de los obreros por los comités de empresa como negociadores de convenios se da en una proporción algo menor a la frecuencia real de su intervención en los mismos. Como ya hemos visto anteriormente, un 27 por 100 prefiere que sean los comités los que protagonicen en exclusiva la negociación y un 22,4 por 100 quienes pretenden que negocien conjuntamente con los sindicatos —en todo lo cual divergen de las preferencias que se expresaron en 1978, que daba mayor protagonismo (ideal) a delegados y comités (cfr. *supra*).

De los representantes se espera que coprotagonicen, pues, la negociación de los convenios, y probablemente que canalicen una parte de la demanda de los obreros cara a la empresa y a la dirección. Qué se espera en cambio de las asambleas es menos específico. Los obreros conceden gran valor a las asambleas, pero tienen en cambio poco deseo de que protagonicen negociaciones de convenio, y grandes dudas acerca de la idoneidad de los procesos de decisión y de debate que se llevan a cabo en su seno. Por exclusión cabe imaginar que satisfacen en ellas un interés por recibir e intercambiar información, y por «estar juntos»: una expresión de solidaridad y de comunidad.

De hecho el fenómeno asam-

bléístico ha mantenido el nivel de actividad que tenía en 1978; las valoraciones que los obreros hacen de él son semejantes a las de entonces; y sólo su papel como negociador (real o ideal) de los convenios ha disminuido sensiblemente.

Ha habido asambleas en 1980 en empresas que agrupan al 58

por 100 de los obreros, mientras que en 1978 el ámbito de actuación fue algo menor: 50,4 por 100. La tasa de asistencia ha sido, sin embargo, algo menor: 72,9 por 100 en 1980 y 77,5 por 100 en 1978 —siempre sobre la base de los obreros en cuyas empresas hubo asambleas. Esto significa que el porcentaje sobre el total de obreros indus-

CUADRO N.º 26

**JUICIO DE LOS OBREROS SOBRE LAS ASAMBLEAS:  
COMPARACION 1980-1978**

	<i>Seis sectores/1980</i>	<i>Seis sectores/1978</i>	<i>Total/1978</i>
	(2.126)	(2.751)	(3.443)
1. «Las asambleas son fundamentales para que los trabajadores discutan y solucionen sus problemas.»			
— Muy de acuerdo ... ..	71,1	77,3	77,5
— Bastante de acuerdo ... ..	20,7	17,0	17,3
— Más bien en desacuerdo ...	3,3	2,0	2,0
— Completamente en desacuerdo ... ..	1,9	0,9	0,8
— No sabe, no contesta ... ..	3,0	2,7	2,4
2. «En las asambleas se informa y se discute, pero sólo unos pocos saben cuáles son los problemas y se atreven a hablar.»			
— Muy de acuerdo ... ..	59,8	55,8	56,3
— Bastante de acuerdo ... ..	26,3	30,4	30,0
— Más bien en desacuerdo ...	7,6	7,0	7,3
— Completamente en desacuerdo ... ..	2,1	2,7	2,6
— No sabe, no contesta ... ..	4,2	4,1	3,8
3. «Cuando en las asambleas se vota a mano alzada sobre decisiones importantes sucede con frecuencia que uno no vote de acuerdo con lo que piensa por miedo al qué dirán.»			
— Muy de acuerdo ... ..	56,7	50,3	50,9
— Bastante de acuerdo ... ..	22,6	26,4	26,0
— Más bien en desacuerdo ...	8,0	9,8	10,2
— Completamente en desacuerdo ... ..	5,5	7,5	7,4
— No sabe, no contesta ... ..	7,2	5,9	5,4

Fuente: EASI-80 y EASI-78.

triales en estos sectores, que ha asistido con alguna frecuencia a asambleas, es similar: 42,3 por 100 en 1980 y 39,1 por 100 en 1978.

El 63 por 100 de los obreros considera las asambleas muy útiles o bastante útiles, frente a un 29 por 100 que no lo cree así. Usando otra fórmula se quiso saber si los obreros consideraban las asambleas como fundamentales «para que los trabajadores discutan y solucionen sus problemas». Con esta frase están muy o bastante de acuerdo el 91 por 100 de los obreros en 1980; proporción que es similar a la que podíamos observar en 1978: el 94 por 100.

En un tema específico, sin embargo, la utilidad de las asambleas, ya pequeña en 1978, es todavía menor en 1980: la utilidad de las asambleas como protagonistas de la negociación de convenios (ver cuadros números 8 y 9). Y, por último, las reservas apuntadas hacia las asambleas como foros de decisión y de discusión, en 1978, se mantienen en 1980. (Ver cuadro n.º 26.)

## NOTA SOBRE LAS ELECCIONES SINDICALES 1980

Los resultados de las elecciones a representantes en el comité de empresa y delegados de personal celebradas en 1980 (la mayor parte de las cuales se han realizado en el último trimestre) corroboran el análisis que en este artículo se hace de la evolución de las áreas de influencia de las distintas centrales sindicales.

En efecto, el porcentaje de votos obtenido por las centrales que han seguido una política que prima la negociación y el intento de acuerdo (en un marco de relativa moderación) a la hora de defender los intereses de los trabajadores, se ha visto sustancialmente incrementado. Así UGT ha obtenido un incremento del 35 por 100 sobre los resultados de las elecciones de 1978, lo cual la coloca en una situación de paridad con CC.OO. (en contraste con la situación en 1978, cuando CC.OO. obtuvo un 60 por 100 más de delegados que UGT). USO, por su parte, aún sin alcanzar (según las estadísticas oficiales) el 10 por 100 de los votos emitidos, ha logrado un incremen-

to del 139,5 por 100 sobre sus resultados de 1978.

En cambio, las centrales que han seguido una política que ha puesto un énfasis relativo en la movilización y la confrontación, han visto caer sus porcentajes de votos. CC.OO. ha descendido en un 10,7 por 100, aunque mantiene su alto nivel de presencia en el panorama sindical. En el caso de CSUT y SU, sus caídas del 82,7 por 100 y 58,8 por 100, respectivamente, les convierten en fuerzas marginales dentro de este mismo panorama.

Otro aspecto de los resultados que conviene señalar es el avance de las centrales regionalistas ELA-STV e ING en sus zonas de actuación.

Es importante tener en cuenta que las elecciones se han celebrado en 64.709 empresas (c. 37 por 100 de las censadas), han afectado a 3.400.000 trabajadores (54,7 por 100 del total) y ha resultado de ellas la elección de 169.467 representantes (el 50,4 por 100 del colectivo de representantes que hubiera sido elegido en caso de que las elecciones se hubieran realizado en todas las empresas). Se estima que el volumen de abstención ha sido de c. 20 por 100.

### RESULTADOS ELECCIONES SINDICALES. COMPARACION 1978-1980

	Resultados 1980 (*)	Resultados 1978 (**)	% Variación
CC.OO. ....	30,8	34,5	- 107,0
CSUT ....	0,5	2,9	- 82,7
SU ....	0,7	1,7	- 58,8
UGT ....	29,3	21,7	+ 35,0
USO ....	9,1	3,8	+ 139,5
REGIONALISTAS (1):			
ELA-STV ....	2,6	1,0	+ 160,0
ING ....	1,1	-	-
Otros sindicatos ....	8,8	4,0	+ 120,0
No afiliados ....	17,2	30,4	- 43,4
	(100)	(100)	

(\*) Fuente: Datos provisionales del IMAC.

(\*\*) Fuente: Ministerio de Trabajo.

(1) Los resultados de estas centrales en el ámbito en el que han participado en las elecciones son los siguientes: En el País Vasco, ELA-STV ha obtenido el 25,5 (en 1978: 11,7). En Galicia, ING ha obtenido el 17,9.

# ANEXO

## NOTA METODOLOGICA

Para la EASI-80 se proyectó realizar entrevistas a una muestra de 2.400 asalariados de la industria, representativos del conjunto de la población asalariada de la rama y de cada uno de los sectores industriales y regiones elegidas.

Los sectores elegidos fueron los siguientes:

1. Minería.
2. Alimentación, bebidas y tabaco.
3. Textil, confección, calzado y cuero.
4. Químicas, caucho y derivados del petróleo y del carbón.
5. Metal (metálicas básicas, ma-

quinaria, material eléctrico y material de transporte).

### 6. Construcción.

Las regiones en que se realizaron las entrevistas fueron las siguientes:

1. Asturias.
2. Cataluña.
3. País Vasco.
4. Levante.
5. Andalucía.
6. Centro.

En las cinco primeras regiones se hicieron entrevistas en todas las provincias que forman parte de ella, salvo en el caso de Cataluña en el que se prescindió de Gerona. Por lo que se refiere a la región 6, Centro, se seleccionaron únicamente cinco provincias entre las que

tenían mayor volumen de población industrial. Tales provincias fueron: Madrid, Valladolid, Burgos, Toledo y León. En el caso de esta última se tuvo en cuenta al incluirla que concentra un número importante de empleos en el sector Minería, lo que podría servir para contrarrestar en parte la fuerte concentración del mismo en Asturias.

El universo al que correspondía la muestra así distribuida representa el 64,45 por 100 del total de la población asalariada en la industria: el total de asalariados en la industria es de 4.490.000 y el total de asalariados en los seis sectores elegidos y en las zonas seleccionadas son 2.893.855 (Encuesta de Población Activa, 4.º trimestre, 1978, INE).

El índice de fiabilidad para el

CUADRO N.º 27

### DISTRIBUCION REGIONAL DE LOS SECTORES (Porcentajes)

	Extractivas	Alimentación	Textil	Metal	Químicas	Construcción
	(65.656)	(196.596)	(417.418)	(1.188.596)	(164.859)	(860.700)
Asturias .....	50,03	3,63	0,85	4,10	1,66	3,98
País Vasco .....	4,28	9,28	3,15	28,74	16,82	7,98
Cataluña .....	9,50	19,05	49,05	30,21	38,48	26,17
Levante .....	3,86	20,04	29,32	8,95	13,29	14,37
Andalucía .....	12,93	28,07	6,10	7,47	6,96	22,07
Centro .....	19,87	19,90	11,52	20,53	22,79	25,40

Fuente: Tablas de Frecuencia de Establecimientos Industriales, Registro Industrial, 1978, Ministerio de Industria (para los sectores de Alimentación, Textil, Metal y Químicas).  
Encuesta de Población Activa 1978, INE (para el sector Construcción).  
Muestra EASI-1978 (para el sector Extractivas).

CUADRO N.º 28

### NUMERO DE ENTREVISTAS A REALIZAR

	Extractivas	Alimentación	Textil	Metal	Químicas	Construcción	TOTAL
Asturias .....	175	15	3	17	7	17	234
País Vasco .....	14	39	11	122	71	34	291
Cataluña .....	33	82	172	129	164	111	691
Levante .....	14	85	103	38	56	61	357
Andalucía .....	44	119	21	32	30	94	340
Centro .....	70	85	40	87	97	108	487
TOTAL .....	350	425	350	425	425	425	2.400

conjunto de la muestra es del 95,5 por 100 ( $\Sigma\Sigma$ ), con un margen de error en el caso más desfavorable (distribución de las respuestas 50/50), del  $\pm 2$  por 100. Por sectores y regiones el margen de error para el caso más desfavorable se sitúa entre  $\pm 5$  por 100 y  $\pm 5,8$  por 100.

Para fijar la estructura sectorial por regiones y provincias se tomaron los datos de las Tablas de Frecuencia de Establecimientos Industriales (TFEI) de 1978 para los sectores Alimentación, Textil, Química y Metal; de la Encuesta de Población Activa (4.º trimestre, 1978) los de la Construcción, y de la EASI-78 los referentes a la Minería. Estos últimos habían sido obtenidos de una corrección efectuada en la Estadística Industrial del INE de 1976. La estructura regional por sectores queda reflejada en el cuadro n.º 27.

## DETERMINACION DE LA MUESTRA

Se atribuyeron 425 entrevistas a cada uno de los sectores, a excepción de Minería y Textil, a los que correspondieron 350 entrevistas, ya que, al ser mayor la concentración espacial de estos dos últimos, eran necesarias menos entrevistas para obtener el mismo nivel de confianza.

En el cuadro n.º 28 puede verse cómo quedaba distribuido el número de entrevistas a realizar en cada sector y zona. La distribución de las entrevistas por zonas, dentro de cada sector, corresponde al peso real de cada una de ellas en cada sector, pero no es así para la distribución de las entrevistas por sectores dentro de cada zona. Se hizo así para aumentar en la realidad el número de entrevistas que teóricamente corresponderían a la zona 1 (Asturias) y disminuir el exceso de entrevistas que corresponderían a las zonas 2 (Cataluña) y 3 (País Vasco), manteniendo

do para todas ellas los niveles de fiabilidad marcados. Finalmente, y una vez fijada la distribución de la muestra por las dos variables representativas, se fijaron cuotas para otro conjunto de variables a fin de que su representación en la muestra fuese lo más cercana posible a su peso real en el universo. Estas cuotas fueron las siguientes:

<i>Sexo</i>	
Varones .....	81,59
Mujeres .....	18,41
<i>Edad</i>	
Menos de 19 años .....	11,28
De 20 a 29 años .....	24,44
De 30 a 39 años .....	21,37
De 40 a 49 años .....	21,63
De 50 a 59 años .....	17,20
De 60 a 64 años .....	3,10
De 65 y más años .....	0,98
<i>Tamaños de empresa</i>	
De 1 a 19 trabajadores .....	29,0
De 20 a 99 trabajadores .....	29,6
De 100 a 499 trabajadores .....	20,5
De 500 y más trabajadores .....	20,8
<i>Grupo ocupacional</i>	
Técnicos .....	3,32
Empleados .....	8,77
Obreros .....	87,90

Estas cuotas se fijaron teniendo en cuenta la distribución de los asalariados en la industria facilitada por la EPA del 4.º trimestre de 1978.

Asimismo se fijó una cuota de entrevistas a realizar fuera de la capital de cada una de las provincias seleccionadas según datos del Padrón Municipal de 1975. La determinación última de las empresas fue encomendada a los jefes de equipo a la vista de estos criterios de localización y de las cuotas que hemos detallado.

Una vez realizado el trabajo de campo, la muestra real quedó establecida en 2.418 entrevistas válidas,

distribuidas por sectores y regiones de la siguiente forma:

	<i>N.º de entrevistas</i>
<i>Sectores</i>	
Extractivas .....	341
Alimentación .....	426
Textil .....	338
Químicas .....	433
Metal .....	473
Construcción .....	407
<i>Regiones</i>	
Asturias .....	236
Cataluña .....	653
País Vasco .....	311
Levante .....	371
Andalucía .....	342
Centro .....	505

## CUESTIONARIO

El cuestionario, totalmente cerrado y precodificado, cubrió los campos siguientes:

1) Variables de posición (edad, sexo, localidad, sector, nivel educativo, etc.).

2) Juicios y actitudes sobre su trabajo actual, su grupo de trabajo y su empresa.

3) Sobre el sindicato y la acción colectiva (elecciones, representantes, asambleas, negociaciones, convenios, huelgas, etc.).

4) Sobre la vida política (voto, valoraciones de líderes, partidos y políticas concretas, etc.).

5) Sobre la sociedad y las clases sociales.

6) Sobre la familia (origen social, estructura interna).

7) Sobre el nivel de ingresos.

8) Sobre la vida religiosa.

El cuestionario consta de 204 preguntas, y la duración aproximada de la entrevista fue de 45 minutos.

## TRABAJO DE CAMPO, CODIFICACION Y ANALISIS

Se encomendó el trabajo de campo a EMOPUBLICA, S. A., que colaboró también en el pretest y la confección de la maqueta del cuestionario, así como en la selección final de los puntos de muestreo.

El trabajo de campo fue preparado y coordinado por un equipo compuesto por el Jefe de Campo, dos adjuntos (uno para la Zona Centro y otro para el resto), dos técnicos y dos auxiliares de campo, cuatro Jefes de Zona (Barcelona, Valencia, Bilbao y Sevilla), cinco coordinadores se Zona (La Coruña, Alicante, León, Zaragoza y Oviedo) y tres supervisores con sede en Madrid. Se movilizó a 81 entrevistadores.

ZONAS	N.º de entrevistadores
Asturias ... ..	7
Cataluña ... ..	16
País Vasco ... ..	13
Levante ... ..	12
Andalucía ... ..	7
Centro ... ..	26

La recogida de información comenzó el 25 de junio de 1980 y concluyó el 30 de julio del mismo año, salvo en Valladolid (40 entrevistas) que se hizo en la primera semana de agosto y 30 entrevistas en Barcelona, sector Textil, que se realizaron en las mismas fechas. Habida cuenta de la complejidad del estudio, se realizó un completo plan de *briefings* personales a la totalidad de los entrevistadores, coordinadores y Jefes de Zona. Además, todos los entrevistadores, antes de comenzar su trabajo, realizaron dos entrevistas de prueba que fueron revisadas por cada uno de ellos conjuntamente con la persona encargada de dirigir el *briefing* al que habían asistido.

La mayor parte de las entrevistas (c. 93 por 100) se realizaron en el lugar de trabajo, una vez obtenida la autorización de la empresa para llevarlas a cabo durante la jornada laboral. Se seleccionó a los entrevistados por sistema aleatorio y en función de las cuotas establecidas por la Jefatura de Campo para cada región, que incluían un número determinado de entrevistas según el tamaño de la empresa.

N.º DE EMPLEADOS	N.º de entrevistas/ empresa
De 1 a 19 ... ..	2 ó 3
De 20 a 99 ... ..	3 a 9
De 100 a 499 ... ..	10 a 25
De 500 y más ... ..	25 a 50

La selección de los entrevistados se realizó aplicando una tabla de números aleatorios a las listas que la empresa utiliza para su declaración a la Seguridad Social. Las entrevistas se realizaron siempre en privado, individualmente y sin la presencia de otras personas ajenas a la encuesta.

Se realizaron del orden de un 14,5 por 100 de las entrevistas a trabajadores que prestaran sus servicios en empresas del INI.

Se llevó a cabo, además, un control cuidadoso de la calidad del trabajo de campo. El coordinador o jefe de zona efectuó una primera revisión de los cuestionarios. Se procedió luego desde las oficinas de Barcelona para Cataluña y desde las de Madrid para el resto de España a la supervisión telefónica de 962 cuestionarios (39,4 por 100 de la muestra), supervisión que sirvió además para aclarar datos dudosos de algunos cuestionarios.

Los cuestionarios fueron revisados, por último, desde el punto de vista de la correcta utilización de los filtros, la coherencia de determinadas respuestas, el carácter completo

y codificable de la información y la coherencia en sus datos de varias entrevistas de la misma empresa, devolviéndose al Departamento de Campo aquellos cuestionarios que no cumplían los requisitos exigidos.

Para el trabajo de codificación se distribuyó el cuestionario en 7 partes, sometiendo el trabajo a varios controles de calidad y revisándose el 20 por 100 del trabajo realizado por cada codificador.

El Programa de Análisis, realizado por el Programa de Investigaciones Sociológicas, consistió en un programa de tabulación con 23 cabeceras, que se cruzaban con todas las preguntas del cuestionario más 34 combinaciones de preguntas. Los resultados se agruparon en un total de c. 1.300 tablas ODEC, cada una de las cuales es, a su vez, la combinación de varias tablas convencionales.

## NOTAS

(1) Como Director del Programa de Investigaciones Sociológicas de la Fundación del INI hice el cuestionario y programa de análisis de esta encuesta, y asumo la responsabilidad del diseño de la muestra. En el Programa de Investigaciones Sociológicas recibí la asistencia competente y precisa de FERNANDO GONZALEZ OLIVARES, así como de MARIA LUISA ASENS, PILAR RIVILLA y FERNANDO OLLERO. El trabajo de campo fue realizado por EMOPUBLICA, S. A., bajo control y supervisión del Programa de Investigaciones Sociológicas. La investigación fue realizada en el marco y bajo el patrocinio de la Fundación del INI.

(2) Los resultados de la EASI-78 se encuentran reunidos y publicados en dos libros: PEREZ DIAZ, Victor, *Clase obrera, partidos y sindicatos* (Madrid, 1979), y PEREZ DIAZ, Victor, *Clase obrera, orden social y conciencia de clase* (Madrid, 1980). Ambos han sido editados por la Fundación del INI. Casi todos los trabajos han sido publicados separadamente en revistas especializadas (PAPELES DE ECONOMIA, núms. 2 y 4; «Sistema», núms. 29-30, 32 y 33; «Revista de Investigaciones Sociológicas», número 6, 1979).

(3) Las ramas o sectores excluidos son: Papel, prensa y artes gráficas; Madera y

mueble; Agua, gas y electricidad; Vidrio y cerámica.

(4) Para las comparaciones con 1978 cfr. las publicaciones citadas en la nota 2, en especial el artículo del «REIS», n.º 6, 1979.

(5) En rigor, las cifras de los sindicatos nacionalistas vascos sólo son comparables con las de los otros sindicatos dentro del territorio del País Vasco.

(6) Sobre la actitud instrumental (o/y de «colectivismo instrumental») referido a lo que los autores llaman «obreros afluentes», cfr. GOLDTHORPE et alia, *The Affluent Worker* (Cambridge University Press, 1968-1971).

(7) Simplifico, por supuesto, la evolución ideológica de ambas centrales, en cuyo seno existe un debate continuo. Creo, sin embargo, que la diferenciación ha existido, y existe, aunque posiblemente a partir de mayo de 1980 haya un intento en CC.OO. por un cambio parcial de rumbo (de lo que es testimonio su propaganda para las llamadas elecciones sindicales del otoño de este mismo año).

(8) Sobre este punto cfr. DORE, R., *British Factory, Japanese Factory* (University of California Press, Berkeley, 1973).