

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID

FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y SOCIOLOGÍA
Departamento de Sociología I



**JOVENES TRABAJADORES Y SINDICALISMO EN
ESPAÑA (ANÁLISIS DE UN DESENCUENTRO)**

MEMORIA PARA OPTAR AL GRADO DE DOCTOR

PRESENTADA POR

Antonio Antón Morón

Bajo la dirección del doctor:
Carlos Prieto Rodríguez

Madrid, 2007

ISBN: 978-84-669-3136-6

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID

**Facultad de Ciencias Políticas y Sociología
Departamento de Sociología I (Cambio Social)**

**Jóvenes trabajadores y sindicalismo en España
(Análisis de un desencuentro)**

TESIS DOCTORAL

Antonio Antón Morón

Licenciado en Ciencias Políticas y Sociología

MADRID, 2007

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID

Facultad de Ciencias Políticas y Sociología

Departamento de Sociología I (Cambio Social)

Jóvenes trabajadores y sindicalismo en España

(Análisis de un desencuentro)

TESIS DOCTORAL*

Antonio Antón Morón

Licenciado en Ciencias Políticas y Sociología

Director: Carlos Prieto Rodríguez

Codirectora: Amparo Lasén Díaz

Programa: Dinámicas sociales en la sociedad contemporánea

MADRID, 2007

***Presentada en septiembre del año 2006 y leída y aprobada el 12 de febrero de 2007, con la calificación de *Sobresaliente “cum laude”*, por el Tribunal compuesto por los profesores: Esperanza Roquero García (presidenta), Luis Enrique Alonso Benito, Javier Callejo Gallego, Albert Recio y Andreu y Marcial Romero López.**

Índice

PRIMERA PARTE: OBJETIVOS, METODOLOGÍA Y TEORÍA

1. Objetivos, relevancia social y teórica, orden expositivo y metodología . Pág. 5

1.1. Problema, hipótesis y objetivos

1.2. Relevancia social y teórica

1.3. Orden expositivo de la tesis

1.4. Metodología

2. Acción sindical, trabajo y conciencia social Pág. 31

2.1. Teoría y momento actual del sindicalismo

2.1.1. Introducción

2.1.2. Fundamentos teóricos para el análisis de la acción sindical

2.1.3. Lógica de influencia: poder sindical, crisis del neocorporatismo e intermediación

2.1.4. Lógica de pertenencia: estructura sindical y cultura e identidades obreras

2.2. Centralidad del trabajo e identidades sociales

2.2.1. La centralidad del trabajo y su ambivalencia

2.2.2. Identidades laborales y sujeto social

2.2.3. Conciencia de clase y campos sociales

2.3. Conclusiones

SEGUNDA PARTE: JÓVENES TRABAJADORES

3. Jóvenes en y frente al mercado de trabajo Pág. 97

3.1. Mercado de trabajo juvenil

3.1.1. Concepto de precariedad laboral

3.1.2. Segmentación del mercado de trabajo

3.1.3. Evolución del mercado de trabajo juvenil

3.1.4. Nivel formativo y estratificación de los jóvenes trabajadores

3.2. Tendencias de la temporalidad y precariedad juveniles

3.2.1. Dinámicas de la temporalidad en España

- 3.2.2. Tendencias de la temporalidad juvenil
- 3.2.3. Características del nuevo contrato indefinido de fomento
- 3.2.4. Conclusiones

4. Trayectorias laborales y percepciones juveniles Pág. 199

4.1. Trayectorias laborales de los jóvenes

- 4.1.1. Tipos de trayectorias laborales
- 4.1.2. Precariedad y trayectorias laborales juveniles
- 4.1.3. Transiciones laborales, trabajo temporal y segmentación

4.2. Percepción juvenil de la precariedad y actitud ante el trabajo

- 4.2.1. Precariedad percibida por los jóvenes trabajadores
- 4.2.2. Socialización laboral y subjetividad de los jóvenes
- 4.2.3. Conclusiones: mercado de trabajo y conciencia social de los jóvenes

TERCERA PARTE: SINDICALISMO Y VÍNCULOS CON LOS JÓVENES

5. Lugar de los jóvenes trabajadores en el conjunto de las políticas sindicales

..... **Pág. 267**

5.1. Dinámicas del sindicalismo y su vinculación con los jóvenes

- 5.1.1. Los cambios estratégicos de las políticas sindicales
- 5.1.2. Primera fase (1976/1984): Concertación social y consolidación de los sindicatos
- 5.1.3. Segunda fase (1985/1994): Confrontación contra la precariedad juvenil y por el *giro social*, y avances reivindicativos

5.2. La etapa actual (1995/2006): Concertación, crisis, conflicto y nuevo diálogo social

- 5.2.1. Nueva concertación social (1996-2000): la estabilidad en el empleo
- 5.2.2. Crisis del diálogo social, AINC y huelga general de 2002 (2001-2003)
- 5.2.3. Nuevo periodo del diálogo social y reforma del mercado de trabajo (2004-2006)

5.3. Conclusión: Los jóvenes ocupan un papel secundario en las políticas sindicales

- 5.3.1. Las cinco apuestas estratégicas del sindicalismo

- 5.3.2. Una influencia sindical limitada
- 5.3.3. Una dimensión expresiva y social del sindicalismo significativa
- 5.3.4. Débil vinculación entre sindicatos y jóvenes trabajadores

6. Afiliación y representación sindical juveniles Pág. 389

6.1. Representación sindical juvenil

- 6.1.1. Representatividad y modelos sindicales
- 6.1.2. Tendencias generales en las elecciones sindicales
- 6.1.3. Evolución de la representación sindical de jóvenes
- 6.1.4. Estructura sindical y débil integración juvenil

6.2. Afiliación sindical y lógicas de la acción sindical

- 6.2.1. Introducción: enfoque acerca de la afiliación sindical
- 6.2.2. Características de la afiliación sindical y su identificación de clase
- 6.2.3. Escasa afiliación sindical juvenil
- 6.2.4. La evolución de la afiliación sindical, asociada a la pertenencia y a la influencia

7. Jóvenes trabajadores ante a la acción sindical Pág. 489

7.1. Procesos de inserción laboral y actitudes ante el trabajo

- 7.1.1. Muestra, metodología y objetivos
- 7.1.2. Percepción juvenil de la inserción laboral
- 7.1.3. Discursos juveniles sobre el trabajo
- 7.1.4. Conclusiones: Estrategias adaptativas y de esfuerzo individual

7.2. Acción sindical de los jóvenes trabajadores

- 7.2.1. Diseño de la muestra y metodología
- 7.2.2. Generación de la acción sindical
- 7.2.3. Posición de los jóvenes ante la acción sindical
- 7.2.4. Conclusiones: Precariedad, significado del trabajo y acción sindical

8. Conclusiones: Vínculos débiles entre sindicatos y jóvenes trabajadores. Pág. 603

8.1. Resultados de la investigación: Alcance y dimensiones del desencuentro

- 8.1.1. Vínculos significativos aunque insuficientes
- 8.1.2. El desencuentro se debe interpretar de forma no absoluta
- 8.1.3. Las ideas más significativas de la tesis

8.2. Precariedad laboral, factor de desencuentro

8.2.1. La precariedad condiciona la acción sindical y los vínculos entre jóvenes y sindicatos

8.2.2. Mercado de trabajo juvenil y efectos para la acción sindical

8.3. La segmentación de la acción sindical no facilita el encuentro

8.3.1. Sin avances sustantivos para los jóvenes trabajadores

8.3.2. Debilitamiento de los mecanismos de pertenencia

8.3.3. Conclusión: el desencuentro y nuevas investigaciones

Bibliografía **Pág. 649**

Índices de tablas y gráficos **Pág. 683**

PRIMERA PARTE:

OBJETIVOS, METODOLOGÍA Y TEORÍA

Capítulo 1

Objetivos, relevancia social y teórica, orden expositivo y metodología

1. Problema, hipótesis y objetivos

Esta tesis titulada *Jóvenes trabajadores y sindicalismo en España (Análisis de un desencuentro)*, trata de las características, tendencias y dificultades de los vínculos entre jóvenes trabajadores y sindicatos en España en los últimos años. En el título ya se refleja el ámbito de esta investigación y su hipótesis central. Primero, se analizan los jóvenes vinculados con el mercado de trabajo. Aquí, se interpretará *jóvenes trabajadores*, como *jóvenes activos*¹, es decir, ocupados y parados. Segundo, se analizarán las dinámicas del sindicalismo a partir de las políticas de los dos sindicatos representativos en el ámbito del Estado: CCOO y UGT². Tercero, el ámbito del análisis es España, y sólo se realizarán algunas comparaciones con las tendencias europeas, sin entrar en la explicación de las características de otros países. Cuarto, igualmente, en el título se plantea el objetivo y la hipótesis central: el análisis del desencuentro entre ambos, jóvenes trabajadores y sindicalismo.

¹ Por jóvenes se entenderán las personas de una edad entre 16 y 29 años. Según la EPA2005IV - tabla 3.10-, del total de 8,4 millones de jóvenes, 5,6 millones son *activos*, es decir, dos tercios -66,37%- del conjunto. Existe una fuerte desigualdad por grupos de edad ya que entre 16 y 19 años los activos son sólo el 27,73%, y llegan al 85,14% en el tramo de 25 a 29 años -67,14% entre 20 y 24 años-. La investigación se centrará en los jóvenes *trabajadores*, sobre todo, entre 20 y 29 años, que son los que se van incorporando de forma permanente al mercado de trabajo. Por otro lado, del total de jóvenes ocupados -4,8 millones-, el 90% -4,3 millones- son asalariados -tabla 3.28 y 3.29-.

² Entre los sindicatos CCOO y UGT tienen más de 217.000 representantes sindicales, el 75% de la representación sindical elegida en las elecciones sindicales -tabla 6.2-. El tercer sindicato de ámbito estatal, a mucha distancia, es la CGT con unos 5.000 delegados (Fuente: CGT) que no llega al 2% del total, y está por delante de USO, cuarto sindicato. Por otro lado, son sindicatos representativos en sus respectivas Comunidades Autónomas los sindicatos nacionalistas ELA -mayoritario- y LAB en la Comunidad Autónoma del País Vasco y CIG en la de Galicia. Aquí, se analizan las políticas sindicales que afectan al conjunto del Estado español, por lo que se centrará la investigación en CCOO y UGT, y sólo ocasionalmente se harán referencias a otros sindicatos o corrientes sindicales.

En este capítulo inicial se presentan las características principales de la tesis. Primero se explica el planteamiento del problema, las hipótesis principales y los objetivos de la investigación. Segundo, se expone su relevancia social y teórica. Tercero, se señala el orden expositivo y la metodología.

a) Planteamiento del problema

El problema analizado es que el sindicalismo en España, en particular los grandes sindicatos -CCOO y UGT-, apenas logra movilizar y organizar a la juventud trabajadora. Existe una escasa participación en los procesos de acción colectiva sindical y en la afiliación sindical. Ello denota, en la gran mayoría de jóvenes trabajadores, poca identificación con el sindicalismo y la percepción de insuficientes beneficios derivados de la acción sindical que justifiquen su implicación. Y en los sindicatos expresa sus dificultades en la conexión con los jóvenes. Así, ese distanciamiento está vinculado a los dos componentes básicos de la relación entre jóvenes trabajadores y sindicalismo: poco sentido de *pertenencia* en los jóvenes, y poca capacidad de *influencia externa* de los sindicatos.

La tesis tiene un *hilo conductor* para investigar el problema principal. El análisis del grado de vinculación de jóvenes trabajadores y sindicalismo, comprobando sus niveles de encuentro y desencuentro y analizando los procesos, dinámicas y causas que lo explican. El planteamiento está sectorizado hacia jóvenes trabajadores, y centrado, fundamentalmente, en sus condiciones de empleo. Por el lado del sindicalismo, se explicarán las dinámicas estratégicas que condicionan el conjunto de las políticas sindicales y el lugar que ocupan los jóvenes en esas políticas. La investigación se realizará desde los dos ángulos.

En primer lugar, desde el ángulo de los jóvenes trabajadores, se trata de analizar e interpretar el alcance y las dificultades de su vinculación a la acción colectiva laboral y al sindicalismo. Para ello se señalarán los dos planos de la realidad de los jóvenes trabajadores. Primero, las características del mercado de trabajo juvenil y sus trayectorias laborales. Segundo, la conformación de su conciencia y actitud ante el trabajo y la precariedad laboral. Por tanto, será necesario abordar aspectos más generales, que afectan especialmente a las nuevas generaciones, y que condicionan ambos planos: las transformaciones del trabajo y las nuevas políticas laborales basadas en la flexibilidad y en una importante precariedad, y los cambios en la cultura obrera y

las identidades laborales tradicionales, en el sentido de pertenencia social y en la esfera subjetiva. Teniendo en cuenta esos factores se estudiará la implicación de los jóvenes trabajadores en la acción sindical y los procesos y dificultades de su identificación con el sindicalismo.

En segundo lugar, desde el ángulo del sindicalismo, se analizará el lugar que ocupan los jóvenes trabajadores en las estrategias de los sindicatos. Se explicarán las características de su acción sindical, organizativa y cultural, cómo influyen en las condiciones e intereses sociolaborales de los jóvenes trabajadores y qué efectos tienen para contrarrestar las dinámicas que tienden hacia el desencuentro y facilitar el acercamiento con los jóvenes trabajadores.

Las perspectivas desde los dos ángulos, jóvenes trabajadores y sindicatos, se unirán en el punto de intersección: el análisis del comportamiento sindical de los jóvenes trabajadores, de su actitud ante la acción colectiva en el ámbito sociolaboral. Primero, se explicará la expresión sindical de los jóvenes trabajadores, con una exposición y valoración de estadísticas de afiliación y de representación sindical. Segundo, se realizará un análisis cualitativo de las percepciones y actitudes ante el trabajo y la acción colectiva en el ámbito laboral de diversos grupos de jóvenes trabajadores y sindicalistas, partiendo de sus discursos.

Este problema central se abordará desde tres planos diferentes. Primero, se explicará y justificará ese escaso encuentro entre jóvenes trabajadores y sindicalismo. Es la tendencia dominante que obedece a dinámicas estables, a cambios profundos en los dos polos -jóvenes y sindicatos- y en sus contextos. Segundo, para interpretar esas tendencias, se analizarán los aspectos fundamentales en la *mediación* entre las condiciones laborales y de empleo de los jóvenes trabajadores y su vinculación con la acción sindical y con su comportamiento individual y colectivo. Se realizará desde dos ópticas. Una, desde la valoración de las percepciones y actitudes de los jóvenes trabajadores sobre el trabajo y la precariedad laboral, los cambios en sus mentalidades, los elementos de identificación y el sentido de pertenencia social. Ahí se establecerá un planteamiento comparativo en contraste con las dinámicas de la población trabajadora adulta. Otra, desde el análisis de las dinámicas del sindicalismo, en particular, las políticas sindicales y organizativas en la última década relacionadas con los jóvenes trabajadores, con sus intereses sociolaborales y de empleo y con sus percepciones, para ver las tendencias y las dificultades de la conexión con ellos. Tercero, se hará un repaso del marco teórico de esos tres elementos clave e interrelacionados –acción sindical,

trabajo y conciencia social juvenil- que permite una interpretación de los análisis empíricos desarrollados.

b) Hipótesis

El diagnóstico del que se parte es ese desencuentro entre jóvenes trabajadores y sindicatos como expresión de unas dinámicas sociales profundas y duraderas. En las últimas décadas se han producido grandes cambios que afectan a las condiciones de existencia y a la experiencia de los jóvenes trabajadores en dos planos. Por un lado, cambios socioeconómicos, productivos y de las relaciones laborales y de empleo. Aquí se destacará la importancia de la precariedad laboral juvenil, la conformación de sus diversas trayectorias laborales y sus efectos para la acción sindical. Por otro lado, se están transformando profundamente las conciencias sociales de las generaciones jóvenes y sus identidades laborales. Se están configurando una diversidad de actitudes, valores y niveles de identificación juveniles con respecto al trabajo, existe un distanciamiento de la cultura obrera tradicional y un debilitamiento de la pertenencia de clase trabajadora. Estos factores influyen en sus formas de expresión colectiva y en su actitud hacia la acción sindical. Todo ello define las dificultades y características de la acción colectiva juvenil en el ámbito sociolaboral, y se relaciona con los problemas del sindicalismo, en particular en su conexión con las nuevas generaciones. Así, se llega a la formulación del problema desde los dos planos: entre los jóvenes existen tendencias que explican su alejamiento de los sindicatos, y respecto del sindicalismo existen dinámicas que explican sus dificultades para acercarse a los jóvenes trabajadores.

El análisis del problema del desencuentro entre jóvenes trabajadores y sindicatos se desdobra en dos hipótesis.

1) La **primera hipótesis** es que los jóvenes trabajadores tienen una débil identificación con los sindicatos y consideran que éstos no ofrecen una respuesta satisfactoria y suficiente con respecto a sus intereses sociolaborales. Afecta a las dos lógicas de la acción sindical: primero a la lógica de pertenencia, y segundo a la lógica de influencia³. Estas percepciones y posiciones de los jóvenes trabajadores están

³ Estos dos conceptos –pertenencia e influencia- están desarrollados como las dos lógicas principales de la acción sindical por Salvador Aguilar en su tesis doctoral (Aguilar, 1994). En el siguiente capítulo se explicará cómo se interpretan en esta investigación.

influidas por las condiciones de empleo y de trabajo dominadas por la precariedad, por el aumento del poder empresarial en las relaciones laborales, por las diferentes facetas objetivas y subjetivas. Conllevan dificultades específicas para su acción colectiva y sindical. En un ámbito más general, esta hipótesis apunta a que esos cambios son expresión de nuevas relaciones de poder en el ámbito sociolaboral y nuevas tendencias sociales. Además, esas dinámicas contemporáneas están cuestionando los anteriores paradigmas interpretativos de la sociedad del trabajo: la norma del empleo estable y la plena ciudadanía social y laboral.

Esta primera hipótesis se puede dividir en varias facetas. A) En las nuevas generaciones se están produciendo nuevos y diversos procesos adaptativos, especialmente, con respecto al ámbito laboral. B) Existe una fragmentación de los valores y la subjetividad de los jóvenes, una mayor diversidad cultural con procesos desde la individualización hasta la generación de nuevas relaciones interpersonales más igualitarias y talantes más democráticos. C) Hay un reajuste más pragmático e instrumental de sus actitudes ante el trabajo y el empleo, un cambio respecto a las identidades laborales tradicionales y un distanciamiento de la anterior identificación colectiva ‘obrero’ y, especialmente, de la ‘pertenencia’ al sindicalismo. D) Así mismo, entre los jóvenes trabajadores persiste una conciencia de la importancia del empleo en sus vidas, nuevos procesos de identificación laboral y social y de reajuste de lo personal y lo colectivo. E) No existe en los jóvenes trabajadores una desvinculación absoluta de la acción sindical, sino puntos de encuentro significativos. El más amplio, aunque frágil como sentido de pertenencia, es cierta delegación en el sindicalismo, en su función representativa y de intermediación, en particular, a través de una importante red de jóvenes representantes sindicales.

2) La **segunda hipótesis** es que las pautas y dinámicas del sindicalismo para la organización, vertebración y movilización de los jóvenes trabajadores ocupan un lugar secundario en su acción sindical, en sus estrategias globales de influencia y pertenencia. Este lugar de segundo orden en las dinámicas sindicales afecta, fundamentalmente, a los resultados prácticos de su acción sindical, a los términos informales e implícitos de sus prioridades sindicales, y no tanto a los objetivos programáticos, formales y explícitos. Por tanto, se mantiene la idea de que existe un proceso de adaptación de la acción sindical a la realidad de la segmentación laboral, con un peso desigual de las bases sociales centrales de los sindicatos –adultos estables de centros de trabajo sindicalizados- y las bases sociales periféricas –jóvenes, sectores precarios y

trabajadores de la pequeña empresa-.

Aquí se mantiene la hipótesis de que en los dos polos se genera una doble dinámica, produciéndose cuatro tendencias interrelacionadas. Entre los jóvenes trabajadores se produce, por un lado, A) un distanciamiento, una actitud de cierta indiferencia, una débil vinculación con los sindicatos y, por otro lado, B) un cierto reconocimiento de su acción representativa y mediadora. Los sindicatos, por un lado, C) mantienen un insuficiente arraigo entre los jóvenes trabajadores y la defensa efectiva de sus intereses tiene un papel secundario en sus políticas prácticas; por otro lado, D) las estructuras sindicales realizan una acción de representación, asesoramiento y negociación sobre algunos de los problemas importantes de los jóvenes trabajadores – como la precariedad laboral- y conservan cierta credibilidad para su acción sindical.

En definitiva, la hipótesis central del desencuentro entre jóvenes trabajadores y sindicatos se debe interpretar de forma no absoluta. Existen puntos de encuentro relevantes. Así, la hipótesis del desencuentro o escaso encuentro se explica en el sentido de que sus vínculos mutuos son débiles e insuficientes en relación con la función y los objetivos generales –la misión- del sindicalismo: representar y defender los intereses del conjunto de las clases trabajadoras.

c) Objetivo de la investigación

A partir de esas dos hipótesis centrales, se establece el *objetivo de la investigación*: contrastarlas con la realidad social de los dos polos, jóvenes trabajadores y sindicatos en España, y con su relación mutua, definida aquí como de un débil encuentro. La investigación empírica se centrará en los tres aspectos, distribuyéndose en diversos objetivos específicos: 1) El mercado de trabajo juvenil y las trayectorias laborales de los jóvenes, sus percepciones y discursos ante el empleo y la precariedad laboral. 2) Las dinámicas del sindicalismo en España, las políticas sindicales que afectan directa o indirectamente a las condiciones sociolaborales de los jóvenes, y los mecanismos internos; es decir, qué dimensión tienen su representatividad, sus instrumentos organizativos y sus vínculos con los jóvenes trabajadores. 3) Los puntos de interacción de los dos aspectos se completarán con el análisis de la actitud y comportamiento juvenil hacia la acción colectiva y el sindicalismo, finalizando con la explicación de ese escaso encuentro. Todo ello supone otro objetivo específico en el plano teórico 4) revisar y actualizar algunos de los conceptos básicos y modelos

interpretativos centrales para esta investigación: acción sindical, trabajo y precariedad, conciencia social. Por tanto, se hará un esfuerzo crítico y se remarcarán las interacciones y mediaciones entre esas dinámicas.

El punto de partida, el desencuentro entre jóvenes trabajadores y sindicalismo, se pretende explicar a través de los dos tipos de componentes del modelo sociológico de interpretación de la acción sindical que se desarrolla más tarde: la lógica de *pertenencia* –de identidad, representatividad y cohesión interna- y la lógica de *influencia* –capacidad transformadora y reivindicativa para conseguir *resultados* y gestionarlos-. Se pretende justificar que en los dos aspectos hay cambios en los jóvenes trabajadores, constituyendo otros dos objetivos complementarios de la investigación: menor auto-identificación que la base adulta con el sindicalismo, y una percepción de su menor fuerza y eficacia. Al mismo tiempo, los sindicatos tienen dificultades para abordarlos. En relación con esos objetivos, se analiza, primero, los condicionamientos externos desfavorables para el sindicalismo, en particular, el cambio en las relaciones de poder en las empresas y en las relaciones laborales con mayores límites a su capacidad contractual. Y segundo, la segmentación de la acción sindical y sus debilidades internas: las insuficiencias de su arraigo social, renovación cultural y estructura organizativa. Se trata de comprobar la existencia de determinadas causas explicativas de ese escaso encuentro y de validar el modelo de interpretación.

Por tanto, la investigación tiene como objetivo específico analizar, sobre todo, las características, limitaciones y efectos de la acción sindical en los dos aspectos clave. Primero, su actividad de influencia externa, su capacidad transformadora y reguladora de las condiciones sociolaborales de los jóvenes. Para ello se analizarán las políticas sindicales globales –acuerdos y conflictos generales y negociación colectiva- para comprobar cómo afectan a los jóvenes y, particularmente, qué resultados tienen con respecto a la precariedad laboral juvenil y la segmentación del mercado de trabajo. Segundo, se analizarán los componentes internos, los factores culturales y organizacionales utilizados por los sindicatos en las mediaciones con sus bases sociales. Esto permitirá ampliar el análisis del sentido de pertenencia de los jóvenes trabajadores a ese conglomerado que son los grandes sindicatos actuales. Se trata de interpretar los procesos y los niveles de identificación –o distanciamiento- de los diferentes segmentos de jóvenes trabajadores respecto de las diferentes funciones de los sindicatos. Y evaluar cómo encajan sus intereses y mentalidades con los intereses organizacionales del conjunto del sindicalismo, de su estructura y de su base social central -trabajadores

adultos, estables de la administración pública y de empresas medianas y grandes más sindicalizadas-.

De confirmarse este diagnóstico inicial, se justificaría abordarlo también desde un plano más general. Sería síntoma y expresión del comienzo de unas tendencias sociales más amplias que están conformando –de forma contradictoria- las dinámicas y características de las nuevas capas trabajadoras, el papel del sindicalismo y de la acción sindical, junto con la configuración de nuevos procesos de identificación personal y colectiva, de nuevas dinámicas sociales. Son aspectos que expresan la relevancia social y teórica de esta tesis que se trata a continuación.

2. Relevancia social y teórica de la tesis

En esta sección se señala la relevancia social y teórica de la tesis. Ese distanciamiento entre jóvenes trabajadores y sindicalismo y los procesos que lo están condicionando, están inscritos en unas dinámicas más generales que enmarcan un *contexto socioeconómico* particular en España, diferente al de hace unas décadas, y que tienen puntos en común con el resto de países de Europa. Seguidamente, como referencia inicial, se exponen, sintéticamente, algunos rasgos de ese contexto, señalando la importancia de los cambios del empleo y de la conciencia social que enmarcan el tema de esta tesis y sitúan su relevancia social y teórica⁴.

a) Contexto socioeconómico

En la Unión Europea se está produciendo una amplia reestructuración del trabajo, con nuevas segmentaciones y un deterioro del empleo estable que afecta, particularmente, a las nuevas generaciones jóvenes, con mucha más intensidad en España. Como marco socioeconómico, hay que considerar que las bases en que se construyeron en Europa los Estados de Bienestar y de pleno empleo han cambiado profundamente y estamos en presencia de grandes transformaciones políticas, económicas y sociales. La crisis no sólo es económica, sino que afecta también a los

⁴ De la abundante bibliografía consultada se puede destacar la siguiente, que he tomado como referencia para este aspecto: Alonso (2000a, y 1999b); Bauman (2000); Beck (2002, y 2000); Dubar (2002); Offe (1992); Prieto (2004; 1999a, y 1999b); Recio (1999, y 1997a), y Tezanos (2004; 2003; 2001a, y 2001b).

sistemas de regulación social, y, específicamente, a la norma social del empleo estable y con plena ciudadanía laboral y social típica del modelo keynesiano.

Aquí, se plantea este contexto en términos similares a diversos autores (Alonso, 2000a, y 1999b; Bourdieu, 1999; Castel, 1995; Castells, 2001; Navarro, 2000; Offe, 1997, y 1992) que señalan la profundidad de este cambio desde la etapa fordista. Aunque existe cierta diversidad de enfoques y de valoraciones sobre su alcance y, especialmente, sobre las características de la nueva etapa, se pueden destacar algunos rasgos básicos. Los cambios no sólo se reducen a las transformaciones tecnológicas o productivas. No es una crisis coyuntural sino que supone un cambio de etapa histórica en relación con la etapa fordista. Tampoco es una crisis exclusivamente económica. Tiene consecuencias en la esfera política pero, sobre todo, afecta a las dinámicas sociales. Es de fondo y duradera. Supone el cuestionamiento de los sistemas de regulación institucional, normativa y de valores, y se están formando nuevas configuraciones sociales. Junto con la crisis económica -el polo económico-, se desestabiliza el Estado de bienestar -el polo social-, con lo que se conforma una nueva realidad social de conjunto donde se modifica y replantea el papel de cada mecanismo. Se genera una nueva estructuración social, mayores contradicciones internas en la población trabajadora, y una distinta configuración del orden social y de los mecanismos de integración, en especial, del empleo y de los sistemas de protección social. Estos cambios conllevan nuevas y fragmentadas condiciones sociolaborales de las clases trabajadoras, particularmente, entre las nuevas generaciones y suponen nuevos contextos para la acción sindical. En particular, la extensión de la precariedad laboral juvenil y el aumento del poder empresarial en las relaciones laborales dejan a los jóvenes trabajadores en una posición de mayor subordinación y constituyen unos de los factores principales que inducen al distanciamiento juvenil de los sindicatos

Por otra parte, se mantiene el enfoque de que se están produciendo cambios significativos en la esfera subjetiva, en el papel del trabajo, en las identidades laborales y en la cultura obrera tradicional (Alonso, 2005; Antón, 2004b; Bauman, 2000; Castel, 1995, Castillo, 1999; Dubar, 2002; Sennett, 2000). El trabajo, por un lado, ha aumentado su relevancia en muchos aspectos, sigue siendo muy importante para la vida de las personas y su problemática sigue siendo central. Por otro lado, su papel igualitario y distribuidor de la riqueza se ha debilitado por la segmentación y el paro. Aquí, se contempla esa ambivalencia del trabajo, pero sólo se avanza la hipótesis del debilitamiento del trabajo como base para su constitución como fuerza social -el

movimiento obrero- y medio de identificación colectiva e inserción social. Este debilitamiento de la clase obrera como sujeto social, como fuerza social transformadora, se ha producido en tres aspectos. El primero, como factor identificador, unificador y foco de relación social. El segundo, como elemento diferenciador con el resto de la sociedad, ya que se han producido dinámicas transversales –estilos de vida, consumo, identificaciones nacionales o de género- entre personas y grupos de diferentes clases sociales. El tercero, como factor ideológico, con una crisis de la cultura obrera y de los proyectos de una sociedad alternativa –el socialismo-, dominantes desde finales del siglo XIX, en lo que ha sido una mutua relación entre la mayoría del movimiento sindical –el sindicalismo de clase- y la izquierda.

Las mutaciones de las identidades laborales tradicionales (Díaz Salazar, 2005; Dubar, 2002; Sennett, 2000; Tezanos, 2001b), conformadas en la época fordista, afectan a tres planos de la experiencia sociolaboral de las clases trabajadoras: a las transformaciones del empleo, a los cambios en la función del trabajo y al debilitamiento de los conflictos sociales protagonizados por la clase obrera. La densidad de los vínculos establecidos en torno a los oficios y las profesiones estables y duraderas a lo largo de la vida laboral, con un fuerte componente comunitario, se ha debilitado. La experiencia compartida, laboral y reivindicativa, dentro de los importantes centros productivos, en los grandes núcleos urbanos, característicos de la clase obrera industrial de los años sesenta y setenta, se ha ido alejando con la edad. Las nuevas generaciones están socializadas en nuevos contextos sociolaborales y productivos, establecen otro tipo de relaciones interpersonales y reajustan sus expectativas y estrategias. Estos cambios en la identidad laboral clásica, con componentes ‘comunitarios’, son más pronunciados entre los jóvenes, que también han modificado sus mentalidades y valores, apuntando a nuevas relaciones ‘societarias’ (Weber, 1993). Las viejas identidades laborales, como factor de pertenencia colectiva –a una clase o segmento social, a un oficio o profesión-, se resquebrajan en las nuevas generaciones. Por un lado, la vida laboral de los jóvenes -en el empleo o el paro- es mayoritaria a partir de los veinte años, en que se incrementa la población activa juvenil. Pero, por otro lado, las nuevas identidades laborales no están conformadas y, más bien, habrá que hablar de ‘experiencias sociolaborales’ y de nuevas relaciones y vínculos embrionarios en transición con los antiguos. Son aspectos significativos que también condicionan las características de las bases sociales del sindicalismo, su dinamismo y su configuración interna. Explican las dificultades de la pertenencia de los jóvenes al mundo sindical,

conformado por esa experiencia de las capas trabajadoras adultas y estables de los grandes y medianos centros de trabajo.

b) Relevancia social y teórica

El tema central de la tesis, el escaso encuentro entre jóvenes trabajadores y sindicatos, tiene una importante *relevancia social*. Ese distanciamiento expresa la ruptura, más generalizada en los últimos quince años, de los procesos de inserción laboral de los jóvenes, de identificación colectiva y de integración en el campo social representado por el movimiento sindical y sus referencias históricas y simbólicas con un proyecto social transformador. Por el lado sindical, explica las características de la adaptación de los sindicatos a los nuevos entornos externos y sus dificultades en la conexión con las nuevas y diversas condiciones materiales y de mentalidades de los sectores jóvenes y precarios. Ello expresa la segmentación de la acción sindical y añade problemas para desempeñar las mismas funciones asociativas y de capacidad reguladora de las condiciones sociolaborales del conjunto de la población trabajadora, típicas del sindicalismo europeo en las décadas keynesianas y fordistas. Ya se ha señalado qué aspecto central dentro del contexto socioeconómico trata esta investigación. Aquí, se destacan dos componentes que explican su relevancia social y un tercero que justifica su relevancia teórica.

1) Ese desencuentro de sindicatos y jóvenes trabajadores expresa el desarrollo de unas dinámicas sociales diferentes a las que se han producido en Europa en las décadas anteriores, y que en España han pasado por diversas etapas. Primero, está asociado con la crisis de los procesos de socialización laboral bajo la norma del empleo estable y la ciudadanía social y laboral, típicos del *fordismo* y la época keynesiana, más breves en este país. Segundo, está ligado con la configuración de nuevas trayectorias laborales y estrategias adaptativas e individuales de los jóvenes, con algunos elementos defensivos y reactivos. Tercero, refleja nuevos procesos de segmentación social de las clases trabajadoras y de fragmentación y diversificación de sus identidades y referencias colectivas, que estaban asociadas antes a una cultura obrera y de izquierdas. Cuarto, la debilidad de los lazos del sindicalismo con los jóvenes trabajadores refleja sus dificultades para mantener algunas de sus funciones principales –influencia e intermediación- y para consolidar sus objetivos e identidades hacia los fines laborales,

hacia el conjunto de las clases trabajadoras y hacia la sociedad.

Los sindicatos han sido unos agentes sociales fundamentales en la configuración de los procesos de representación de intereses, de referencia de ideas y proyectos, de concertación y legitimación social, de articulación de una base social amplia de las clases trabajadoras. Ese papel está sometido a fuertes condicionantes externos e internos que señalan una relativa fragilidad de los sindicatos, en su capacidad contractual y representativa. Además, el envejecimiento de su base afiliada de trabajadores estables y la insuficiente regeneración y renovación de su estructura organizativa, son fenómenos que añaden dificultades para realizar su función. Todos estos elementos significativos de las dinámicas contemporáneas en España tratados en esta tesis expresan su relevancia social.

2) Aquí se mantiene la hipótesis de que el trabajo ha perdido peso como factor de identificación colectiva y de cohesión de las clases trabajadoras, en particular de los jóvenes, –como hasta los años setenta del pasado siglo-, pero sigue constituyendo un ‘problema’ central y tiene una gran importancia en los procesos de socialización juvenil. Esto afecta a la configuración de la acción sindical y de las fuerzas sociales y, específicamente, influye en la debilidad de los vínculos de los jóvenes y el movimiento sindical. El empleo –las condiciones socioeconómicas- sigue siendo muy importante para la configuración de las vidas de las personas, pero el movimiento obrero, que representa y se asienta en las fuerzas del trabajo ha perdido capacidad transformadora y de vertebración del conjunto de las clases trabajadoras.

En esta investigación se analizarán las características del empleo y del trabajo en este cambio de siglo y la subjetividad de los nuevos trabajadores jóvenes. Se señalará que las nuevas generaciones jóvenes que se están integrando al mercado laboral en esta última década, mayoritariamente, están sometidas a unos procesos de socialización laboral de inseguridad e indefensión. Ha aumentado el poder empresarial en las relaciones laborales y se ha impuesto una mayor subordinación de la fuerza de trabajo, particularmente, juvenil. Ello implica trayectorias laborales prolongadas en la precariedad y estrategias adaptativas y defensivas individuales y, por otra parte, nuevas experiencias laborales y actitudes con respecto al trabajo. Junto con los grandes cambios de mentalidades, se analizará cómo se está conformando su percepción de la precariedad laboral y del trabajo. En particular, cómo la combinación de los diferentes procesos de individualización, estrategias adaptativas y expectativas de avance colectivo conforma una diversidad del comportamiento social y sindical de los jóvenes

trabajadores y de los nuevos sindicalistas. Constituyen aspectos significativos de esta investigación que explican el distanciamiento de jóvenes trabajadores y sindicatos, sitúan los puntos de encuentro y realzan la relevancia social de esta investigación.

Este aspecto de la subjetividad de los jóvenes en relación con el trabajo y la configuración de su conciencia social y su ‘pertenencia’ en el marco sociolaboral, es un tema complejo sobre el que se pretende avanzar en esta investigación. Existe mucha literatura sobre las transformaciones del empleo, de la clase obrera y del estado de bienestar en estas últimas décadas, por un lado, y de las características de los jóvenes, por otro. Aquí, se replanteará la interpretación tradicional sobre el papel del trabajo, su función real, su valor, sus efectos sociales, su capacidad de crear identidad colectiva en las nuevas generaciones. El aspecto específico de esta tesis es el enlace de todos esos componentes, teniendo en cuenta una doble dinámica: Primera, cómo afectan esos cambios socioeconómicos a los jóvenes trabajadores, a sus condiciones laborales y sus percepciones. Segunda, qué tipo de estrategias adaptativas y reactivas frente a las condiciones sociolaborales y de empleo y qué actitudes ante la acción colectiva y sindical se están forjando. Todo ello considerando la mediación de los sindicatos.

Al mismo tiempo, se están produciendo unas transformaciones de las dinámicas principales del movimiento sindical, de las dos lógicas de la acción sindical. Por una parte, en la menor capacidad de *influencia externa*, para defender y conseguir mejoras sustantivas para sus bases sociales, en particular, para los sectores precarios y jóvenes. Por otra parte, existen cambios en el sentido de *pertenencia* de sus bases sociales – centrales y periféricas- con diferentes niveles de arraigo y liderazgo social e, igualmente, en las características de su estructura organizativa. Son aspectos relevantes para analizar los factores que inciden en los límites y dificultades de la vinculación entre jóvenes y sindicatos y que afectan a las dinámicas sociales contemporáneas.

3) Estos dos aspectos, condiciones de empleo y subjetividad de los jóvenes trabajadores y los cambios de la acción sindical, confluyen en el tema central del *desencuentro* analizado en esta tesis. Ambos aspectos y su mutua relación tienen una dimensión valorativa más compleja. Su interpretación exige un mayor esfuerzo teórico, y sitúan la *relevancia teórica* de esta investigación.

Desde el punto de vista teórico, esta investigación apunta a la necesidad de renovar la teoría sociológica en relación con dos componentes centrales: 1) el papel del trabajo y las condiciones sociolaborales precarias y su interacción con los componentes subjetivos y de identidad de las nuevas generaciones, y 2) la readecuación de la acción

sindical y la renovación de las identidades del sindicalismo –objetivos reivindicativos, identidad de clase, vínculos con la sociedad-.

Dentro de los objetivos de la tesis, se ha incorporado el análisis e interpretación de la cuestión de la conformación de la conciencia social, de la interrelación de individualización y pertenencia social y cómo afectan a las actitudes y los comportamientos sociales de las generaciones jóvenes. Éste es el punto de intersección con las políticas sindicales y el papel del movimiento sindical. Es el punto intermedio entre las condiciones sociolaborales de los jóvenes y su grado de acercamiento a la acción sindical y a los sindicatos. Pero su interpretación ha supuesto un importante esfuerzo teórico a partir de un riguroso análisis empírico. En un primer momento, se han analizado los cambios del trabajo y de sus particularidades con respecto a los jóvenes trabajadores. En un segundo momento, se ha evaluado ese proceso intermedio de la constitución de las conciencias sociales y de las expectativas y estrategias personales y colectivas. En un tercer momento, se ha comprobado la expresión de la acción sindical de los jóvenes y para los jóvenes, para lo que es imprescindible valorar las mediaciones institucionales y sociopolíticas, en particular, el papel del sindicalismo.

En la sociología suele predominar un enfoque modernizador que parte de un marco de progreso lineal de la sociedad. Aquí, se incorpora un pensamiento crítico, que tiene en cuenta la incertidumbre y la complejidad de las sociedades de riesgo en esta modernidad tardía⁵. Con ello se pretende interpretar mejor la diversidad, heterogeneidad y ambivalencia de las dinámicas contemporáneas.

Esta investigación, vinculada a la sociología del trabajo, del empleo y de las relaciones laborales, también ha tenido en cuenta aspectos de otras áreas de la sociología y de diversas especialidades. Además, la parte interpretativa de la investigación ha sido llevada a través de una metodología crítica sobre los principales discursos establecidos sobre el tema principal de la tesis, el escaso encuentro entre sindicalismo y jóvenes trabajadores. En este comienzo de siglo, la situación está cuajada de incertidumbres prácticas y teóricas y se deben plantear bien los interrogantes. No se puede

⁵ Para ese enfoque crítico, fundamental para la interpretación de nuevos y complejos fenómenos, tal como pretende esta tesis, se ha tenido en cuenta diversa bibliografía existente, relativamente plural (Arent, 1993; Bauman, 2000, 2001, 2003, 2005; Beck, Giddens y Lash 1997; Beck 1986, 2000, 2002, 2003; Giddens, 1993, 1994; Muguerza, 1990; Morin, 1990; Ramos, 1999; Ramos y García-Selgas, 1999; del Río, 1997a). También se han utilizado las notas del Programa de doctorado sobre *Dinámicas sociales en la sociedad contemporánea* (UCM-2001/02), en particular, las del seminario dirigido por Ramón Ramos.

avanzar mucho en teorías acabadas o soluciones programáticas, y sólo se apuntan diversas respuestas parciales.

Ese análisis empírico y realista y esa renovación teórica son imprescindibles para una buena interpretación de las dinámicas sociales y para elaborar propuestas normativas que incorporen cambios en los comportamientos de las élites juveniles y sindicales y, en general, en las clases trabajadoras. Ello permitirá abordar la transformación de la situación desde el diagnóstico inicial hacia una mayor vinculación entre nuevas generaciones y movimiento sindical. Así, se conecta con una de las preocupaciones y debates sobre las tendencias sociales que engloban las relaciones de los jóvenes trabajadores con los sindicatos en este comienzo de siglo que sólo se deja apuntado: los cambios de la izquierda social y del sindicalismo en esta sociedad compleja⁶.

En definitiva, para interpretar y dar sentido a esas nuevas dinámicas es necesario revisar, renovar e intentar establecer nuevas bases interpretativas de estas nuevas tendencias sociales, diferentes a los marcos en que se construyeron los anteriores paradigmas. Por un lado, sobre los cambios del trabajo y el papel de la clase obrera y su cultura en la conformación de la conciencia social juvenil. Por otro lado, sobre las dinámicas de los sindicatos y las dificultades para su renovación y regeneración. Todo ello confluye en la configuración de las percepciones, expectativas y actitudes de los jóvenes trabajadores ante la acción sindical, en su participación en la acción colectiva en el ámbito sociolaboral. Por tanto, estos elementos teóricos sobre el sentido del trabajo, la conformación de las identidades laborales y la acción colectiva sindical, hay que reelaborarlos e reinterpretarlos para enfocar las nuevas realidades que afectan a los jóvenes trabajadores y al sindicalismo. La explicación de las dificultades del entendimiento entre jóvenes y sindicatos lleva a la necesidad de una nueva interpretación teórica de algunos aspectos fundamentales de la sociología: trabajo, acción colectiva e identidad social. Ello supone abordar una crítica teórica de los criterios interpretativos que dificultan la valoración de un hecho social -el desencuentro entre sindicalismo y jóvenes trabajadores- para establecer mejor su dimensión y esclarecer las dinámicas contemporáneas en las que está inscrito. Ésta es la relevancia

⁶ En este sentido, se ha considerado una amplia literatura, de la que la significativa para esta investigación es la siguiente: Alonso (1999); Bauman (1999); Beck (2000b); Giddens (1999); Hyman (2002); Miguélez (2004a); Navarro (2000); del Río (2004, y 1999); Tezanos (2004, y 2001b). Aquí, no se entra en el análisis empírico de esta faceta, ya que desborda el objetivo fundamental de esta investigación y faltan elementos suficientes. Sólo se contempla como actitud crítica y esfuerzo renovador para interpretar las nuevas dinámicas sociales.

teórica específica de esta investigación. Esta explicación de la teoría acerca de la acción sindical, el trabajo y la conciencia social se trata con detalle en el próximo capítulo. Seguidamente, se explica el orden expositivo de la tesis.

3. Orden expositivo de la tesis

Esta sección trata del orden expositivo de la tesis. El conjunto se ha distribuido en tres partes y ocho capítulos. La primera parte, con los dos capítulos iniciales, trata sobre las características de la tesis y el marco teórico. La segunda parte, compuesta por el capítulo tercero y cuarto, analiza las condiciones sociolaborales y de empleo de los jóvenes trabajadores, primer polo de la relación y del análisis de los vínculos con los sindicatos. La tercera parte explica el segundo polo, las políticas sindicales y el lugar de los jóvenes –capítulo quinto-, la mutua relación entre jóvenes trabajadores y sindicatos –capítulos sexto y séptimo-, y las conclusiones de la tesis –capítulo octavo-.

Por tanto, la tesis va cubriendo sucesivas etapas alrededor del tema central, el análisis del desencuentro entre jóvenes trabajadores y sindicatos en España. Primero, se comienza por el planteamiento general, la metodología y el modelo interpretativo, claves para enmarcar toda la investigación. Segundo, la investigación sigue con las condiciones de empleo y la conciencia social de los jóvenes trabajadores, que es la referencia necesaria para juzgar la acción de los sindicatos. Tercero, se enlaza con el comienzo de la tercera parte que trata de las políticas sindicales y el lugar que ocupan los jóvenes en ellas. Cuarto, tras ese análisis de los dos polos jóvenes trabajadores y sindicalismo, se profundiza en sus vínculos mutuos. Ello se realiza en los capítulos sexto, a través del análisis de la representación y la afiliación sindical juvenil, y en el capítulo séptimo, sobre los discursos de los jóvenes sobre la acción sindical. Una vez completado el proceso de la investigación, por último, se exponen las conclusiones acerca del alcance y dimensión de sus vínculos mutuos. Seguidamente, se explica en detalle el orden y características de cada capítulo de la tesis y cómo se enlazan entre ellos.

La primera parte, *Objetivos, metodología y teoría*, está compuesta por este primer capítulo, *Presentación de la tesis: Objetivos, relevancia social y teórica, orden expositivo*, y por el capítulo segundo titulado *Acción sindical, trabajo y conciencia*

social. En él se desarrollan los aspectos teóricos de los tres temas fundamentales: el modelo sociológico para interpretar la acción sindical, las concepciones acerca del papel del trabajo y la conciencia social junto con las identidades sociales y laborales. Estos tres aspectos son necesarios para valorar la actitud de los jóvenes trabajadores hacia la acción colectiva en el ámbito sociolaboral, e interpretar las dificultades de la relación entre sindicatos y jóvenes. En ese capítulo se hace un repaso de las ideas más significativas con respecto a los tres temas, se realiza un análisis crítico y se elaboran el enfoque teórico y el modelo interpretativo desde los que se va a valorar la investigación empírica. Se ha distribuido en tres secciones. En la primera, *Teoría y momento actual del sindicalismo*, se señalan los fundamentos teóricos para el análisis de la acción sindical, y los aspectos generales que afectan a la lógica de influencia y a la lógica de pertenencia de la acción sindical. En la segunda, *Centralidad del trabajo e identidades sociales* se explican los otros dos aspectos más relevantes para interpretar los cambios en la conciencia social de los jóvenes trabajadores: el problema de la centralidad del trabajo y su identificación social y laboral. Finalmente, se exponen las conclusiones generales sobre este marco interpretativo.

La segunda parte, *Jóvenes trabajadores*, está compuesta por dos capítulos, el tercero y el cuarto. Esta parte expresa el diagnóstico detallado de las condiciones de empleo y la conciencia social juveniles. Es el punto de partida central para interpretar las condiciones de existencia de los jóvenes trabajadores, la conformación de sus intereses y su subjetividad que van a combinarse con las políticas sindicales, analizadas en el capítulo quinto. Por tanto, analiza el primer polo para explicar los vínculos entre jóvenes trabajadores y sindicatos.

El capítulo tercero se titula *Los jóvenes en y frente al mercado de trabajo*, y está compuesto por dos secciones. La primera sección, titulada *Mercado de trabajo juvenil*, primero comienza con la exposición del concepto de precariedad laboral, clave para interpretar las nuevas condiciones laborales y de empleo de los jóvenes. Segundo, analiza la segmentación del mercado de trabajo expresando las causas y contextos de la fragmentación del empleo. Tercero, se detalla la evolución del mercado de trabajo juvenil, centrándose en los últimos quince años, ámbito temporal de socialización laboral de los jóvenes actuales, y considerando las variables de edad y sexo. Cuarto, se valora la relación entre nivel formativo y estratificación de los jóvenes trabajadores, apuntando la incidencia del estatus y el entorno socioeconómico de sus familias.

La segunda sección se titula *Tendencias de la temporalidad y precariedad juveniles*. Dada la importancia de esta situación entre los jóvenes se profundiza en especial en tres aspectos: las dinámicas de la temporalidad en España, las tendencias de la temporalidad juvenil y las características del nuevo contrato indefinido de fomento. En ese sentido se valoran los escasos efectos para la reducción de la temporalidad de las políticas públicas, derivados de los acuerdos generales del año 1997 para la estabilidad del empleo.

El cuarto capítulo se titula *Trayectorias laborales y percepciones juveniles*. Se adopta una perspectiva dinámica de las condiciones de empleo juveniles y se aborda la relación entre condiciones sociolaborales y conciencia social de los jóvenes. La primera sección, titulada *Trayectorias laborales de los jóvenes*, analiza el mercado de trabajo juvenil desde esa perspectiva dinámica. Ello requiere la valoración del papel que ocupa una determinada situación de empleo en cada momento y cómo está inserto en los objetivos y expectativas de los jóvenes trabajadores. Por tanto, se analizan tres aspectos de estas trayectorias. Primero, los tipos de trayectorias laborales, algunas rápidas y las dominantes prolongadas. Segundo, la relación de las condiciones de precariedad y las trayectorias laborales juveniles, especialmente, en estos últimos diez años, que han producido movilidades ascendentes, de estancamiento y de desestructuración. Tercero, las transiciones laborales teniendo en cuenta los procesos de segmentación de los ciclos de crisis y expansión del empleo desde la década de los noventa.

La segunda sección, con el título *Percepción juvenil de la precariedad y actitud ante el trabajo*, analiza la subjetividad de los jóvenes trabajadores. Primero, se expone la percepción juvenil de la inseguridad en el empleo y se explica cómo es la precariedad percibida por los jóvenes trabajadores. Tras esta referencia a la conciencia social juvenil sobre sus condiciones de empleo se explican los factores y dinámicas que enmarcan la relación entre socialización laboral y subjetividad de los jóvenes. Se exponen los procesos que inciden en la ‘experiencia’ sociolaboral de los jóvenes y cómo influyen los nuevos movimientos sociales en las identidades juveniles. Se analiza la relación entre la subjetividad de los jóvenes y el significado del trabajo y, específicamente, como incide su ambivalencia. Seguidamente, se explican las hipótesis acerca de las experiencias sociolaborales juveniles que reflejan una triple dinámica: cobran importancia nuevos problemas del trabajo; se debilitan otros aspectos como el sentido de pertenencia tradicional, y se configuran nuevas relaciones interpersonales junto con una mayor

individualización. Finalmente se exponen las conclusiones sobre las relaciones entre mercado de trabajo y conciencia social de los jóvenes.

La tercera parte, expone el tema central de las relaciones de sindicatos y jóvenes trabajadores. Tras el análisis, en el capítulo anterior, del primer polo de la relación –los jóvenes trabajadores-, aquí, primero, se analiza el segundo polo –los sindicatos y las políticas sindicales-. Y segundo se entra en el tema central de su mutua relación y la explicación de su desencuentro. Esta parte consta de cuatro capítulos. El capítulo quinto, titulado *El lugar de los jóvenes trabajadores en el conjunto de las políticas sindicales*, se distribuye en tres secciones. En la primera se analizan *Las principales dinámicas del sindicalismo y su vinculación con los jóvenes*, y se explican los cambios estratégicos de los sindicatos, con las dos primeras etapas sindicales –de 1976 a 1984, y de 1985 a 1994-, como antecedentes del contexto actual. La segunda sección, la central de este capítulo, analiza las políticas sindicales de la última etapa, a partir del año 1995. Se titula *La etapa actual (1995/2006): Concertación, crisis, conflicto y nuevo diálogo social*. En ella se explican las principales políticas sindicales, el sentido de sus opciones estratégicas y sus efectos en relación con la defensa de los intereses materiales y la articulación asociativa de los jóvenes trabajadores. En la tercera sección se expone la *Conclusión: Los jóvenes ocupan un lugar secundario en las políticas sindicales*. Así se señala que los intereses de los jóvenes sí ocupan un papel pero que en relación con las políticas efectivas y prácticas su lugar es secundario y está subordinado a otros objetivos centrales de los sindicatos.

En los dos capítulos siguientes se analiza la posición de los jóvenes trabajadores ante el sindicalismo y la acción sindical avanzando en las características de sus vínculos con el sindicalismo. Son los puntos de encuentro y las dificultades de su relación mutua. El capítulo sexto, titulado *Afiliación y representación sindical juveniles*, analiza en dos secciones específicas cada uno de los dos aspectos. Respecto de la *Representación sindical* se analizan los distintos modelos de representatividad, las tendencias generales en las elecciones sindicales, particularmente, la evolución de la significativa representación sindical juvenil junto con su débil integración en las estructuras sindicales. En relación con la *Afiliación sindical* se explica su enfoque y sus características, se analiza la escasa afiliación sindical juvenil y, por último, se realiza una valoración de conjunto relacionando la evolución de la afiliación sindical con los dos componentes de la acción sindical: influencia y pertenencia.

En el capítulo séptimo, *Jóvenes trabajadores ante la acción sindical*, se detalla el análisis de los resultados del trabajo de campo, en dos amplias secciones. En la primera, titulada *Procesos de inserción laboral y actitud ante el trabajo*, se exponen los resultados de la primera parte de la investigación sobre los discursos de jóvenes trabajadores madrileños ante sus procesos de inserción laboral. Se pretende profundizar en dos aspectos fundamentales de la socialización laboral de los jóvenes que condicionan su acción sindical: el proceso de inserción laboral y sus ideas sobre el trabajo. En la segunda sección, *Acción sindical de los jóvenes trabajadores*, se exponen los resultados de la segunda parte de ese estudio sobre las características y dificultades de la acción sindical de los jóvenes. Aquí, de acuerdo con los objetivos de la tesis se contrastan las ideas desarrolladas hasta ahora con los discursos propios de los jóvenes trabajadores. Se pone especial énfasis en la vinculación entre dos aspectos analizados: la precariedad laboral juvenil y las percepciones y el significado del trabajo en relación con la acción colectiva y sindical.

Por último, el capítulo octavo explica las *Conclusiones: Vínculos débiles entre sindicatos y jóvenes trabajadores*. En cada capítulo se ha establecido la conexión entre las referencias teóricas y esos dos componentes globales de la investigación. Por un lado, los jóvenes trabajadores. Por otro lado, las dinámicas sindicales y el lugar que ocupan los jóvenes trabajadores junto con su posición ante la acción sindical. Se han comprobado las dos hipótesis centrales: la débil identificación de los jóvenes con el sindicalismo y el lugar secundario de los jóvenes en las políticas sindicales efectivas. Aquí, se exponen las conclusiones de la relación de ambas dinámicas. En la primera sección, *Resultados de la investigación: alcance y dimensiones del desencuentro*, se resumen los vínculos significativos aunque insuficientes entre ambos, se expone la conclusión general de que el desencuentro es profundo y duradero, aunque se debe interpretar de forma no absoluta, y se exponen las ideas más significativas de la tesis. En la segunda sección, *Precariedad laboral, factor de desencuentro*, se concluyen los resultados sobre la primera hipótesis -la débil implicación de los jóvenes- y se sintetiza este elemento clave de la precariedad y cómo condiciona la acción sindical y los vínculos con los sindicatos, junto con un resumen de los principales rasgos del mercado de trabajo juvenil. La tercera sección trata las conclusiones sobre el otro polo: el lugar de los jóvenes trabajadores en las políticas sindicales, y se titula *La segmentación de la acción sindical no facilita el encuentro*. Así, se destaca la ausencia de avances sustantivos para los jóvenes trabajadores y el debilitamiento de los mecanismos de pertenencia, terminando

con una recapitulación de la conclusión general del desencuentro y los temas para nuevas investigaciones.

Finalmente, se incorporan un *Índice de tablas y de gráficos* y la *Bibliografía* citada.

4. Metodología

Esta sección especifica la metodología utilizada en esta investigación. Cada capítulo tiene unos objetivos diferenciados y en cada uno de ellos se ha utilizado la metodología más apropiada. Tras la presentación de la tesis, en el capítulo segundo se ha desarrollado el enfoque teórico. Se explican algunos de los conceptos básicos utilizados en esta investigación –trabajo, identidad, jóvenes, sindicatos, acción sindical-, para poder recoger la realidad más compleja, contradictoria y diversa que refleja las relaciones entre jóvenes trabajadores y sindicalismo. Para ello, se ha revisado la abundante literatura existente en relación con esos conceptos, se ha realizado una valoración crítica de algunos paradigmas unilaterales y se ha sintetizado el marco interpretativo. Se ha utilizado un enfoque crítico, partiendo de los grandes cambios acaecidos en esas dinámicas contemporáneas y de la necesidad de renovar un pensamiento complejo que interprete esas nuevas, ambivalentes y heterogéneas realidades sociales.

La segunda parte es fundamentalmente descriptiva y analítica. El tercer capítulo y la primera sección del cuarto, explican la realidad del mercado de trabajo, la evolución de la precariedad laboral y las trayectorias laborales de los jóvenes trabajadores. Tras una primera clarificación conceptual, se ha realizado una amplia investigación estadística. Se trata, fundamentalmente, de la exposición e interpretación de los datos primarios de la EPA, proporcionados por el INE, sobre la situación de los jóvenes en el mercado de trabajo. Se han distribuido por cohortes de edad, por sexo y por nivel formativo, ya que presentan rasgos diferentes. También se han utilizado como fuentes a EUROSTAT y el último Informe de la Juventud en España del INJUVE (2005). Se han analizado los datos más significativos de las tasas de actividad, ocupación y paro por edad y sexo. La evaluación se ha centrado en las tendencias de los últimos quince años. También se han establecido comparaciones con la situación de los jóvenes de la anterior

generación de los años setenta y con el conjunto de la población trabajadora –ocupada y desempleada-. En relación con las trayectorias laborales se han utilizando los datos aportados por la EPA sobre el tipo de contratos laborales, para centrarse en la evolución de la temporalidad juvenil en España. También se ha acudido a las fuentes de la Seguridad Social y del INEM para comprobar la evolución de la contratación. Se ha completado con datos de EUROSTAT y de un estudio del CIS (1999) sobre este tema. Igualmente, se ha contrastado este análisis con varios estudios publicados recientemente sobre la temporalidad y las trayectorias laborales de los jóvenes.

La segunda sección del capítulo cuarto inicia el estudio de la conciencia social de los jóvenes trabajadores ante sus condiciones de empleo. Para el análisis de la percepción juvenil de la inseguridad en el empleo se ha utilizado los resultados de la Encuesta de la Juventud –CES, 2005, INJUVE, 2005-, y se ha repasado diversa literatura existente para explicar los procesos de socialización laboral y su relación con la conciencia social de los jóvenes trabajadores. Las hipótesis reflejadas en estos dos capítulos se contrastarán con los resultados de la investigación cualitativa expuestos en los capítulos posteriores que tratan sobre la participación sindical y la actitud ante el trabajo y la acción sindical de los jóvenes trabajadores. Ello permitirá abordar de forma más completa los procesos subjetivos y de identificación juveniles sobre los que se volverá en los capítulos sexto y séptimo.

Con respecto al capítulo quinto, se ha valorado la abundante literatura existente sobre el sindicalismo en España que se cita en el mismo. Sobre todo, las fuentes principales utilizadas han sido las Actas de todos los Congresos de la Confederación Sindical –C.S.- de CCOO, desde su legalización, y las Actas y los Informes Generales de todos los Consejos Confederales de este sindicato desde 1996, periodo central para evaluar la relación de los sindicatos con los jóvenes trabajadores. También se han utilizado diversos documentos congresuales de la UGT, los documentos conjuntos de CCOO y UGT para la concertación social y los textos de los acuerdos de los sindicatos con las organizaciones empresariales –CEOE- y con el Gobierno, así como diversa documentación utilizada en las negociaciones generales bipartitas o tripartitas⁷.

⁷ El análisis de este material formal proporcionado por estas fuentes ha sido complementado por la *observación participante* de este autor en las tres últimas décadas. Así, el año 1978, en las primeras elecciones sindicales de la etapa democrática, ya fue representante sindical elegido por los trabajadores y desde entonces ha tenido diferentes responsabilidades en el sindicato CCOO. En particular, entre los años 1996 y 2004 ha sido miembro del máximo órgano de CCOO, el Consejo Confederal, y ha participado en los procesos deliberativos y de toma de decisiones de las principales políticas sindicales y organizativas adoptadas por este sindicato.

Se han investigado, fundamentalmente, las políticas sindicales que han tenido un impacto general en los procesos de concertación, negociación colectiva y conflicto social donde estaban implicados intereses y expectativas de los jóvenes trabajadores. Por ello se ha seleccionado a los sindicatos CCOO y UGT, por ser los sindicatos más representativos y de mayor influencia, que condicionan las relaciones laborales en España y que se identifican con el sindicalismo de ‘clase’ o general. Se ha utilizado más ampliamente la documentación proporcionada por CCOO, considerando que ambos sindicatos han desarrollado unas posiciones bastante comunes en los últimos años. En las dinámicas discrepantes o diferenciadas de ambos sindicatos se ha expresado la posición específica de cada uno de ellos y se ha completado con la documentación directa de UGT.

El capítulo sexto analiza, con amplias referencias estadísticas, el comportamiento sindical de los jóvenes a través de los dos indicadores de representación sindical y de afiliación a los sindicatos. Respecto de lo primero, se han utilizado los resultados oficiales de las elecciones sindicales en los últimos doce años. Así, se exponen los datos estadísticos consolidados de los procesos cuatrienales de elecciones sindicales en España. Se detallan y comparan, especialmente, los tres últimos que culminan a finales de los años 1995, 1999 y 2003, que han sido los años de mayor concentración electoral –el próximo período de mayor densidad de elecciones se producirá desde finales del año 2006 y a lo largo del año 2007-. Las fuentes son las Actas oficiales de las elecciones sindicales, facilitadas por la Confederación Sindical -C.S.- de CC.OO. Aquí se ha realizado una explotación e interpretación de los datos por la variable de edad, para analizar las características sectoriales y territoriales de la evolución de la representación sindical juvenil. Se trata de valorar las tendencias en la representatividad sindical de los jóvenes y su vinculación con el movimiento sindical. Así mismo, se ha utilizado la documentación detallada del mismo sindicato, única accesible, sobre la composición de sus estructuras organizativas para definir el alcance de los aparatos sindicales y la débil integración juvenil en ellos.

En relación con la afiliación sindical se ha revisado la literatura existente sobre su evolución en España⁸. Los datos primarios se han recogido de la última Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo –ECVT- del año 2004, publicada por el Ministerio de Trabajo (2005). Para analizar algunas tendencias generales de la afiliación sindical han

⁸ En particular, hay que señalar los últimos estudios de Alós et al., 2005; Alós, 2000; Beneyto, 2004, y Köhler y Martín, 2005.

sido suficientes los datos aportados por las ECVT de varios años. Así mismo, se han utilizado los datos aportados por los sindicatos respectivos. Especialmente, se han explotado los datos de la afiliación a CCOO, facilitadas por este sindicato, que son suficientemente representativos de las dinámicas de la afiliación sindical en España. Son detallados y permiten explicar las tendencias de la afiliación sindical juvenil en las diferentes ramas de actividad y Comunidades Autónomas. Particularmente, se ha valorado un estudio de la afiliación de ese sindicato en Cataluña que es el más profundo y detallado dentro de la investigación sociológica en España (Alós et al., 2005)⁹.

En el capítulo séptimo, *Jóvenes trabajadores ante la acción sindical*, se detalla el análisis de los resultados del trabajo de campo, y la interpretación de los discursos de los jóvenes trabajadores y sindicalistas, con una metodología cualitativa¹⁰. Se ha distribuido en dos secciones. En la primera, titulada *Procesos de inserción laboral y actitud ante el trabajo*, se exponen los resultados de la primera parte de la investigación sobre los discursos de jóvenes trabajadores madrileños ante sus procesos de inserción laboral. Se ha realizado con una muestra variada de jóvenes de Madrid y su cinturón metropolitano, agrupados en varias categorías profesionales y de estabilidad en el empleo, con diversos niveles de capital cultural y de experiencia en el ámbito laboral. Se ha considerado que también son representativos de la situación general del mercado de trabajo juvenil en España. Se ha utilizado una metodología cualitativa y de discusión en grupo. Se realizaron seis grupos de discusión entre jóvenes trabajadores y dos entrevistas grupales –una a jóvenes cooperativistas y otra a jóvenes sindicalistas-, de entre cuatro y cinco personas cada uno, con un total de 34 jóvenes, 22 mujeres y 12 varones, tal como se detalla en ese capítulo. La interpretación de sus discursos se contrasta con las hipótesis, el análisis del mercado de trabajo juvenil del capítulo tercero y la literatura comentada. Se pretende profundizar en dos aspectos fundamentales de la socialización laboral de los jóvenes que condicionan su acción sindical: el proceso de inserción laboral y sus ideas sobre el trabajo.

⁹ Su contexto productivo y sindical es similar al de Madrid: grandes metrópolis, centros económicos, industriales y de servicios, y una significativa tradición obrera y presencia sindical. Por ello, junto con el análisis de los resultados del trabajo de campo realizado entre jóvenes trabajadores de Madrid, será una referencia para interpretar las tendencias sindicales de los jóvenes trabajadores en España.

¹⁰ Para el análisis y la interpretación de los discursos se ha tenido en cuenta diversa literatura sobre el papel de las representaciones sociales, la relación entre teoría y práctica social, la búsqueda de significados y la metodología cualitativa. En particular, la siguiente: Alonso, 1999a; Castillo, 2000; Durkheim, 1985; Giddens, 1995; Lenoir, 1993; Taylor, 1993; Taylor y Bogdan, 1986; Villasante, Montañés y Martín, 2000.

La segunda sección, *Acción sindical de los jóvenes trabajadores*, está centrada en la valoración e interpretación de las experiencias, los discursos y la discusión colectiva de varios grupos de jóvenes trabajadores y sindicalistas. Se han seleccionado cuatro tipos de empresas grandes, diferentes –dos del sector industrial y dos del sector servicios-, y con una implicación en la actividad sindical. Se han analizado las interpretaciones encontradas en los distintos grupos y se han identificado las posiciones discursivas. Aquí, se trataba de analizar todos los discursos con respecto a la acción sindical -a favor, en contra, diferentes o ajenos-, independientemente de su representatividad. En esas empresas existen representantes sindicales jóvenes con distinta proporción de jóvenes y adultos en las plantillas y en los órganos de representación sindical. Unas empresas son nuevas con mayoría de gente joven y temporal. Otras tienen una fuerte tradición sindical, con una composición mayoritaria de trabajadores adultos y estables.

La muestra y la metodología utilizada se ha diseñado de acuerdo al grado de estabilidad en la acción sindical y el tipo de empresa –tablas 6.2 y 6.3-. Primero se realizaron diversas entrevistas iniciales para recabar la información previa necesaria: dos entrevistas semiestructuradas a tres representantes sindicales adultos de una empresa industrial –A-; una entrevista grupal a dos representantes sindicales jóvenes en la otra empresa industrial –B-; en sector de telemarketing –C- se hicieron dos entrevistas a representantes sindicales, la primera a una representante adulta y la segunda a dos representantes jóvenes, y en el otro sector de servicios de limpieza –D- se realizó una entrevista abierta semiestructurada grupal a cuatro representantes sindicales adultas.

Segundo, con esta información previa se diseñó la muestra de jóvenes trabajadores: en la empresa industrial –A- dos grupos de discusión de cuatro representantes sindicales jóvenes; en la empresa industrial –B- dos entrevistas abiertas semiestructuradas grupales: una con siete trabajadores jóvenes afiliados a un sindicato y otra con seis trabajadores jóvenes no afiliados; en el sector de telemarketing –C- se realizaron tres entrevistas: a una representante sindical joven, a tres afiliadas jóvenes y una tercera a otra representante sindical joven; en la empresa de servicios de limpieza –D- se realizaron dos grupos de discusión de cuatro personas: uno con sindicalistas adultas con experiencia y otro con una composición mixta joven / adulta incorporadas recientemente al sindicalismo. Además se realizaron tres entrevistas semiestructuradas a expertos temáticos. En total participaron en entrevistas iniciales doce representantes

sindicales adultos y tres expertos temáticos, y en grupos de discusión y entrevistas semiestructuradas veintiocho jóvenes trabajadores y sindicalistas y seis adultos. En ese capítulo se ampliarán los aspectos técnicos y metodológicos de esta faceta de la investigación.

Por último, en el capítulo final de conclusiones, se realiza una síntesis expositiva de los resultados de la investigación con el contraste y relación con las hipótesis iniciales y se expondrán los aspectos no resueltos que constituyen temas para nuevas investigaciones.

Por tanto, tras este capítulo inicial donde se han expuesto los objetivos, relevancia social y teórica, orden expositivo y metodología, ahora queda comenzar el próximo capítulo: acción sindical, trabajo y conciencia social.

Capítulo 2

Acción sindical, trabajo y conciencia social

1. Teoría y momento actual del sindicalismo

1.1 Introducción

Este capítulo tiene dos partes. La primera trata la teoría y el enfoque sociológico de la acción sindical junto con la explicación de los cambios más significativos del sindicalismo actual relacionados con el objetivo de esta investigación. En la segunda parte se abordan los problemas acerca de la centralidad del trabajo y la conciencia social de las clases trabajadoras. Se señalan los criterios interpretativos para analizar el papel del trabajo y la experiencia sociolaboral de los jóvenes en sus procesos de identificación y pertenencia social. Son elementos que contribuyen a explicar la actitud de los jóvenes trabajadores hacia la acción colectiva y las dificultades existentes en una doble dirección. Para el sentido de pertenencia de los jóvenes al movimiento sindical y para la influencia y conexión de éste con los jóvenes trabajadores. Finalmente, se expondrán unas conclusiones generales.

En esta primera sección se exponen los fundamentos teóricos para analizar la acción sindical desde los dos ángulos que se tratan en esta investigación. Por un lado, las políticas del sindicalismo actual en España y el lugar que ocupan los jóvenes trabajadores. Por otro lado, las dificultades y las formas de acción colectiva de los jóvenes trabajadores en el ámbito sociolaboral que expresan sus vínculos con el sindicalismo. Se trata de plantear un enfoque, un modelo sociológico adecuado, que permita una interpretación de las dinámicas y mecanismos que actúan en las dos direcciones. Se hará referencia a las particularidades del sindicalismo en España en el momento actual, por dos motivos. Uno por los cambios producidos de los contextos y del papel del sindicalismo, en las últimas décadas. Otro, porque es el marco temporal de la socialización laboral de los jóvenes actuales. Por tanto, se expondrá una teoría de la organización y la acción sindicales que

permita entender las dificultades de conexión del sindicalismo español con las generaciones jóvenes. Primero, se expondrán los criterios teóricos generales. Segundo, se profundizará en los dos componentes explicativos centrales de la acción sindical - influencia externa y pertenencia o dinámica interna-, relacionándolos con las características centrales del sindicalismo en España en el momento actual.

Esta sección se centrará en el primer ángulo, la acción de los grandes sindicatos hacia los jóvenes trabajadores, en dos sentidos. El primero, para valorar su incidencia en la configuración de las condiciones del mercado de trabajo y en los tipos de relaciones laborales que afectan a los jóvenes trabajadores. El segundo, para analizar el lugar que ocupan los jóvenes trabajadores, sus condiciones sociolaborales y sus mentalidades, en las estrategias, intereses y dinámicas culturales de las grandes organizaciones sindicales. También servirá para interpretar la actitud de los jóvenes trabajadores ante la acción sindical, que es el segundo ángulo que se contempla en esta tesis. Pero para esto último, también será necesario complementar estos criterios teóricos sobre la acción sindical con otros dos aspectos teóricos relacionados con los elementos clave que inciden en el comportamiento social de los jóvenes trabajadores. Uno es el trabajo, la situación de los jóvenes en el mercado de trabajo y sus condiciones sociolaborales. Otro es sus identidades laborales, la conformación de su conciencia social y su sentido de pertenencia al universo obrero y sindical. Estos dos aspectos últimos se explicarán posteriormente en las siguientes secciones. Por tanto, a continuación se exponen los fundamentos teóricos utilizados para analizar el sindicalismo.

1.2 Fundamentos teóricos para el análisis de la acción sindical

Los cuatro aspectos más importantes para la interpretación de la acción sindical son los siguientes: 1) Las dimensiones de la acción sindical junto con los modelos e identidades sindicales; 2) las dos lógicas de influencia y pertenencia de la acción sindical; 3) la perspectiva histórica y dinámica que permite explicar la conducta y los cambios estratégicos de los sindicatos, y 4) cómo operan las dos lógicas de influencia y pertenencia según los incentivos, el intercambio de contrapartidas y el papel de mediación de los sindicatos. A continuación se exponen sus fundamentos teóricos.

1) En primer lugar, se definen las *dimensiones de la acción sindical* y se relacionan con los modelos e identidades sindicales. Se comienza explicando las diferencias entre la acción de los sindicatos y la de las organizaciones empresariales. La lógica de acción colectiva de cada una de ellas son distintas. Ambas comparten algunos aspectos formales como organizaciones de acción colectiva. Sin embargo, existen diferencias sustanciales entre los dos tipos de organización, derivadas de sus distintas fuentes de poder y de las diferentes condiciones y posibilidades de ganar poder a través de la organización (Offe, 1992).

Las organizaciones empresariales, los empresarios y la estructura de la empresa se asientan en la capacidad de control de la fuerza de trabajo, de los factores de producción y de los bienes producidos. Sin embargo, las clases trabajadoras y los sindicatos no tienen esa fuente de poder económico, de control del proceso de trabajo y de disponibilidad de sus condiciones laborales y de empleo. Su opción de no emplearse, de retirarse del mercado laboral está limitada por la necesidad. Su poder vendrá derivado de su propia capacidad de acción colectiva y de su fuerza asociativa (Offe, 1992: 64). La lógica de su acción colectiva está basada en la activación de su base social, en la *disposición para actuar* de sus miembros, es decir, en la fuerza social generada y la verosimilitud de su capacidad y su utilización.

Por otra parte, se definen las *dimensiones* fundamentales del sindicalismo desde su constitución como gran fuerza social a fines del siglo XIX (Droz, 1985; Offe, 1992; Poole, 1991; Web, 1990). Las tres dimensiones básicas que son fundamento del movimiento obrero y sindical son las siguientes. La dimensión *sustantiva*: su función se asienta en la acción por objetivos reivindicativos y de transformación social beneficiosos para las capas trabajadoras, tal como están definidos en los principios generales y declaraciones programáticas de los sindicatos. La dimensión *temporal*: consiste en mantener una perspectiva histórica, a medio y largo plazo, contemplando la acción colectiva como un proceso; el movimiento sindical tiene unas largas tradiciones, una estabilidad en el tiempo y una perspectiva de futuro. Y la dimensión *social*: el sindicalismo no es sólo una agrupación en defensa de unos intereses, sino que está

asociado también a la conformación de un campo social diferenciado, la clase obrera como sujeto social¹.

Dentro del movimiento sindical, además de las formas neocorporatistas de concertación social, existen unas tendencias posibilistas o pragmáticas² que distorsionan esas dimensiones. Estas tendencias se pueden clasificar, desde el punto de vista sociológico, en función de tres elementos. El primero, la inversión de la relación entre medios y fines. Ello tiende a sobre valorar la adquisición de medios institucionalizados con una gestión directa: presencia y participación en organismos públicos o de consulta y concertación, y gestión de servicios y recursos logísticos, humanos y financieros. Además, los sindicatos pueden utilizar el funcionamiento de esos medios como mecanismo de filtro selectivo al que se subordinan los objetivos y principios orgánicos: la defensa de los intereses y la mejora de las condiciones laborales y sociopolíticas de las clases trabajadoras, que es la dimensión sustantiva del sindicalismo. El segundo elemento es la interrupción de los vínculos entre perspectivas a corto y a largo plazo. Se da prioridad a los logros inmediatos y de corto plazo, mientras que las oportunidades y consecuencias futuras son ignoradas o descontadas –la dimensión temporal-. El tercer elemento es el énfasis en los criterios cuantitativos de reclutamiento y movilización de los miembros antes que en criterios cualitativos como la formación y expresión de identidades colectivas. Con ello se convierte la cuestión de quiénes somos *nosotros* -y la relación de conflicto con *ellos*- en secundaria y obsoleta. Es el debilitamiento de la dimensión social de los sindicatos que conlleva la dilución el aspecto identitario y de pertenencia a un campo diferenciado dentro de la sociedad.

Para analizar ese tipo de prácticas de acción colectiva se parte de un modelo interpretativo de tipo secuencial que define el proceso y las etapas de los sindicatos en

¹ Son aspectos comunes de las diferentes teorías del sindicalismo que señalan la importancia de los enfoques históricos, estructurales e institucionales (Poole, 1991), aunque con diferentes énfasis. En el caso de las dos teorías más relevantes destacan otra aportación significativa más específica de cada una de ellas. La liberal o pluralista (Clegg, 1986; Fox, 1971), la autonomía de las partes y la negociación. La socialista o marxista (Hyman, 2004; 2002; 1978, y 1975) la transformación –participación- del poder y la capacidad de ‘regulación’. Estos autores incorporan a su reflexión teórica las dinámicas y tradiciones del sindicalismo europeo y, sobre todo, la experiencia británica. En relación con la formación y el funcionamiento de los grupos de intereses y su relación con el Estado, en Europa Occidental, en particular, en Alemania, hay una buena compilación elaborada por Suzanne Berger (1988); las particularidades de la historia del movimiento sindical francés se encuentran en Edward Shorter y Charles Tilly (1985), y las características de las relaciones industriales en Italia en Gian Primo Cella y Tiziano Treu (1991).

² Offe (1992:104) las denomina *oportunistas*, con un sentido descriptivo y quitándole el énfasis histórico peyorativo de este concepto.

relación con las distintas combinaciones de esas dimensiones, la sustantiva y la social³. Así, para interpretar el sindicalismo en España –desde la transición democrática-, se establecen tres fases históricas: en la primera fase –1976/1984- se destacan los elementos de identidad sindical, de disposición para la acción colectiva de las bases sociales y de refuerzo de la organización junto con las tensiones por la hegemonía de uno u otro modelo sindical; en la segunda –1985/1994- y tercera fase –1996 en adelante-, se combinan con distinto peso en cada fase las dos dinámicas contradictorias, en un equilibrio inestable: hacia el pragmatismo y la institucionalización de los sindicatos y hacia la activación de sus bases sociales y el refuerzo de su representatividad.

Igualmente, se tienen en cuenta tres modelos o identidades sindicales (Hyman, 2004)⁴: 1) hacia la representación y el conflicto de clase o sindicalismo de clase; 2) hacia el papel de movimiento social o sindicalismo articulador de la sociedad, y 3) hacia el mercado de trabajo o sindicalismo económico o con fines laborales⁵. La vinculación de los dos primeros aspectos acentuará el carácter sociopolítico del sindicalismo. En el sindicalismo actual se producen dinámicas mixtas que inciden en los tres polos básicos

³ Offe (1992:105) define cinco etapas de los sindicatos: 1) Inicial, de formación de la identidad y *disposición a actuar*. 2) La organización de hace fuerte para obtener cierto poder reconocido, que viene derivado de su potencial de generar conflicto social y las contrapartidas son recibidas por evitarlo. 3) Se produce una transformación estructural para garantizar la supervivencia de la organización, haciéndola más independiente de la fuerza de su base social y más dependiente de los poderes públicos. 4) Aumenta la dependencia externa, la burocratización interna y el *oportunismo*. 5) Vuelta a la necesidad de un tipo de acción colectiva, basada en la *disposición de la base social para actuar*.

⁴ Hyman (2004:2 y ss.), explica tres modelos o identidades sindicales: “Un modelo buscaba desarrollar el sindicalismo como una forma de oposición anticapitalista. Éste era el objetivo de una sucesión de movimientos de izquierda: socialdemocracia radical, sindicalismo, comunismo. Un segundo modelo surgió en parte como enfrentado al primero y en parte como mutación del mismo: el sindicalismo como vehículo para la integración social. Un tercer modelo, no siempre diferenciado claramente del segundo –en parte porque sus fundamentos ideológicos han sido más veces implícitos que explícitos- es el sindicalismo (profesional o economicista) con fines laborales”. Los tres modelos se articulan en torno a las prioridades por uno de los tres polos u objetivos de la acción sindical: clase, sociedad o mercado. En la práctica “han tendido a inclinarse hacia una mezcla a veces contradictoria de dos o tres tipos ideales. En otras palabras, han estado orientados a un lado del triángulo: entre clase y mercado, entre mercado y sociedad, entre sociedad y clase”. Son modelos ideales y según Hyman, históricamente, la prioridad del sindicalismo de clase está representado por los sindicatos alemanes –DGB-, del sindicalismo hacia la sociedad por los sindicatos italianos –CGIL-, y del sindicalismo económico o con fines laborales por los sindicatos del mundo anglosajón –norteamericanos y *trade unions* británicas-.

⁵ Hyman define un modelo sindical con el concepto “business unionism”, haciendo referencia a los sindicatos del mundo anglosajón cuyos objetivos centrales se orientan al ‘mercado’. Aquí, esa expresión se traduce como ‘sindicalismo con fines laborales’. Tradicionalmente, en castellano, se han utilizado también otros términos: sindicatos corporativos, profesionales, economicistas. En el contexto del análisis del sindicalismo español se mantendrá esa traducción literal interpretada como una identidad o componente –hacia fines u objetivos laborales- dentro de los grandes sindicatos –CCOO y UGT- junto con otras dos: sindicalismo de clase y sindicalismo hacia la sociedad –o sociopolítico-. Por tanto, hace referencia a su acción en torno a los objetivos económico-laborales.

de las estrategias sindicales: clase, sociedad y mercado. Estas tres prioridades u objetivos de la acción sindical conforman las tres identidades sindicales, y se sitúan, fundamentalmente, como variantes dentro de las dos dimensiones del sindicalismo aquí planteadas: la sustantiva y la social. Ambas se situarán en un marco temporal, a través de las tres fases históricas del sindicalismo en España⁶. Todo ello permitirá la comparación e interpretación de las características específicas de la última etapa, desde mitad de los años noventa, que es la central para esta investigación.

2) En segundo lugar, se exponen las *lógicas de la acción sindical*⁷. La acción colectiva de las organizaciones sociales se debe analizar partiendo de una teoría previa: los individuos que participan en una acción colectiva lo hacen, generalmente, dentro de contextos organizacionales que definen lógicas colectivas que se superponen o se imponen a las lógicas individuales.

La acción colectiva de los sindicatos está basada en dos lógicas (Aguilar, 1994). Una, la *lógica de pertenencia*, que se orienta a articular una movilización de recursos materiales y morales procedentes de su base social. Ésta obtiene de la organización un conjunto de bienes selectivos –identidad, voz, asesoramiento laboral, etc.-. Otra, la *lógica de influencia*, que organiza la asignación de tales recursos en los contextos externos a la organización –la política económica, el Estado, los empresarios, etc.-. Busca producir un conjunto de bienes colectivos y públicos para la base social, y organizacionales para el propio sindicato. Todos ellos configuran los objetivos de la organización y de la acción colectiva.

El vínculo entre la lógica de pertenencia y la lógica de influencia va en las dos direcciones. Desde la lógica de pertenencia se puede decir que la organización es

⁶ Inicialmente, en España, UGT (UGT, 1976) se ha identificado más con los sindicatos alemanes y CCOO (CCOO, 1978) con los italianos. Ambos se autodenominan sindicatos de *clase* o generales. Los dos han desarrollado diversas combinaciones de las tres identidades sindicales: de clase, hacia la sociedad –o sociopolítico- y hacia el mercado –o con fines laborales-. Así, para analizar el sindicalismo mayoritario en España se adoptará esa óptica desde la interrelación de las tres identidades.

⁷ En este texto los conceptos de acción colectiva y acción sindical se utilizarán, prácticamente, como sinónimos. La acción colectiva se referirá, sobre todo, al ámbito sociolaboral, no sólo en el interior de las empresas sino también relacionada con procesos participativos más amplios y también con los que tienen un contenido sociopolítico. La acción sindical tiene dos planos. En un sentido amplio alude a los procesos de participación y movilización de las bases sociales del sindicalismo, de las clases trabajadoras y del conjunto del movimiento sindical. Éste es el mismo sentido que el de la ‘acción colectiva en el ámbito sociolaboral’, y se utilizarán las dos expresiones. En un sentido más restringido la acción sindical se refiere a la acción más formal e institucionalizada de las estructuras sindicales o de los representantes sindicales, a su función de representación e intermediación. Esta faceta sólo se denominará con la expresión acción sindical.

influyente porque es fuerte –organizativamente-. Al mismo tiempo, desde la lógica de influencia se puede afirmar que la organización es fuerte porque es influyente.

Las dos lógicas son el resultado de *intercambios* diversos. Uno, entre la base social y la organización –lógica de pertenencia-. Otro, entre el sindicato y los actores sociales y políticos externos –lógica de influencia- que regulan los límites y el ritmo posibles de las transformaciones del mercado de trabajo y de las condiciones sociolaborales deseados por los sindicatos.

Estos intercambios pueden operar provechosamente mediante una *teoría de los incentivos* (Schmitter/Streeck, 1981)⁸. Según ésta el sindicato promueve la cooperación de la base social –contribución a la acción colectiva- y de los actores externos –provisión de parte de los bienes deseados por la organización- a cambio de ceder otros bienes que el sindicato acumula en forma de recursos –por ejemplo, la paz social, la contención salarial, etc.-

Así, las organizaciones de acción colectivas dirigidas a influir sobre las instituciones políticas, como los sindicatos, se estructuran y operan alrededor de cuatro imperativos (Aguilar, 1994: 317). Por un lado, se organizan alrededor de dos lógicas de intercambio. La primera, *la lógica de pertenencia*, mediante la cual se mantiene una base social estable y se actúa de manera que se pueda ofrecer incentivos suficientes a los miembros del sindicato para obtener, a cambio, los recursos necesarios para perdurar y prosperar como organización. La segunda, *la lógica de influencia*, mediante la cual están en condiciones de ofrecer incentivos y presionar a ciertos actores externos – Estado, organizaciones empresariales- que, a cambio, les facilitan recursos necesarios para satisfacer intereses de sus representados. La interacción de esas dos lógicas genera la conducta estratégica de la organización y de los dirigentes organizacionales.

Paralelamente a estas lógicas de intercambio, los grandes sindicatos, como organizaciones amplias y de servicios complejos han de tener en cuenta otros dos conjuntos de imperativos organizacionales. Un criterio sobre el que debe estructurarse y actuar es una *racionalidad administrativa o lógica de realización eficiente*. Funcionan

⁸ Aquí se utilizará ese concepto de ‘incentivos’ en el sentido expresado. Tiene una connotación ‘cuantitativa’. En el marco muy concreto de una empresa, es fácil evaluar un acuerdo o un convenio colectivo. Son cuantificables un aumento salarial o el aumento de la representatividad o la afiliación sindicales. Aquí se destacará su dimensión cualitativa y su complejidad valorativa en el ámbito más amplio y complejo del conjunto del sindicalismo y en los dos planos: para interpretar la ‘influencia’ y, sobre todo, en la evaluación de los intercambios y equilibrios con y entre los componentes de ‘pertenencia’.

aquí los criterios de la racionalidad organizacional formal (Mintzberg, 1992; Perrow, 1998). Otro criterio es una *racionalidad de representación o lógica de formación de objetivos*. Éste garantiza el procedimiento regular de cómo se elaboran y se deciden las metas organizacionales. Son los procesos de participación, los mecanismos democráticos y las normas y reglamentos que los regulan. Esa lógica en la formación de objetivos es doble: una procedente de la base social, de abajo-arriba, y otra la que elabora la propia estructura de la organización y que puede imponer a la base social, de arriba-abajo (Offe/Wiesenthal, 1992).

3) En tercer lugar, se trata de explicar la *conducta y los cambios estratégicos* de las confederaciones sindicales. Las transformaciones estratégicas, los grandes cambios de objetivos y de la acción sindical se valoran, sobre todo, a partir de la adecuación o inadecuación entre los objetivos organizacionales –definidos en parte a partir de la interacción entre sindicato y base social- y la gama de incentivos permisibles en cada situación. Para analizar las estructuras que organizan la acción sindical es suficiente un enfoque *estático* de las actividades sindicales. Sin embargo, aquí se introduce el factor tiempo y, por tanto, una *perspectiva histórica y dinámica*. La hipótesis de que las estrategias sindicales son básicamente defensivas o *reactivas* y el concepto de *coyunturas críticas* (Lange, 1990) sirven para vincular el sistema de incentivos con que opera un sindicato con el conjunto de oportunidades y restricciones cambiantes que son considerados por la dirección del mismo. Las coyunturas críticas son situaciones de cambio sustancial en algunos de los contextos de la acción sindical que fuerzan modificaciones de los objetivos de las organizaciones y, por tanto, de la acción colectiva misma. Sirven para evaluar y enmarcar un cambio global o estratégico de la acción sindical, desde una perspectiva no estructural sino intencional e histórica.

Las coyunturas críticas se conforman por la confluencia, en un periodo de tiempo relativamente corto, de un conjunto de procesos que implican una transformación sustantiva de uno o varios contextos de la acción sindical. Por tanto, se producen cuando los cambios de las dinámicas presentes reúnen dos condiciones: son sustanciales y rápidos. Esa nueva coyuntura es crítica porque exige una renovación de las identidades sindicales (Hyman, 2004), y abre una nueva dinámica de los componentes centrales del sindicalismo. Primero, establece un conjunto de oportunidades y/o restricciones nuevas para la acción sindical. Segundo, genera una

modificación fundamental de los parámetros de la lógica estratégica de los sindicatos. Tercero, fuerzan una reestructuración drástica del modelo organizacional, de la conducta estratégica y del modelo sindical adoptado por la organización.

Para analizar la conducta estratégica de un gran sindicato en una perspectiva de medio-largo plazo hay que considerar tres ejes fundamentales. Primero, los *objetivos organizacionales*, que dependen de las expectativas de la base social. Segundo, la gama de *incentivos* disponibles y el sistema de incentivos seleccionados efectivamente por la dirección. Tercero, el conjunto de *oportunidades y restricciones abiertas* por el sindicato en cada situación histórica derivada de cambios fundamentales en los contextos de acción (Schmitter/Streeck, 1981; Offe/Wiesenthal, 1992).

Los sistemas organizativos hay que contemplarlos desde dos planos. El primero es la dinámica organizacional interna. Son los mecanismos de formación de intereses, la conformación de la identidad común de la organización, los procesos de movilización – defensivos, ofensivos y preparatorios- y la acción colectiva. El segundo tiene que ver con las relaciones externas, con la búsqueda y evaluación de los beneficios y costos esperados. Se consideran las siguientes variables: la represión o facilitación de la acción colectiva; el poder; la oportunidad, y la amenaza. Esta faceta presta menos atención a la interacción estratégica y es más estática al centrarse en el momento de la acción (Tilly, 1978).

Además, hay que señalar la importancia de las culturas, las tradiciones y los factores subjetivos para interpretar y definir la orientación global del sindicalismo (Crouch 1993; Crozier, 1974; Hyman, 2002b)⁹. Este aspecto tiene especial relevancia frente a las tradiciones deterministas o economicistas: la importancia de la conformación de los propios valores y mentalidades, de las influencias subjetivas, de las propias opciones del sindicalismo. En este sentido, es fundamental el análisis e interpretación de las dinámicas internas de los sindicatos, de su lógica de *pertenencia*: el apoyo, el nivel de participación y el crecimiento sindical; la estructura sindical en su doble componente de sistema de representación y organización y de estructura interna de gestión; las percepciones de los sindicatos y del movimiento sindical, en general; las relaciones internas entre base sindical, representantes y dirigentes, y el tipo de

⁹ En ese sentido, “los sindicatos nacionales son portadores de tradiciones colectivas que pueden proporcionar legitimidad y léxicos de móviles a los representantes de los niveles inferiores” (Hyman, 2002b:23)

relaciones externas con empresarios y personal directivo, y con organizaciones e instituciones políticas –Partidos, Parlamentos y Administraciones públicas-.

4) En cuarto y último lugar, se señalan los aspectos fundamentales que explican *cómo operan las dos lógicas de influencia y pertenencia* de un gran sindicato (Aguilar, 1994: 345 y ss.). Una organización sindical se compone de tres mecanismos. El primero, un *aparato organizativo* –compuesto de una estructura burocrática, un conjunto de líderes y un conjunto de miembros participantes-. El segundo, unos *recursos* que controla y que le dan una posición de poder social determinada. El tercero, una *relación* con unos contextos externos de donde puede obtener soporte. Por tanto, interrelacionados con las dos lógicas –pertenencia e influencia- existen cuatro modelos operacionales: los contextos externos, la economía interna, el orden político interno y el orden político externo. Ya se han definido antes los contextos externos. Ahora se explican los otros tres.

Los procesos internos –*la economía interna*- que estructuran el control de los recursos son: a) *Los incentivos* o ventajas concretas, que ofrecen a los miembros a cambio de su participación en alguna tarea organizacional o de la contribución a acumular recursos necesarios para la organización. b) *Las metas u objetivos colectivos* de la organización. c) La *estructura organizacional*, que gestiona el sistema de incentivos, con la distribución de resultados, ventajas u oportunidades, y tiene a su cargo la gestión interna que organiza la toma de decisiones y la administración burocrática.

Los componentes del *orden político interno* son la *estructura de gobierno* –para la toma de las grandes decisiones-, los *intereses* de los miembros en relación con las políticas, la estructura de *comunicación* sobre las políticas, y la *participación* activa de los miembros en la acción colectiva. Las contrapartidas internas de los incentivos de pertenencia son de representación, sociabilidad, socialización y eficiencia organizativa.

Los componentes del *orden político externo* son la *capacidad política* de la organización, el *proceso de movilización* y la *actividad externa*, las *decisiones imperativas* procedentes del Estado o de otras organizaciones, y los *actores* que actúan como oponentes o coaligados. Las contrapartidas externas, que se reciben de otros actores, son beneficios materiales, de identidad e intencionales o estratégicos.

Por último, hay que analizar esos componentes de los sindicatos desde la *doble actividad de mediación* que realizan (Köhler y Martín, 2005). Una, en las condiciones de la compra-venta de la fuerza de trabajo, entre población trabajadora y empresarios. Otra, en la regulación normativa y sociopolítica, entre esa base social y las instituciones políticas –partidos políticos y Estado-. Ese papel de mediación –de influencia y poder- depende igualmente de la capacidad de representación de los sindicatos. Esa representatividad legitima su función y está también asociada con el poder de negociación con empresarios, Estado y partidos políticos, que deben aceptar y reconocer esa función. Por tanto, su esfera es doble, mediación en el mercado laboral y en el ámbito político.

En definitiva, las características principales del modelo sociológico definido hasta aquí son cuatro. La primera son las claves interpretativas fundamentales basadas en las dos lógicas de la acción sindical: la lógica de pertenencia, en los aspectos internos, y la lógica de influencia externa. La segunda es que la doble función de los sindicatos –intermediación y representación- se valora a través de la teoría de los incentivos, de las dificultades y resultados de los intercambios en cada ámbito -externo e interno- y de las relaciones entre ambos. Tercera, desde el punto de vista interno, se distinguen los intereses de los tres niveles organizativos: el núcleo dirigente o aparato, el conjunto de la organización y la base social. Cuarta, se adopta un enfoque dinámico, con una perspectiva histórica, que incorpore los procesos de las coyunturas críticas y los cambios estratégicos de la acción sindical.

En esta sección, como se decía, solamente se ha tratado el modelo sociológico para interpretar la acción sindical imprescindible para valorar las dificultades de la vinculación del sindicalismo con los jóvenes trabajadores. Se han expuesto los fundamentos teóricos básicos. Seguidamente, se desarrollan varios elementos significativos de las dos lógicas centrales. En relación con la lógica de influencia se trata el problema más general del poder sindical, junto con la crisis del modelo neocorporatista y los cambios de la función de intermediación. Con respecto a la lógica de influencia se desarrollan dos aspectos específicos, el papel de la estructura y la burocracia sindical, junto con la importancia de los factores culturales y subjetivos en la conformación de la identidad del movimiento sindical. Estos aspectos, avanzados aquí como hipótesis, permitirán una mejor interpretación de los cambios del sindicalismo

español y sus dificultades en los dos planos de su relación con los jóvenes trabajadores. En el plano externo para la defensa y mejora de sus condiciones sociolaborales, mayoritariamente precarias. En el plano interno, para promover un mayor acercamiento e identificación con ellos. Por tanto, en las conclusiones se volverá sobre ellas para comprobar en qué medida son razones que explican el escaso encuentro de sindicatos y jóvenes trabajadores en España.

1.3 Lógica de *influencia*: poder sindical, crisis del neocorporatismo e intermediación

Esta parte se centra en los cambios más significativos de la lógica de influencia de la acción sindical relacionados con la hipótesis central de esta investigación: el escaso encuentro entre jóvenes trabajadores y sindicatos. Son tres: el debilitamiento del poder e influencia sindical, la crisis del neocorporatismo y las dificultades de la función básica de intermediación. Se expondrá cómo esos tres factores, de confirmarse este diagnóstico, ayudan a explicar el distanciamiento entre sindicalismo y jóvenes.

• Poder e influencia sindical

En las sociedades europeas actuales el poder sindical es limitado y condicionado. Es muy diferente al poder ‘obrero’ (Bethelheim, 1976; Droz, 1985; Hobsbawm, 1983; Pannekoek, 1977) en circunstancias *prerrevolucionarias* o de gran crisis del poder estatal, como en algunos países europeos tras la I Guerra Mundial, o en la Guerra Civil Española (Tuñón de Lara, 1985). En estas últimas décadas es más adecuado y realista el concepto de *influencia* sobre el poder –estatal o económico-. Dentro de un contexto de dominación y según la tradición weberiana (Perrow, 1998), el poder consiste en obligar a otro a que haga algo en contra de su voluntad¹⁰. Aquí, al hablar de poder sindical, se utilizará el concepto en sentido débil, como capacidad de

¹⁰ Similar definición expone Mintzberg (1992:5): “El poder se define en este libro simplemente como la capacidad de afectar (causar efecto en) el comportamiento de las organizaciones”. Este autor insiste en que “tener poder es tener la capacidad de conseguir que determinadas cosas se hagan, de causar efecto sobre las acciones y decisiones que se toman”. Se trata no sólo de controlar las decisiones sino sobre todo de controlar las acciones. Poder sería la capacidad y el ejercicio de una *influencia decisiva* o determinante.

influencia para condicionar comportamientos, sobre todo, en su base social y en su estructura interna. En relación con el poder sindical de los grandes sindicatos europeos hay que precisar varios aspectos.

En primer lugar, **la fuente de poder sindical es doble**. Por un lado, una parte de la capacidad de influencia o poder los sindicatos la reciben del grado de la *fuerza* articulada en su base social. Está basada en el componente expresivo del movimiento sindical, de su capacidad asociativa y de movilización de las clases trabajadoras. Hace referencia a los aspectos identitarios, culturales y subjetivos de la población trabajadora y del tipo de estructura y organización. Esa fuerza social es la que pesa en la función de intermediación y de conflicto con otros agentes económicos y políticos. Por otro lado, otra parte del poder los sindicatos la reciben de los aparatos institucionales y de los empresarios. Normalmente ese poder es delegado y condicionado, para que no se vuelva excesivamente en contra de quien lo ha otorgado. Por tanto, pesa en las relaciones con la base social –control y legitimación social-, pero es siempre algo frágil para transformarlo en influencia transformadora de los contextos externos.

En segundo lugar, **el poder sindical** –capacidad transformadora, poder contractual y fuerza sociopolítica- **reposa, fundamentalmente, en los componentes organizativos, culturales y subjetivos** del conjunto de la organización y de sus bases sociales.

Los sindicatos no disponen de una fuerza –sustancial- económica propia, aunque tengan importantes recursos humanos y materiales. La fuerza del movimiento sindical se asienta en las capacidades estructurales de la clase obrera –homogeneidad, inserción en el mercado de trabajo, etc.- y del movimiento obrero en su conjunto –la actividad y las relaciones obreras más allá del campo estricto sindical y laboral-. Esa fuerza no se puede basar en unas relaciones y estructuras económicas concretas como los empresarios. En éstos, su poder deriva, fundamentalmente, de su fuerza económica y de su propiedad, del control del proceso y la organización del trabajo y de las instituciones políticas condicionadas por ese poder económico.

Así, hay que distinguir entre sindicatos y organizaciones empresariales, aunque ambas sean organizaciones de acción colectiva. En el caso de los sindicatos, el grado de la fuerza sindical y de su capacidad de influencia vendrá derivado, sobre todo, de los factores estructurales, organizacionales y culturales de su base social y de los

componentes de su organización. No se deriva tanto de la acumulación de recursos económicos o posiciones institucionales que no sean reflejo de la fuerza articulada por la base social y la propia organización. En ese sentido hay una fuerte asimetría en las relaciones de poder, entre sindicatos –y su base social-, por un lado, y empresarios, por otro lado, así como en su capacidad respectiva de influencia sobre el Estado¹¹. Las dos partes de la negociación no son equilibradas y los términos de la intermediación, en general, son defensivos para el movimiento sindical. Además, sobre todo en las últimas décadas, una parte sustancial de las dinámicas económicas e institucionales se imponen a la población trabajadora directamente, sin la intermediación de los sindicatos.

Este contexto estructural desigual en las relaciones de fuerza entre empresarios y sindicatos, con una posición más débil para el sindicalismo, genera una mayor situación de indefensión para los sectores más frágiles en el mercado de trabajo. Dada la segmentación laboral, esa limitada capacidad de influencia de los sindicatos tiene consecuencias más negativas para los sectores precarios y jóvenes, que tienen más necesidades y más dificultades para mejorar sus condiciones laborales y de empleo. Por tanto, es una de las hipótesis que puede explicar los límites de las políticas sindicales con respecto a las condiciones sociolaborales de los jóvenes trabajadores y el distanciamiento con ellos.

Ese desequilibrio de la relación de fuerzas se expresa en dos aspectos centrales de la influencia de la acción sindical: la crisis del sistema institucional neocorporatista y las dificultades de la función de intermediación de los sindicatos, que se van a considerar seguidamente. Ambos contextos y características del sindicalismo actual son las más relevantes para explicar la relativa incapacidad de la acción sindical para conseguir ventajas significativas para los jóvenes trabajadores. Constituyen una hipótesis inicial, una primera aproximación de carácter general sobre las dinámicas del sindicalismo actual como marco interpretativo que se contrastará con los análisis más concretos de las políticas sindicales abordadas en el capítulo cuarto.

¹¹ Offe (1992) considera especialmente perniciosa la idea liberal de que los trabajadores -o sus representantes sindicales- y los empresarios son grupos de interés similares que pueden acordar libremente en condiciones de igualdad. Según este autor, esa teoría liberal –la igualdad formal en la contratación o concertación- oscurece las relaciones de desigualdad previas e infravalora las necesidades de fortalecer la propia identidad colectiva de las capas trabajadoras para reequilibrar esa desigualdad de poder.

- **Crisis del modelo neocorporatista**

El segundo elemento es la **crisis del modelo neocorporatista**. Lleva aparejado otra dinámica sindical y refleja mayores dificultades en las condiciones de influencia de la acción sindical en las últimas décadas. Esta valoración supone ajustar el modelo interpretativo a estos nuevos contextos y estrategias sindicales. El neocorporatismo europeo en los años sesenta y setenta –políticas keynesianas y mejoras económicas, laborales y del Estado de Bienestar-, había ofrecido una imagen de corresponsabilidad sindical con avances y ventajas para todas las partes (Schmitter, 1994, y 1991; Kohler y Martín, 2005; Sanz, 1994; Romagnoli, 1997, y Rigby-Serrano, 1997). Sin embargo, en las décadas posteriores se ha producido el vaciamiento de la función concertadora de las instituciones mixtas (Solans, 1995), o bien un neocorporatismo *débil* (Monereo, 1999) o de *crisis* (Alonso y Reinares, 1993), con más dificultades para conseguir avances para las clases trabajadoras y con consecuencias contraproducentes para ellas. La compatibilidad global entre políticas económicas dominantes y políticas laborales y sociales progresivas se ha roto (Adelantado, 2005 y 2000; Aglietta, 1979; Alonso, 1999b; Navarro, 2006; O'Connor, 1989 y 1981; Offe, 1990). Aparece una mayor imposición de las primeras –economía- a las segundas –laboral y social- forzando una situación más defensiva para el sindicalismo (Hyman, 2004, 2002b y 2001).

Estas tendencias de crisis del modelo neocorporatista se han acentuado desde los años ochenta en Europa. Una gran parte de las reformas socioeconómicas y laborales negativas para la mayoría de las clases trabajadoras son impuestas o no pasan por procesos de intermediación o de acuerdos generales. Los sindicatos no son responsables de ellas, pero al hacer balance de las ventajas y desventajas de los procesos de concertación social y acción sindical, habrá que incluir el análisis de la incapacidad sindical para influir de forma decisiva en muchas medidas que generan más desigualdad. Esa impotencia está asociada a un estancamiento o deterioro de las condiciones sociolaborales de amplias capas trabajadoras. Eso lleva consigo la necesidad de un mayor distanciamiento sindical –menor corresponsabilidad- con esas políticas y el entramado institucional que las aplica y defiende. Los sindicatos tienen un limitado poder de influencia para forzar transformaciones importantes de las condiciones laborales y socioeconómicas de las clases trabajadoras. Pero esa dinámica

también genera una posición institucional y una imagen social de menos poder instrumental, aunque conserven gran poder representativo y de legitimación social. Veamos dos aspectos relevantes: el debilitamiento del poder sindical y la complejidad de la valoración del papel de la intermediación global.

El primer aspecto es que el **poder sindical se ha debilitado como fuerza social pero, sobre todo, se ha deteriorado su imagen de poder instrumental efectivo.**

La corresponsabilidad neocorporatista clásica en Europa reflejaba una mayor convergencia entre los intereses y dinámicas de los grandes poderes económicos y políticos y los objetivos sindicales. Era reflejo de mayor capacidad de influencia estructural de los sindicatos, de un mayor poder contractual de sus bases sociales. Pero, sobre todo, expresaba la influencia suficiente para modificar algo unas dinámicas económicas y políticas –keynesianas- dominantes que eran más compatibles con la ciudadanía social y laboral. Por tanto, se podían corresponsabilizar con ellas, ofrecer la imagen de poder e influencia y participar en las instituciones para colaborar en su gestión. Sin embargo, esa posición de los sindicatos no era reflejo de un gran poder sindical autónomo. El movimiento sindical había contribuido a esa situación pero esas dinámicas obedecían también a otros factores económicos, políticos y geoestratégicos de la segunda posguerra mundial (Alonso, 1995b).

En estas décadas de postfordismo, de intensos cambios tecnológicos y productivos, el desarrollo de la globalización económica y la reestructuración y segmentación del mercado de trabajo han modificado a gran escala las condiciones laborales y de empleo, entrando en conflicto con los intereses de la mayoría de las clases trabajadoras (Alonso, 2006; García y Sanguineti, 2002; Recio, 1999; Sanguineti, 2003). Todo ello ha descubierto las carencias del poder sindical para regular esos cambios sobre los que sólo ha podido tener una influencia limitada.

Así, han cambiado esos factores estructurales -cambios tecnológicos y productivos, globalización económica, marco geoestratégico de la posguerra- y los poderes económicos y políticos europeos y mundiales adoptan la mayoría de sus políticas con una orientación estratégica neoliberal (Navarro, 2000). También se ha producido una mayor fragilidad estructural, una mayor fragmentación y división interna de la clase obrera (Dubar, 2002). Todo ello ha colocado en una posición más subordinada a la fuerza social –el movimiento obrero- representada por los sindicatos.

Por un lado, las dinámicas económicas y políticas están cuestionando la norma social del empleo estable y las bases de la ciudadanía laboral y social (Prieto, 2002, y 1999a). Además, su fuerza es mucho más poderosa que la del movimiento sindical. Por otro lado, la capacidad de los sindicatos para la vertebración de las clases trabajadoras es inferior o, en el mejor de los casos, la misma (Hyman, 2002b). Para modificar esa tendencia dominante se requeriría un grado de influencia sindical sustancialmente mayor, mientras la activación de sus bases sociales es más difícil y está más fragmentada. En consecuencia, la capacidad defensiva del sindicalismo actual es insuficiente, su capacidad transformadora y reivindicativa es menor.

Al mismo tiempo, los efectos negativos de esos cambios productivos y laborales han sido evidentes para amplios sectores de trabajadores y trabajadoras, en particular para los segmentos vulnerables del mercado de trabajo secundario, como mujeres, jóvenes e inmigrantes. Así, a pesar de los fuertes conflictos y pulsos estratégicos -desde la apuesta antisindical de M. Thacher contra los mineros británicos a finales de los setenta-, el sindicalismo europeo no ha podido impedir el deterioro de las condiciones socioeconómicas y laborales de amplias capas trabajadoras, en particular, en los sectores jóvenes y de baja cualificación. El sindicalismo europeo ha desempeñado un papel defensivo, de freno a ese deterioro, en particular en los núcleos más sindicalizados de las grandes empresas. Pero ha tenido más límites para conseguir avances significativos en materia laboral y social, sobre todo, para los sectores más precarios y jóvenes (Hyman, 2002a). Además, existen dificultades para la regulación social transnacional del empleo por parte de los sindicatos europeos¹².

En los nuevos contextos, los sindicatos tienen dificultades de legitimidad para expresar una corresponsabilidad con políticas económicas y sociolaborales regresivas. La concertación de pactos generales puede conseguir algunos avances parciales – favorables a algún segmento de la población- y en algunas áreas particulares –por ejemplo, en la ampliación del papel sindical en la formación ocupacional-. Sin embargo, no pueden compartir medidas significativas de precariedad y flexibilidad del mercado de trabajo y de recortes del Estado de Bienestar, ya que afectan a su credibilidad social.

¹² Así, Hyman (2000:45) señala que *“los obstáculos externos son inmensos: la dinámica liberalizadora que ya está en marcha, el impacto más efectivo de los patronos sobre las políticas, los obstáculos constitucionales a las iniciativas progresistas europeas. También son imponentes los obstáculos internos a la construcción de un sindicalismo cohesivo y eficaz”*.

El modelo neocorporatista ya no es eficaz para conseguir avances relevantes para el conjunto de las clases trabajadoras. Algunos autores (Pérez Díaz, 1980 y 1979), reconociendo la dificultad de mejorar las condiciones sociolaborales y de empleo de las bases sociales trabajadoras, en este ciclo histórico, ya apostaron por otro modelo de concertación social. Los objetivos a conseguir no se situarían tanto en el campo de las mejoras sociolaborales para las clases trabajadoras sino, sobre todo, en el campo de las ventajas internas para los sindicatos. Se produce un desplazamiento desde los avances en los fines a las mejoras en los medios –la organización- (Offe, 1992b).

Sin embargo, como se ha expresado antes, las lógicas de influencia y de pertenencia están interrelacionadas. Los procesos de mayor identificación, representatividad y fuerza de los sindicatos, están unidos a su influencia externa y a los resultados conseguidos para las bases trabajadoras. Dadas las dificultades externas y la fragilidad interna para alcanzar avances netos, los resultados se pueden valorar en términos relativos o defensivos. Entonces el sentido de la acción sindical se traslada hacia la valoración de las medidas más duras que se han evitado o a su aplicación sólo a algunos sectores. La influencia sindical se transforma en un papel de freno o resistencia a empeorar. Así, la oposición sindical a un fuerte retroceso de las condiciones laborales, a veces, sólo permite frenarlo parcialmente y quedarse en un retroceso más limitado como un mal menor. Lo conseguido, en ese caso, es lo que realmente se ha impedido –o en términos relativos se ha ganado en relación con las expectativas previas- en los dos planos: sobre las condiciones materiales de las clases trabajadoras –influencia-, y sobre los elementos organizacionales o de fuerza social –pertenencia-.

Ese enfoque supone la valoración de la diferencia entre aceptar: 1) una situación real más negativa para las bases sociales sin ejercer ninguna inversión de esfuerzos sindicales, o 2) una situación menos negativa para las capas trabajadoras, con una acción sindical más activa que genera cierta incertidumbre para la organización. La evaluación de los riesgos con respecto al balance del componente interno –pertenencia, representatividad e identidad- es también central. En el primer caso, se prioriza la estabilidad de la organización o del aparato sindical dando por compensada la desventaja en las condiciones laborales de las clases trabajadoras. En el segundo caso, se priorizan las ventajas para las bases sociales y se contemplan los beneficios organizacionales en términos de arraigo y capacidad expresiva que garantice la fuerza

sindical a medio plazo. Solo que en este caso, los sindicatos deben asumir más riesgos por las posibles reacciones empresariales e institucionales de desestabilización de la estructura sindical, que deben prever y evaluar.

Normalmente, no se asumen de forma realista esas dos opciones para las bases sociales -entre dos males reales elegir el menos malo-, si ello implica ciertos riesgos para la organización. Así, se tiende a priorizar esa imagen de capacidad de influencia incentivadora ampliando y embelleciendo los resultados obtenidos. El problema es que es difícil una evaluación realista por la ausencia de una referencia real, por la dificultad de comparar lo que se ha evitado en relación con los objetivos empresariales inmediatos. Además, está la evaluación del componente interno, es decir, si se ha avanzado -o retrocedido- en fuerza social para el conjunto del movimiento sindical o en determinados beneficios organizacionales para la estructura o el aparato organizativo.

Todo ello lleva al segundo aspecto fundamental: **la complejidad valorativa de la intermediación global**. Determinados procesos actuales de intermediación -de oposición sindical y de negociación y acuerdos generales- conllevan también ventajas y desventajas para las bases sociales de los sindicatos. Pero las desventajas suelen ser más generalizadas y concretas y los beneficios más parciales o difusos. La valoración de ese papel defensivo de freno es compleja y hay que analizar los efectos relativos de las diferentes opciones de la acción sindical. Así, por un lado, se pueden no conseguir avances netos en condiciones sociolaborales y de empleo y la situación final para las bases sindicales puede ser peor que la anterior -por ejemplo, en las reconversiones industriales-. Por otro lado, se ha podido evitar una situación bastante peor, aún con la aceptación de un menor retroceso del previsible. La ventaja comparativa también se explica en los dos aspectos. En la influencia, por las medidas negativas que se han evitado. En la pertenencia, por el grado de cohesión y fuerza sindical generada o mantenida. Sin embargo, esa valoración está más sujeta a los procesos interpretativos de las tendencias supuestas y de las expectativas subjetivas de las diferentes partes. El análisis de las posibilidades y, por tanto, del balance de los resultados de la acción sindical depende más de la *construcción* de esa realidad, de la percepción de los diferentes agentes sociales. La comunicación y la subjetividad pasan a primer plano.

Por otro lado, la interpretación y valoración de esa intermediación se debe complementar desde la lógica de pertenencia. Ante el contenido contradictorio para las diferentes capas trabajadoras de muchos acuerdos laborales, o ante la compleja evaluación de los resultados con respecto a las expectativas y posibilidades, la evaluación de los componentes internos del sindicalismo es todavía más importante. Se trata de comprobar los beneficios organizacionales y las restricciones en los tres planos: para las bases sociales, la organización y la burocracia sindical. Es decir, la fuerza social acumulada o el debilitamiento de la capacidad del sindicalismo; la cohesión interna o la división organizativa; la representatividad, legitimidad y liderazgo o la pérdida de credibilidad social.

Además, la percepción por diversos segmentos de la población trabajadora del menor poder instrumental de los sindicatos también genera menos incentivación para el apoyo a los mismos. Se entra en el círculo vicioso: menor influencia = menor fuerza social. Los objetivos mínimos y los equilibrios básicos se establecen entre dos dinámicas. Por un lado, el arraigo entre los segmentos con más poder contractual, con una acción sindical defensiva. Por otro lado, el mantenimiento de la presencia institucional, ahora más frágil y problemática. La percepción de una influencia real significativa en relación con los intereses de esos núcleos sindicales centrales de las grandes y medianas empresas y de la administración pública es fundamental. Proporciona la capacidad de representación imprescindible, y sigue siendo el soporte para mantener el estatus de la amplia estructura intermedia de los sindicatos. A ello se le añade el intento de conservar la imagen de cierta capacidad de influencia instrumental en los ámbitos más amplios de la concertación social y en relación con segmentos periféricos, los jóvenes y los más vulnerables.

En España, en particular, los sindicatos no se pueden asociar a la intermediación de los grandes procesos de reformas sociales y laborales progresivas de la Europa de posguerra, ni al gran encuadramiento sindical de las clases trabajadoras de los años sesenta y setenta. Por el contrario, aquí –dadas las características socioeconómicas, políticas y sindicales en los años sesenta y setenta- el sindicalismo se ha tenido que confrontar con un nuevo ciclo histórico más desfavorable (Alonso y Reinares, 1993). El poder sindical es frágil y reciente. Tiene una importante fuerza expresiva y de

legitimación y, al mismo tiempo, una capacidad de influencia insuficiente para forzar la modificación de las variables fundamentales del marco laboral y socioeconómico.

Estas dinámicas están alejadas de un proceso progresivo hacia una sociedad alternativa socialista o a una plena sociedad avanzada con bienestar social, tal como todavía figuran en las declaraciones programáticas de los grandes sindicatos españoles y europeos (CCOO, 2004; UGT, 2005). Esos objetivos y principios generales permanecen en la retórica pero no guían la acción práctica. Tampoco sirven para la evaluación del camino de la acción sindical, para la comparación de los pasos dados y los que faltan para conseguir esos objetivos generales. El sentido de progreso sucesivo o de transformación radical, de acuerdo con las tradiciones del movimiento obrero, no está entre las opciones dominantes del sindicalismo, a corto o medio plazo. La acción por reformas y mejoras sustantivas también tiene dificultades. La acción sindical se mueve en unos contextos defensivos. La interpretación de su función se realizará, fundamentalmente, a través de la relación entre las aspiraciones y orientaciones generales y las dinámicas concretas de esos contextos internos –pertenencia- y externos –influencia-. No obstante, en el siguiente apartado se profundiza en las dificultades y desequilibrios de la función de intermediación.

- **Los desequilibrios de la *intermediación* y el conflicto social**

El tercer elemento, en relación con la influencia de la acción sindical, lo constituyen los desequilibrios de la *intermediación* y su conexión con el conflicto social. Desde la constatación de los constreñimientos estructurales se trata, sobre todo, de valorar las propias capacidades y debilidades del sindicalismo y los límites de la función de intermediación y concertación. Partiendo de la teoría de los incentivos, los términos de la intermediación se establecen entre cuatro componentes: incentivos y desventajas para la base social, y beneficios y restricciones para la organización. La tradición sindical de la segunda posguerra mundial se asentó en la intermediación y en el conflicto social. Había ganancias en los dos ámbitos: para toda la base social y para toda la organización. Por el contrario, en este último periodo se ha producido una disminución del poder e influencia de los sindicatos, tal como se ha comentado. Todo ello exige una nueva interpretación de esos rasgos de la acción sindical actual. Ello

llevaría a un reajuste de las estrategias sindicales entre los tres polos en que se sitúan los sindicatos -mercado, clase y sociedad- desarrollando la dimensión social de los mismos (Hyman, 2004)¹³.

Así, los tres aspectos concretos que expresan los problemas de la acción sindical son: las dificultades de la función de intermediación, las consecuencias desiguales para los diferentes segmentos de trabajadores y la importancia de la consolidación interna de los sindicatos. El punto de partida aquí planteado es que esos problemas de la acción sindical y de la función de intermediación dejan en una situación de mayor indefensión a los sectores jóvenes y precarios, impidiendo un mayor acercamiento de sindicatos y jóvenes trabajadores. Se van a exponer como hipótesis que se investigarán a lo largo de la tesis. Por tanto, de confirmarse en la investigación se retomarán en las conclusiones como razones explicativas de su desencuentro.

1) El primer aspecto son **las dificultades de la función de intermediación**. Son dificultades para conseguir avances significativos para la población trabajadora y para el conjunto de los sindicatos, con respecto a las grandes variables del mercado de trabajo y de las relaciones laborales. Además, se ha ampliado la desregulación. Una serie de cambios desfavorables en las condiciones laborales y sociales se ha aplicado por la vía de la imposición empresarial o gubernamental, sin negociar con los sindicatos. En numerosas ocasiones, sólo a través de la negociación, no se pueden conseguir mejoras sustanciales –incentivos- o frenar retrocesos importantes o desventajas, por lo que esa función de intermediación queda desvalorizada. No obstante, la vía del conflicto social, a veces imprescindible desde la lógica de pertenencia y desde una perspectiva más amplia y a medio plazo, tampoco garantiza ganancias inmediatas netas en el plano reivindicativo (Escudero, 2000).

2) El segundo aspecto es **la segmentación de la población trabajadora con una distribución desigual de los incentivos y desventajas entre los diferentes sectores**. Una parte de la población trabajadora, la más estable y con más poder contractual y sindical, encaja mejor en el modelo de intercambios negociados de incentivos y desventajas. Los acuerdos laborales pueden ser relativamente neutros –

¹³ Hyman (2004:62) lo expresa así: “En este contexto, los sindicatos en muchos países se han visto obligados a considerar nuevas opciones estratégicas (o a redescubrir algunas antiguas). El compromiso con la sociedad civil y la asunción del papel de movimiento social han sido clave para la redefinición de la identidad de los sindicatos”.

equilibrando ventajas en algunas áreas con desventajas en otras-, o conseguir pequeños avances, particularmente en la negociación colectiva. O bien, pueden suponer un freno a intentos de retrocesos más fuertes, especialmente en las reconversiones empresariales o frente a medidas regresivas de algunas reformas laborales.

Sin embargo, la valoración inicial que se contrastará más adelante, es que se ha constituido un amplio mercado de trabajo secundario con unas condiciones laborales, de empleo y de derechos, más desfavorables. Afectan, especialmente, a sectores precarios y jóvenes y a la mayoría de los inmigrantes. Se analizará cómo la función sindical de intermediación y negociación no lo ha podido impedir. Y cómo se ha generado una posición desigual y de desventaja para los jóvenes en un mercado de trabajo fragmentado y se ha impuesto un modelo de relaciones laborales basado en la segmentación. En esa medida, la permanencia de la precariedad y temporalidad, aspecto central entre los jóvenes –varones y mujeres-, hace que el balance global de la intermediación no sea satisfactorio para esos sectores precarios. Mientras tanto, para los sectores adultos, estables y con salarios más altos, el simple mantenimiento de sus condiciones pueda valorarse como positivo. El mismo tipo de acción sindical puede ser suficiente para unos segmentos, pero insuficiente para otros (Alós y Jodar, 2005; García Calavia, 2000).

Por tanto, los sindicatos, aunque no son responsables de esos retrocesos y desigualdades del mercado de trabajo, no pueden presentar incentivos y resultados claros ante los sectores más vulnerables y precarios. Si bien la acción sindical supone un freno a los objetivos empresariales más ambiciosos de imponer recortes y retrocesos laborales, resalta la relativa impotencia de su función de intermediación. Así, la hipótesis planteada es que la acción sindical no ha conseguido, en estos últimos años, unos resultados significativos favorables para los sectores jóvenes y precarios, en los problemas básicos del empleo. Al no contar con incentivos materiales netos se mantiene una de las dificultades básicas para su acercamiento y pertenencia a los sindicatos. Al no tener suficiente eficacia en conseguir avances relevantes para esa base social, la acción sindical se desplaza hacia su función representativa. Los intentos de legitimación de la organización se basan en la expresión de los objetivos que se defienden –la estabilidad en el empleo-, no tanto de lo que se consigue, ya que esto no es suficiente desde la lógica de influencia sustantiva.

En definitiva, siguiendo con esa hipótesis de la segmentación de los efectos de la influencia sindical, se producirían pocos incentivos materiales para los sectores jóvenes y precarios, lo que también condicionaría la lógica de pertenencia –el distanciamiento entre esos sectores y los sindicatos-.

3) El tercer aspecto es **el desequilibrio entre los diferentes componentes internos, con la distinción entre las diferentes partes de la organización**. Los beneficios organizacionales reconocidos en la intermediación y en los acuerdos colectivos son imprescindibles y necesarios. En particular, en España, el reconocimiento de los derechos sindicales y la conformación del propio sindicalismo, sus modelos organizativos y sus áreas de influencia, han alcanzado un gran valor expresivo y simbólico en la conciencia de las bases sindicales centrales. Han sido un recurso identitario dentro de la lógica de pertenencia. Apoyar o defender *al sindicato* polarizaba grandes esfuerzos y energías. Se han generado grandes conflictos poniendo estos objetivos en primer plano, que son soporte de la influencia sindical (Führer, 1996; Pérez Díaz, 1979, y 1980; Serrano, 2000).

Pero detrás de los beneficios o de las restricciones organizativas hay objetivos ideológicos, sentimientos, sentido de pertenencia colectiva, motivos instrumentales e intereses materiales, muy diversos. Se ha comentado que los beneficios para el aparato organizativo o la burocracia sindical suelen ser el factor decisivo en la intermediación, y que la forma de presentar el balance de ellos, a través de la comunicación y el lenguaje, y de legitimarlo es fundamental. Por ello es clave la evaluación transparente, detallada y parcelada de esos beneficios o restricciones en los diferentes planos –para el aparato, el sindicato y la base social-. Ello lleva a exponer los dos aspectos internos más significativos y complejos para el sentido de pertenencia: las características de la estructura sindical y la importancia de los componentes culturales. De ello se trata en la siguiente sección.

1.4 Lógica de pertenencia: estructura sindical y cultura e identidades obreras

La lógica de pertenencia hace referencia a un conjunto de mecanismos y dinámicas internas de los sindicatos. Aquí se valoran dos elementos por los cambios introducidos y

por la complejidad de su interpretación. El primero trata del papel de la estructura organizativa de los sindicatos, de las relaciones entre sus diferentes niveles y de la importancia específica de la burocracia sindical. El segundo se refiere a la importancia de los factores culturales y a las dificultades particulares de los procesos de identificación obrera de los jóvenes trabajadores. Ambos componentes tienen especial relevancia como dinámicas que median entre jóvenes y acción sindical, y contribuyen a explicar el tipo de vínculos que se establecen entre ellos.

- **El papel de la estructura organizativa y la burocracia sindical**

Dentro de la lógica de pertenencia hay un elemento, el cuarto, de especial relevancia como es el papel de la estructura organizativa y de la burocracia sindical. En la estructura organizativa hay que distinguir cuatro niveles. Primero, el núcleo dirigente, con los dirigentes superiores. Segundo, el aparato organizativo, que incluye todos los recursos humanos y materiales estables y, especialmente, los dirigentes intermedios. Tercero, los representantes sindicales de base, que ejercen sólo una función representativa directa y una menor función de intermediación. Cuarto, el conjunto de afiliados y afiliadas que constituyen las bases de los sindicatos. Más en general se referirá a las bases sociales del sindicalismo como el conjunto de trabajadores y trabajadoras que les votan o simpatizan con ellos, no sólo a sus afiliados. Así mismo, hay que diferenciar estructura, organización y sindicato, conceptos que hacen referencia al conjunto de la afiliación, representantes y dirigentes y sus recursos, aunque a veces, se utilizan como sinónimos de la burocracia o del aparato.

Aquí, se entiende por burocracia sindical el conjunto de los dirigentes de las estructuras altas y medias y el personal cualificado de asesoramiento y apoyo de los grandes sindicatos. La burocracia sindical ejerce funciones de representación y liderazgo, pero su función principal es la intermediación, la gestión del poder organizacional y de la influencia sindical. En el modelo sociológico propuesto ya se ha señalado la importancia del aparato organizativo y del núcleo dirigente y de la función de intermediación. La estructura sindical, los dirigentes y representantes sindicales, son los mediadores de los jóvenes trabajadores, y ante ellos 'son' el sindicato. De ahí la importancia de analizar su papel como nexo entre sindicalismo y jóvenes trabajadores.

En esta investigación se da un tratamiento particular al papel de la burocracia sindical como componente fundamental de la estructura organizativa, teniendo en cuenta el problema añadido de su complejidad analítica y valorativa¹⁴. Sólo se pretende exponer la definición utilizada y justificar su relevancia para interpretar la acción sindical y los vínculos entre sindicato y jóvenes. Se expresan sintéticamente dos aspectos para justificar su importancia y considerarlos en el enfoque del modelo interpretativo.

Primero, la burocracia sindical tiene unas características propias y diferenciadas, con un papel, unos intereses y una cultura organizacional específicos.

Es una capa amplia de dirigentes sindicales –altos y medios-, con una complejidad y una especialización de sus tareas. Es diferente a la típica burocracia administrativa, gestora o tecnócrata de la administración pública o de la empresa privada. Esta burocracia sindical debe ser experta en la *intermediación* entre los dos polos –base social y agentes externos-, en la *gestión de la representación y del poder sindical*. Este poder se lo otorgan, por un lado, la organización y la base social representada y, por otro lado, las instituciones y el empresariado. Por tanto, aunque el término burocracia está asociado a otras realidades organizacionales y está lleno de connotaciones –positivas y negativas-, es una palabra útil como concepto descriptivo e interpretativo de una realidad fundamental de los sindicatos¹⁵.

¹⁴ Existe una abundante literatura y una amplia polémica teórica sobre el carácter de las burocracias políticas y, específicamente, de las organizaciones obreras. Aquí, se ha considerado la siguiente bibliografía: Michel Crozier, 1978, y 1974; P.K. Edwards, 1990; Flanagan, Soskice y Ulman, 1985; Hyman, 2002b, 1979, y 1975; Lange, Ross y Vannicelli, 1990; Michels, 2003; Mintzberg, 1992; N. P. Mouzelis, 1991; Ray Marshall, Briggs, y King, 1987; Frank Parkin, 1978, y B. Guy Peters, 1999.

¹⁵ Michels (2003) ya a principios del siglo XX analizaba las tendencias ‘oligárquicas’ en los sindicatos, con unos ‘funcionarios’ sindicales que controlaban el poder sindical en beneficio de sus intereses. Aquí no se parte de esa idea de la lógica inevitable de la ‘férrea ley de la oligarquía’ que tiende hacia un sistema ‘cerrado’. Esa dinámica es muy significativa en todo tipo de organizaciones, pero sobre todo en el caso de los sindicatos conduce a su decadencia, a su pérdida de representatividad y su crisis – como en el caso de los sindicatos de los países del Este con el derrumbamiento de sus regímenes de *socialismo real*-. Aquí, se expresa que el papel de la burocracia de un sindicato es relevante pero está condicionado por dos tipos de factores: por un lado, sus propias bases sociales y, por otro lado, los agentes externos, empresarios y Estado. Así, un sindicato debe mantener un ‘sistema abierto’ desempeñando dos funciones fundamentales (Mintzberg, 1992): una ‘misión’ o fines o principios generales de la organización y un papel instrumental para sus ‘propietarios’, en este caso, sus bases sociales o sus sectores más activos. Por tanto, el papel de la burocracia, está mediado por el problema de su representatividad y la legitimidad social de la organización. O dicho con las palabras de Crozier (1974:83): “Un sistema burocrático admite cambios –desde la cúspide- cuando se producen graves disfunciones”.

El segundo aspecto es la **disociación de dinámicas e intereses en los tres planos -estructura sindical, conjunto del sindicato y base social-, tanto en la lógica de pertenencia como en la de influencia.**

Esa disociación se produce ante las dificultades del refuerzo organizativo de los sindicatos y el bloqueo del avance de los intereses de la base social. En la situación normalizada del neocorporatismo europeo de los años sesenta y setenta se solían producir avances coordinados en todos los planos y ámbitos. Se conseguían mejoras y derechos laborales y sociales, se fortalecía el sindicato, y aumentaba el peso y funciones de la burocracia sindical. Ésta legitimaba su papel por su eficiencia representativa y gestora. Sus intereses inmediatos se traducían en la garantía, estabilidad y estatus de su función principal de intermediación, junto con los apoyos materiales, la mejora de su empleo y el progreso en su carrera profesional (Hyman, 1975).

Pero los contextos externos han cambiado, la fuerza social del sindicalismo se ha debilitado comparativamente, el sistema de incentivos para la base social y el conjunto de la organización es limitado. No obstante, la defensa de los intereses propios de la burocracia sindical sigue presente. Como se decía antes, el reajuste de los incentivos y las contrapartidas es más difícil y desequilibrado. Es la encrucijada entre las etapas sindicales cuarta y quinta señaladas por Offe (1992b)¹⁶.

Sin embargo, las opciones son diversas y las lecturas son complejas: desde intercambiar beneficios para la burocracia sindical por desventajas organizacionales o para la base social, hasta generar un fuerte conflicto social donde los objetivos internos tienen especial relevancia. Esto puede ocurrir si se ve en peligro el estatus de los aparatos organizativos de los sindicatos, una falta de reconocimiento a su función

¹⁶ En la cuarta etapa secuencial, según Offe (1992), la supervivencia organizacional del sindicato, el estatus de su aparato, se garantizará –externamente– en la medida que se sacrifique el éxito en las demandas sustantivas para la clase trabajadora. Se abre una doble alternativa. Por un lado, aferrarse a los bienes organizacionales garantizados por los apoyos institucionales y empresariales, cumpliendo todavía un papel de legitimación de los retrocesos en las condiciones, derechos y capacidades para la población trabajadora. Pero esa solución es precaria y temporal, porque paralelamente disminuye su capacidad representativa. La otra alternativa es una movilización y activación de los miembros para garantizar tanto la supervivencia de la organización interna como la consecución de los objetivos externos para su base social, con lo que se avanza a la etapa siguiente. Así se pasa a la quinta etapa, que es la vuelta a la necesidad de un tipo de acción colectiva, en el que la capacidad y la disposición a actuar del sindicato son de primordial importancia. Pero esa nueva orientación, en un contexto complejo y con intereses creados, no suele ser homogénea en la organización y se producen conflictos y tensiones internas.

representativa y mediadora o bien la necesidad de recuperar una mayor legitimidad social¹⁷.

En consecuencia, dentro de este modelo interpretativo del sindicalismo es un factor clave el análisis de la estructura y el poder en una organización¹⁸. Exige un esfuerzo analítico de su realidad y de sus tendencias, tal como se abordará más adelante. Especialmente, la burocracia sindical tiene un papel fundamental en la representación sindical y la intermediación laboral, y su análisis contribuirá a explicar los vínculos entre sindicato y jóvenes trabajadores. Por otro lado, entronca con otro problema central: las dificultades de conexión de unas estructuras formales complejas con la cultura asociativa más abierta y flexible de los jóvenes, que también se investigará. Esto lleva al tema de las características de la cultura organizacional, tal como se expone a continuación.

- **Cultura democrática e identidades obreras**

La cultura organizacional y democrática y las bases identitarias y de vínculos sociales internos son componentes centrales de la lógica de pertenencia. Es el quinto componente relevante a destacar en el modelo sociológico. Por cultura se entiende no sólo las ideas y pensamientos, sino también –considerando el concepto de manera amplia- las prácticas organizacionales, las relaciones sociales y los valores morales. Se ha comentado antes que el movimiento sindical no se puede asentar en un poder económico. Su base es el trabajo asalariado y no las estructuras económicas de propiedad. De ahí que su fuerza material, su potencial transformador, dependa de su articulación organizacional, de su capacidad asociativa, es decir, de su cultura y su comportamiento social. Es diferente al empresariado, que ejerce el poder y el control del proceso de trabajo y de las relaciones laborales derivados de su propiedad económica. Esta asimetría genera una desigualdad en los procesos de concertación. La cultura

¹⁷ Es el caso de la huelga general del 20 de junio de 2002, donde confluían la oposición a unas medidas de recorte de las prestaciones de desempleo y de despido -decreto RDL5/2002-, la búsqueda de una mayor legitimidad de los sindicatos con sus bases sociales y el freno a la marginación sindical derivada del modelo de relaciones laborales que pretendía imponer el Gobierno del PP.

¹⁸ Según Crozier (1974) “el problema del poder, (es) problema central en la sociología de las organizaciones”. Dentro de la sociología de las organizaciones estos temas se destacan especialmente por Mintzberg (1995, y 1992), en particular, acerca de las diferentes configuraciones del poder interno de una organización. Igualmente, se tratan en Collers, 2004; Krieger, 2001; Infestas, 2001; Lucas, 2001; Mouzelis, 1991, y Perrow, 1998.

sindical será decisiva también para la lógica de influencia, y un factor clave a incorporar al modelo sociológico de interpretación del sindicalismo.

Por tanto, **los sindicatos sólo pueden reequilibrar la función de intermediación fortaleciendo, sobre todo, ese componente cultural, organizacional, subjetivo.** Es la dimensión social de los sindicatos con el fortalecimiento de las identidades sindicales hacia la *clase* y la *sociedad* (Hyman, 2004). Por ello, la cultura es un factor clave para analizar las características y tendencias del sindicalismo, superando los determinismos estructurales (Poole, 1991). Especial importancia tiene, en estos momentos, por dos dinámicas.

La primera es el debilitamiento de la cultura obrera tradicional y los cambios de la función del trabajo que habían conformado, durante más de siglo y medio, las identidades laborales de las clases trabajadoras, y que habían culminado en la época fordista y keynesiana hasta mitad de los años setenta. Especialmente, para las generaciones jóvenes pierden valor y cambian los símbolos, señas de identidad, lenguaje, prácticas asociativas y estilos de vida. Se diluyen el sentido de pertenencia de clase, la conciencia de clase, los ideales de sociedades alternativas, las grandes ideologías. Y a su vez se generan nuevas relaciones sociales y nuevos vínculos laborales (Bauman, 2001; Beaud y Pialoux, 1999; Díaz Salazar, 2003; Dubar, 2002; Sennett, 2000).

La segunda es el desarrollo de nuevas mentalidades y valores morales, nuevos procesos de socialización, otras culturas asociativas, junto a procesos de nuevas segmentaciones, la individualización y la diversificación de estilos de vida, consumo y costumbres (Alonso, 2005, y 2000a, Antón, 2004b; Bauman, 2003, y 2001; Beck, 2003). Afecta, en particular, a las generaciones jóvenes y genera un distanciamiento con la población obrera adulta y los sindicatos, que son reflejo de ella. Ese análisis significa una apertura al conjunto de las clases trabajadoras, a la sociedad civil, a los movimientos sociales más dinámicos e innovadores. Supone no quedarse anclados en los componentes laborales sino incorporar a las estrategias sindicales otros aspectos vitales para los jóvenes trabajadores (Alonso, 1996; Miguélez, 2004). Para la interpretación de las nuevas realidades y el acercamiento a los jóvenes trabajadores, expresa la necesidad de un gran cambio cultural en los sindicatos, una nueva política y una nueva ciudadanía (Alonso, 2000d), reelaborando sus señas de identidad y

modificando sus valores expresivos y simbólicos, el lenguaje y los sistemas de comunicación.

Los grandes sindicatos se han convertido en organizaciones con una estructura compleja y vertical. Pero para activar a sus bases sociales y aumentar su dinamismo interno tiene una importancia particular la renovación y desarrollo de una cultura organizacional democrática y participativa, más abierta y flexible (Crouch, 2004). Así, lo más significativo para la cultura organizacional de un sindicato amplio es el fortalecimiento de su capacidad representativa en los diferentes segmentos y en toda su diversidad, el impulso de la participación de la base afiliada y social y el respeto al pluralismo y la diversidad internos, frenando las dinámicas burocráticas y autoritarias. Una estructura sindical más flexible y una cultura democrática son aspectos claves para el acercamiento y participación de los jóvenes a los sindicatos, dada su socialización en otros ámbitos sociales más abiertos y cercanos. Sin embargo, tampoco se pueden obviar los imperativos organizacionales formales para garantizar la eficiencia del funcionamiento y la eficiencia administrativa y de gestión (Cabero, 1997; Mintzberg, 1995).

En definitiva, se ha expuesto un modelo sociológico para su aplicación en la interpretación, por un lado, de las características y políticas del sindicalismo y, por otro lado, las dificultades de los jóvenes en su acción sindical y laboral. Ello permitirá analizar su relación mutua y las causas de los frágiles vínculos entre sindicatos y jóvenes trabajadores en España. Pero para completar ese enfoque hay que precisar dos aspectos, que inciden en esa relación: el papel del trabajo y los procesos de identificación social. Se tratan a continuación.

2. Centralidad del trabajo e identidades sociales

En la sección anterior se ha analizado la acción sindical, se ha definido el modelo interpretativo del sindicalismo y se han explicado sus principales dinámicas. Esta segunda sección trata de otros dos aspectos fundamentales: la centralidad del trabajo y las identidades sociales. En el primero se destaca su carácter ambivalente. Determinadas funciones del trabajo cobran mayor importancia y otras se debilitan. Por tanto, se analizará

en qué sentido se puede hablar de centralidad del trabajo y en qué sentido ha disminuido su papel. Esto está relacionado con el segundo aspecto: la configuración de la conciencia social, con los nuevos procesos de identificación social, con la conformación de unas experiencias colectivas más diversas que afectan especialmente a los jóvenes. Esto se tratará posteriormente en dos partes. Una sobre los conceptos de identidad de clase y de sujeto social de la clase obrera. Otra, analizará el enfoque sobre conciencia de clase y campos sociales. Ello permitirá explicar la conciencia social expresada por los jóvenes trabajadores, su relación con la conciencia obrera tradicional y las conexiones con el movimiento sindical.

2.1 La centralidad del trabajo y su ambivalencia

El primer aspecto es la centralidad del trabajo y su ambivalencia. El trabajo ha sido el soporte en que se ha constituido el sindicalismo y el movimiento obrero. Igualmente, ha sido un factor de socialización y de identificación social. La interrelación de esos aspectos configura aspectos clave de la acción sindical y de la actitud de los jóvenes trabajadores ante sus condiciones sociolaborales. En esta sección se aborda, en primer lugar, el debate sobre la centralidad del trabajo, con el fin de definir mejor el marco conceptual que se adopta en esta investigación. En segundo lugar, se señala el enfoque para analizar la constitución de las identidades obreras, la conformación de los sujetos de la acción sindical. Estos dos aspectos, tal como se detalla en los capítulos siguientes, han experimentado grandes cambios, en particular, con respecto a las nuevas generaciones. Se trata de interpretar el significado que tienen para los jóvenes trabajadores y para los sindicatos, y el papel que juega el ámbito sociolaboral y la segmentación del mercado de trabajo en su conciencia social. Y los mecanismos de mediación entre las condiciones y trayectorias laborales de los jóvenes trabajadores y su identificación y comportamiento social. Ambos aspectos permitirán una profundización sobre los dos elementos clave. Uno, la influencia sindical en las condiciones laborales y de empleo de los jóvenes y cómo es percibida por éstos. Otro, qué nivel de identificación y pertenencia con el campo social representado por el sindicalismo tienen los actuales jóvenes trabajadores.

Para hablar de trabajo y, más específicamente, de centralidad del trabajo, hay que evaluar primero el contenido de ese concepto. Y luego, comprobar qué alcance se le da al concepto de centralidad y a qué aspecto o función se refiere ese papel central. Por otra parte, habrá que diferenciar los juicios de hecho, es decir, las constataciones de las tendencias reales, y los juicios de valor. Se trata de analizar lo positivo o negativo que tiene cada tendencia y advertir de los problemas y vacíos que se pueden producir.

Para la moderna civilización occidental, el trabajo es la actividad fundamental del individuo: crea el valor y la riqueza, supone una relación con los demás, domina la naturaleza y es un deber social; es el medio principal de contribución y vinculación social. Estas ideas básicas son comunes a las corrientes cristianas, liberales y marxistas (Antón, 2003; Arent, 1993; Bauman, 2000; Estruch, 1994; Méda, 1998; Naredo, 1997; Ricoeur, 1999; Rodríguez, 2006). En este apartado se va a abordar, específicamente, el debate sobre la centralidad del trabajo¹⁹.

La centralidad del trabajo nace con la economía de mercado y la tradición ilustrada (Prieto, 2003). Para Locke el trabajo era la fuente de la propiedad y para Smith, la fuente de la riqueza. El trabajo era una respuesta a la cuestión social planteada en los siglos XVII y XVIII, por la pobreza de la población y la amenaza al orden social. Como se ha dicho, también para Marx el trabajo era la fuente de valor, aunque en la sociedad capitalista esté explotado y alienado. La consolidación de la centralidad social del trabajo se produce a finales del siglo XIX y principios del XX, en el marco de la segunda revolución industrial, de la máxima proletarización y de la concentración popular en los grandes núcleos industriales, es decir, ante la gran cuestión social de ese momento, la cuestión social obrera. Este proceso terminó de ampliarse y consolidarse en las décadas siguientes a la segunda posguerra mundial, en el contexto de las políticas

¹⁹ Hay una abundante bibliografía sobre los cambios del papel del trabajo y del empleo. Por parte de este autor (Antón, 2005; 2003, y 2000) se ha señalado la importancia de analizar esas tradiciones y especialmente las valoraciones de autores como Offe (1997a, y 1992), Bauman (2005, y 2000) y Alonso (2000a; 2000b; 2000c, y 1999). En particular, se ha criticado (Antón, 2000) la sobrevaloración del papel del empleo en autores como Gorz (1997a), así como la tesis del fin del trabajo (Rifkin, 1996) o la de la generalización casi total de la precariedad (Beck, 2000a y 1998). No obstante, hay que partir de la crisis del modelo de pacto keynesiano y del pleno empleo, que está puesto en cuestión y se están reestructurando por los cambios tecnológicos y por la globalización en esta sociedad mundializada, segmentada y precarizada (Alonso, 2000a y 2000b; Bilbao, 2000 y 1999; Giddens, 2000, 1997, 1993 y 1991; Prieto, 2002, 1999a y 1999b; Ramos y Selgas, 1999; Tezanos, 2004, 2003 y 2001). Tampoco se trata, ahora, de valorar aspectos parciales, como el importante tema del reparto del empleo y del trabajo (Alonso, 2000a y 1999b; Antón, 2003 y 2000; Aznar, 1994; Bilbao, 2000, 1999 y 1994; Gaceta Sindical, 1999; Montes, 1999; Recio, 1997; Recio, Offe y Gorz, 1997; Rodríguez, 2000).

keynesianas de pleno empleo, la regulación de la norma social de empleo y la integración de la clase obrera. Esta nueva fase de la consolidación de la centralidad obrera estará asociada al protagonismo de la clase obrera -del movimiento obrero y de la izquierda social y política-, a sus exigencias de dotar al trabajo de unas condiciones dignas, cuestionando así los fundamentos del orden social basado en la autorregulación del mercado, en particular, del mercado de trabajo.

Por tanto, se ponía en primer plano la necesidad de la propia regulación del trabajo y de la economía desde una esfera externa, la propia sociedad a través de su acción sociopolítica y su articulación institucional, fundamentalmente, a través del Estado, y de la influencia del movimiento sindical sobre él. La crisis de la centralidad del trabajo no hace referencia sólo a las transformaciones de éste, sino a esos tres aspectos fundamentales que iban asociados a esas condiciones de la sociedad del pleno empleo (Prieto, 2002, 1999): la crisis de la norma social de empleo estable y con derechos laborales; la fuerza y capacidad expresiva de la clase obrera y del movimiento obrero, y el papel regulador de la economía por parte de la política, de los agentes sociales (Polanyi, 1992; Bilbao, 1999 y 1993).

Se han evaluado críticamente (Antón, 2000) las posiciones de sobrevaloración del papel y sentido del trabajo (Gorz, 1997) y de infravaloración del mismo (Rifkin, 1996). Así, se ha criticado el enfoque esencialista de atribuir a todo trabajo sólo un valor positivo –creador de riqueza, autorrealización, dotador de sentido, etc.-, o bien un valor total negativo –alienación, explotación o deshumanización-. Igualmente, se han expuesto (Antón, 2005) los puntos vulnerables de un enfoque neo-ilustrado de buscar en un solo elemento la función central de ser soporte de la sociedad y de la ciudadanía. Las teorías ilustradas clásicas se lo daban al empleo. Otros autores pretenden justificar la sustitución del trabajo por otro mecanismo que cubra ese mismo papel central²⁰.

²⁰ Es el caso de autores como Beck (2000) –con su propuesta de trabajo cívico con ingreso cívico-. No obstante, las posiciones sobre las rentas básicas o ingresos sociales y su relación con el trabajo son muy diversas. Algunos, desde el pensamiento neoliberal, proponen distribuir una renta pública igual para todos, basada en los ‘impuestos negativos’ (Nozick, 1974; Friedman, 1996). Otra corriente importante la representan autores vinculados al liberalismo social (Galbraith, 1984; Dahrendorf, 1999; Rifkin, 1996). Otros autores han abordado estas cuestiones partiendo de la tradición socialdemócrata (Marshall, 1950), de forma renovada. Es el caso de Offe (1997a), Beck (2000) y Pettit (1999), que han abordado el papel de las rentas básicas y la crisis del empleo estable en el marco más amplio de la sociedad del riesgo y las formas cívicas de participación. Por último, un modelo particular lo constituye la propuesta de Renta Básica -RB-, elaborada por Van Parijs (Iglesias, 2001, 2000 y 1998; Raventós, 2001 y 1999; Van Parijs, 1996) -que se autodefine partidario del liberalismo ‘auténtico’ o ‘radical’-, basado en la

Aquí, se parte de un enfoque teórico basado en la ambivalencia del papel y las funciones del trabajo. Se han realizado numerosas investigaciones donde se reconocen sus transformaciones y sus componentes positivos y negativos. Igualmente, se han diferenciado sus efectos instrumentales, relacionales y expresivos según el tipo de trabajo y empleo y los contextos laborales y sociales, que afectan desigualmente a los diferentes segmentos de la sociedad²¹.

Por tanto, esta investigación se coloca, de entrada, en esa posición general más compleja con respecto al trabajo, basada en su carácter contradictorio. La trayectoria actual del empleo y del trabajo es ambivalente, en ella hay elementos positivos y negativos. Unos y otros se presentan con frecuencia estrechamente unidos. Son separables analíticamente, pero son complementarios y aparecen juntos en la misma persona. Sin embargo, en el análisis concreto se verá que cada uno de los dos tipos de elementos tiene una importancia desigual en los diversos sectores de la población y, particularmente, entre los jóvenes. Conforman una realidad segmentada con diversas combinaciones entre ambos elementos.

Eso lleva a desechar, de entrada, una posición esencialista, dominante en el siglo XIX y parte del XX. Una versión es la de la tradición ilustrada, de valorar al trabajo ‘esencialmente’ positivo -en el plano expresivo e instrumental-. Otra versión es la del primer Marx y parte de la tradición marxista, de poner el acento en lo ‘esencialmente’ negativo -alienante y empobrecedor- del trabajo bajo el capitalismo, y que sólo desarrollaría sus potenciales positivas en el comunismo. Sin embargo, la mayor parte de la tradición marxista, abandonó esa posición crítica inicial de Marx y abrazó y desarrolló la valoración esencial positiva del trabajo, tal como se expresaba en la Constitución soviética de la URSS (Méda, 1998; Ricoeur, 1999).

El concepto trabajo abarca muchas dimensiones. Es difícil hacer una valoración unificada y generalizada válida para todas sus funciones y sus diversos tipos y, por tanto, que afecte a todos los segmentos de la sociedad por igual. El significado y el valor del trabajo son una construcción histórica que dependerá, fundamentalmente, de las

filosofía política de Rawls (1997, y 1996) (Rodríguez, 1999). Todo ello ha sido abordado en Antón, 2005, 2003 y 2000.

²¹ Autores españoles que han abordado este tema y que se han tenido en cuenta son: Imanol Zubero (1998), Carlos Prieto (2003; 1990a y 1999b), Luis E. Alonso (2000; 1999), Antonio Santos y María Poveda (2001), Albert Recio (1997), Eugenio del Río (1999; 1997b), J. García et al. (2005), José M^a Peiró (2004; 1993) y Jorge Rodríguez, 2006.

relaciones entre las clases sociales (Prieto, 2003:426). No son constitutivos de una supuesta naturaleza o esencia de la actividad humana. En cada sociedad y en cada época existe una diversidad de sentidos sobre el trabajo, sobre los trabajos reales.

Por ello, es necesario diferenciar las funciones del trabajo, referidas, sobre todo, al trabajo asalariado en el contexto de las sociedades europeas de las últimas décadas, tras la crisis socioeconómica de los años setenta, y las profundas transformaciones generadas desde los años ochenta y noventa, en particular para los jóvenes. Así, se constatan las tendencias contradictorias existentes acerca del nuevo papel del trabajo y de las clases trabajadoras (Tezanos, 2003, y 2001; Alonso, 2004b, y 2000a).

Carlos Prieto (2003:424) distingue, dentro de la identidad social, entre la identidad social-suelo y la identidad social-techo. La primera otorga al individuo el reconocimiento de una existencia social mínima. El trabajo sigue siendo una dimensión clave para la configuración de la misma. La segunda le ofrece un reconocimiento social elevado. Y el trabajo jugaría un papel más variado y diverso. De forma paralela, las funciones instrumentales del trabajo –soporte de la identidad suelo- todavía serían importantes y se habrían debilitado las funciones expresivas -el papel intrínseco del trabajo- que contribuyen a conformar la identidad social-techo (Zubero, 1998).

Sin embargo, esas bases materiales, de poder adquisitivo, relacionales y de estatus, se han segmentado. Se han diversificado esas condiciones socioeconómicas, antes más homogéneas, que facilitaban una identidad laboral más homogénea y ligada a la pertenencia a la misma clase social. Al mismo tiempo, en la conformación del conjunto de su identidad colectiva –la identidad social-techo- intervienen muchos más factores autónomos de sus condiciones materiales de existencia.

Por tanto, se parte de la idea de que la identificación de los trabajadores con el sindicalismo está relacionada con su posición en el mercado de trabajo. Y se pretende justificar que la precariedad laboral juvenil, en las condiciones y mediaciones actuales, aleja a los jóvenes trabajadores de la acción colectiva y sindical. Así, se expone este enfoque acerca del carácter contradictorio y diverso del factor trabajo en las sociedades actuales, y se avanzan los elementos de hipótesis que van a guiar esta tesis.

1) En primer lugar, se concederá una importancia especial a la función del trabajo como generador de *identidad colectiva* y a los cambios tan significativos producidos en tal función. Esta identidad colectiva, la identificación con un grupo social

concreto, es el aspecto que enlaza con la *existencia colectiva* de la clase obrera, con su comportamiento social, con la configuración de la *conciencia de clase* y como fuerza social diferenciada, no sólo como ciudadanos individuales (Bilbao, 1993). La expresión sociopolítica de la clase obrera, el movimiento obrero en un sentido amplio, le daba identificación colectiva en cuanto comportamiento y fuerza social transformadora y diferenciada de otras clases sociales. Esta faceta es la que la que más centralidad ha perdido, la que más se ha debilitado, en particular, entre las nuevas generaciones (Dubar, 2002). Además, el pensamiento neoliberal la considera inexistente e indeseable, como parte de su pugna cultural (Navarro, 2000; Vaquero, 2000).

Así, cuando se habla de mayor o menor importancia del factor trabajo hay que distinguir los diferentes planos y luego valorarlos, es decir, emitir separadamente los juicios de hecho y los juicios de valor. El trabajo sigue siendo importante para la vida de las personas y como medio de inserción social o de socialización, aunque es más irregular y desigual. Además, otras facetas de la vida humana, como el consumo, aumentan su papel (Alonso, 1995; Bauman, 2005, y 2000). En todo caso, su función instrumental, sigue teniendo mucho peso. La problemática laboral, la precariedad e inestabilidad el empleo, las trayectorias profesionales tienen gran importancia para los individuos y la sociedad. Las dificultades del empleo como fuente de recursos estables, de garantías y de derechos laborales, como seguridad para los proyectos vitales, han generado una mayor preocupación social por las cuestiones relacionadas con el trabajo.

2) En segundo lugar, otra hipótesis a valorar es la disminución de la importancia del trabajo como dotador de sentido e identidad individual. Estos efectos estarían segmentados y afectarían, en particular, a las capas menos cualificadas y en precario. En ellas hay una disociación entre la importante aspiración –a un empleo digno y satisfactorio- y la progresiva adaptación –instrumental para el consumo-. Mientras, las capas cualificadas y profesionales valoran el papel expresivo del trabajo, como autoafirmación y desarrollo personal. Es decir, en la medida que el empleo es inseguro, crece la preocupación y la importancia –instrumental- de tener unas condiciones laborales y de empleo más estables. Se mantienen las expectativas hacia un empleo de calidad, pero se reniega del contenido –no expresivo- del empleo precario que se realiza. En las élites con buenos empleos pasa lo contrario: valoran el papel expresivo, relacional y de estatus de su empleo y ya no conceden tanta importancia a su

problemática. La tendencia intermedia, todavía mayoritaria, mantendrá una preocupación por la problemática laboral, dando importancia al papel instrumental del trabajo, y una adaptación y adecuación de las expectativas de acuerdo con las características de esa función real, instrumental, relacional y expresiva.

3) En tercer lugar, se trata de comprobar la interacción de las dos tendencias en los jóvenes trabajadores: la mayor importancia del trabajo como problema y sus menores efectos para la identificación y la acción colectiva. La particularidad entre los jóvenes, tal como se verá más adelante, es que sus trayectorias laborales son, mayoritariamente, precarias de forma prolongada. Las primeras expectativas juveniles, derivadas de una mayor cualificación académica, son de movilidad ascendente. No obstante, las transiciones desde la temporalidad y la precariedad, hasta su edad adulta, son diversas y los resultados quedan estratificados. Así, se desarrolla un proceso de reajuste de expectativas, de adaptación y de nuevos esfuerzos individuales.

En su conjunto, las nuevas condiciones laborales y de empleo de los jóvenes trabajadores están conformando nuevas relaciones sociales, nuevas ‘experiencias’ laborales que tienden a configurar nuevas identidades laborales emergentes con transiciones desde las identidades laborales tradicionales, basadas en el oficio y una carrera profesional duradera (Dubar, 2002). Además, esa preocupación por la problemática laboral –diversificada e individualizada- no termina de conformar una identidad colectiva -pertenencia común- y una acción sindical relevante. Esta dificultad está asociada a la segmentación y heterogeneidad de la población trabajadora, de sus condiciones, percepciones e intereses. A ello se añade el debilitamiento de su identidad colectiva, de su fuerza colectiva para transformar esas dinámicas globales que inciden en el mercado de trabajo. Así, se acentúan las estrategias de adaptación y esfuerzo individual por mejorar su situación laboral. Este proceso de individualización, a su vez, influye en la menor relevancia del sentido de pertenencia colectiva. Por tanto, son claves los factores de mediación cultural, subjetiva y organizacional, que relacionan estos dobles planos: identidad individual e identidad y fuerza colectiva; problemática laboral y acción sindical; importancia instrumental del trabajo y su papel expresivo; segmentación e individualización con pertenencia a un campo social.

En consecuencia, una parte del trabajo cobra mayor importancia, es más central, y otra parte disminuye su relevancia. Para profundizar en su ambivalencia se van a

distinguir cuatro funciones del trabajo asalariado –o empleo- (Bauman, 2000; del Río, 1999): 1) factor de socialización; 2) forjador de identidades colectivas y de fuerza social; 3) dotador de sentido y regulador de las existencias individuales; 4) vía para distribuir la riqueza creada socialmente. Todos ellos han sufrido modificaciones y hay que analizar qué componentes siguen siendo centrales y cuáles se han debilitado. Aquí, para interpretar los vínculos de jóvenes trabajadores y sindicalismo, se pone el acento en el segundo, en el papel del trabajo como forjador de identidades colectivas, de pertenencia a un campo social, de generador de acción y fuerza colectiva. Es el elemento más directo de conexión con la acción sindical y es el que más se ha transformado. Por tanto, se detallan, como una doble hipótesis, los dos problemas más importantes sobre la centralidad del trabajo que están incidiendo en el desencuentro entre jóvenes trabajadores y sindicalismo:

a) El primer problema es la **disminución del papel de la clase obrera como fuerza y campo social diferenciado** (Castel, 1995; Dubar, 2002; Lacalle, 2006; del Río, 1989; Tezanos, 2001b), especialmente de su componente juvenil. Se debe a su pérdida de ser polo de identificación colectiva y de capacidad contractual. Está relacionado con la relativa desarticulación y segmentación interna de las capas trabajadoras y con la debilidad del dinamismo del movimiento obrero y del movimiento sindical. Esa división interna tiene una faceta generacional, ya que la precariedad y el paro afectan especialmente a los jóvenes. La exclusión de un buen porcentaje de jóvenes del empleo estable es un factor negativo para ese sector y para la clase obrera en su conjunto. Esa relación nula, inestable o periférica de muchos jóvenes con el mundo laboral hace que las clases trabajadoras estén más envejecidas y que el movimiento sindical se vea privado de esas energías más dinámicas que siempre ha proporcionado la juventud trabajadora. Por otra parte, los propios jóvenes se ven privados de la experiencia de pertenecer a una gran fuerza social, como ha sido el movimiento obrero en otros momentos, dada su situación de marginación y desorganización. Éste es uno de los aspectos que se rastrearán en esta investigación como causa explicativa del distanciamiento de los jóvenes trabajadores del sindicalismo.

b) El segundo problema es **la pérdida de peso de la mentalidad tradicional sobre el gran valor del trabajo**, asociado a la cultura obrera (Beaud y Pialoux, 2004; Castillo, 1999; Moreno, 2003; Offe, 1997a; Recio, 2004b; del Río, 1997b). Su

disminución tiene efectos contradictorios y especial relevancia entre los jóvenes. Esa cultura obrera tradicional estaba asociada a valores solidarios e igualitarios, y generaba una mentalidad y un sentido de pertenencia colectivos. La disminución de todos esos aspectos es negativa. Pero la posición de subordinación o de infravaloración de otros componentes socioculturales de las personas trabajadoras –por ejemplo, el género- era problemática. Los jóvenes trabajadores actuales se han socializado con una mayor diversidad cultural y con elementos más transversales y comunes con otras clases sociales. Por tanto, esa menor jerarquía de lo obrero y del trabajo puede permitir un mayor equilibrio y adecuación a la diversidad y pluralidad de identidades sociales. Por otra parte, existen en diferentes sectores juveniles y de la sociedad nuevos valores solidarios e igualitarios y nuevas formas expresivas. No obstante, no parece que haya muchas perspectivas de que se genere una mentalidad de similar calado y dimensión como ha sido la cultura obrera en el siglo XX.

Por tanto, ese debilitamiento de la cultura obrera, de esos valores igualitarios y ese sentido de pertenencia colectiva que conllevaban, es negativo en la medida que se mantenga el sinsentido, desarraigo o desanclaje (Bauman 2003, y 2005, Giddens, 1994, y 1993; Gorz, 1997; Sennett, 2000). Además, ese vacío se puede llenar con otros componentes más problemáticos: el consumismo, la cultura del deseo, fundamentalismos diversos, etc. (Alonso, 2005; Bauman, 2000). Ese debilitamiento del sentido de pertenencia de clase es uno de los elementos que pueden explicar el alejamiento cultural de los jóvenes con respecto al movimiento sindical, cuyas bases sociales se han identificado con la clase obrera industrial.

Partiendo de estas hipótesis, aquí se trata de evaluar los cambios con respecto a esa conciencia social, que afectan particularmente a los jóvenes, junto con la fragmentación de la población trabajadora y el debilitamiento de una corriente o fuerza social diferenciada –el movimiento obrero o la clase obrera en cuanto sujeto social-. Son dinámicas socioculturales que afectan a las identidades laborales y colectivas de los nuevos trabajadores jóvenes. Se trata de valorar el marco de referencia y el papel que tienen la juventud trabajadora, los jóvenes sindicalistas y los jóvenes asociativamente más activos. Ése es el sustrato cultural sobre el que se asienta su actitud y comportamiento hacia la acción sindical y el sindicalismo. Así, en otro capítulo de este trabajo, se considerarán los análisis sobre las dinámicas del sindicalismo que se

combinarán con las investigaciones expuestas en los capítulos sobre los jóvenes trabajadores, sus trayectorias laborales y su acción colectiva.

En definitiva, se producen unas tendencias contradictorias sobre el papel del trabajo, su centralidad y su expresión sociopolítica y de identidad, que hacen todavía más compleja la interpretación y la elaboración de una posición normativa. Hasta aquí se ha realizado una aproximación teórica, el marco de referencia, para analizar las dos facetas centrales de esta investigación: sindicalismo y jóvenes trabajadores. Para el primero se ha expresado el modelo sociológico para interpretar la acción sindical. Para el segundo, se ha tratado el papel del trabajo y su centralidad desde el que enfocar el análisis de las tendencias y trayectorias laborales de los jóvenes. A esos dos aspectos se añadirá ahora el componente de identidad, que servirá para definir mejor los procesos que median entre ambos, entre la realidad sociolaboral de los jóvenes y la acción de los sindicatos.

2.2 Identidades laborales y sujeto social

En esta sección acerca de identidades laborales y sujeto social, se tratan dos temas relacionados con el sentido de pertenencia de los jóvenes trabajadores al universo obrero representado por el sindicalismo. Esa pertenencia o identificación, junto con la influencia de la acción sindical, es un factor clave para explicar los vínculos entre jóvenes trabajadores y sindicalismo. Primero, se explican las características de las identidades laborales y, particularmente, la identidad de clase social. Se expresan algunos aspectos generales del concepto de identidad y se analiza el papel de la identificación de clase obrera. Segundo, se hace referencia a los problemas y características de la formación de la clase obrera como sujeto social. En ese sentido se aludirá críticamente a las posiciones más deterministas que asociaban la condición salarial de las clases trabajadoras a una posición ‘revolucionaria’. Se destaca que los procesos de mediación entre las condiciones ‘objetivas’ y ‘subjetivas’ son más complejos e intervienen diversos mecanismos. Esto es particularmente importante para interpretar el comportamiento social y sindical de los jóvenes trabajadores. Según la hipótesis planteada, por un lado, sus problemas laborales han aumentado con respecto a la generación anterior; por otro lado, los jóvenes están más despegados de las

tradiciones obreras y de la acción sindical. A continuación se explica el enfoque adoptado acerca de la identidad de clase y la definición del concepto de sujeto social que constituye el modelo de interpretación del papel de la clase obrera en la sociedad. Se trata de precisar ese enfoque que relaciona de forma más compleja las interacciones entre condiciones materiales, subjetividad, identificación y acción colectiva, fundamental para interpretar las nuevas dinámicas de los jóvenes trabajadores, su sentido de pertenencia social y sus vínculos con el movimiento sindical.

a) Identidades laborales e identidad de clase

Las identidades laborales y la identidad de clase han configurado las bases del sentido de pertenencia a un grupo o bloque social, la clase obrera. Su expresión organizada ha sido el movimiento obrero, es decir, el conjunto del mundo asociativo o el tejido social donde se encuadraban las clases trabajadoras y, particularmente, el movimiento sindical.

1) En primer lugar, se clarifica el concepto de identidad. Se parte de la idea de que la identidad social es construcción social, que articula lo psicológico y lo social (Agulló, 2000 y 1997). Se conforma mediante la interacción social de todos los individuos, ya que todos están implicados y son partícipes. La identidad surge gracias a las relaciones sociales, teniendo el lenguaje un papel primordial en la configuración del yo. Además, tienen una influencia decisiva las relaciones económicas y de poder. La identidad es el resultado de una ‘identificación’ contingente e histórica. Es un proceso doble de diferenciación y generalización. La primera tiende a definir la diferencia, la singularidad. La segunda busca definir el nexo común. Por tanto, identidad es ‘pertenencia’ común. Existen dos formas de identificación: las atribuidas por los otros –comunitarias- y las reivindicadas por uno mismo –societarias- (Weber, 1993). La crisis de las identidades –del vínculo social- sería el paso de las primeras a las segundas (Dubar, 2002)²².

²² Este autor señala que las formas sociales ‘societarias’ no son sinónimas de ‘individualistas’, y considera que ante la dificultad de una conceptualización sociológica de esas nuevas identidades ocupa su papel la económica, que relaciona societario a económico e identidad personal al modelo abstracto de *homo oeconomicus* con su racionalidad económica.

La palabra identidad colectiva se puede referir a elementos de identificación fuerte como ¿qué o quiénes somos? O bien, a qué mentalidad tenemos: ¿qué ideas, objetivos, sentidos o representaciones tenemos de nuestra vida y de la sociedad? La discusión sobre la identidad colectiva ha adquirido un nuevo vigor por la convergencia de tres dinámicas, que necesariamente se deben tener en cuenta (Bauman, 2003; Beck y Beck-Gernsheim, 2003; Deschamps, 1996; Díaz, 2003; Dubar, 2002). La primera, por la crisis de las grandes identidades de clase o de las ideologías cerradas. La segunda, por el desarrollo de diversas identidades colectivas parciales -culturales, de género, locales, ecologistas, etc.- que además son transversales y afectan a las demás clases. La tercera, por la fuerte tendencia de individualización que vacía los contenidos y relaciones de una identidad colectiva, pone el acento en la identidad individual –más discontinua y parcelada-, aunque enfrentada a ella se dan reacciones de signo contrario, de tipo comunitarista.

La teoría de la identidad social es relevante para el problema de definir límites entre grupos, pues esa delimitación se lleva al plano de la subjetividad humana. En la definición de grupo deben estar presentes tres elementos: la existencia de una categoría aceptada interna y externamente al grupo, la identificación con ella por todos los miembros del grupo y la comparación social entre los grupos. Las controversias y escuelas son muy diversas para valorar la identidad²³.

Aquí, sólo se señalan los aspectos más significativos relacionados con el enfoque de esta investigación, centrada en las identidades sociolaborales juveniles. Se puede abordar desde dos planos. Uno, es que en la teoría sociológica han perdido importancia los análisis en términos de clase social (Carabaña, 1995; Wright, 1995, y

²³ Aportaciones significativas a la teoría de la identidad, consultadas, han sido las siguientes: Beck (1998); Erikson (1992); Giddens (1997, y 1994); Mead (1972); Tajfel (1981); Turner (1987); Vasilachis, 2003. También se han considerado en esta investigación algunas ideas relevantes sobre la identidad colectiva. Hunt, Benford y Show (1994) han profundizado en el papel de los marcos de acción colectiva en la conformación de las identidades colectivas, vinculados a movimientos sociales. Un concepto clave es el de representaciones colectivas, desde su utilización por fundadores de la sociología como Durkheim (1985) y Weber (1993; 1985). Está reconstruido en Beriain (1990). Sobre el concepto de identidad social se publican varios trabajos interesantes en el libro editado por J. F. Morales, D. Páez, J.C. Deschamps y S. Worchel (1996). Se pueden ver los elementos principales de la teoría de la identidad social en Tajfel, H. y Turner, J.C. (1979). Sobre identidad de género, Agacinski (1998), y Pateman (1995). En relación con la gran diversidad cultural e identitaria derivada de las fuertes inmigraciones Álvarez (1993); Kymlicka (1999); Lucas y Torres, (2002) y Taylor (1993). Más específicamente sobre la identidad nacional como construcción social se puede ver Kymlicka (1996, 1999) y Villanueva (1991). En el caso de las identidades sindicales es fundamental la aportación de Hyman (2004) y sobre la crisis de las identidades laborales la de Dubar (2002).

1994). Por ello existe una menor visualización teórica del peso del estatus socioeconómico y las desigualdades sociales en la conformación de las identidades. Otro, es que entre la población trabajadora ha perdido fuerza la identidad de clase como identidad fuerte (Dubar, 2002). Éste es un elemento clave para analizar el débil sentido de pertenencia a la clase obrera o a un campo social definido que tienen los jóvenes trabajadores, y valorar las dificultades para su identificación y participación en un movimiento social como el sindicalismo. Es un factor fundamental para interpretar la lógica de pertenencia de la acción sindical, los vínculos entre sindicatos y sus bases sociales.

2) En segundo lugar, se analiza el concepto de identidad laboral, con una perspectiva histórica de sus cambios. Aquí, se parte de la hipótesis de que se ha producido una crisis de las diversas identidades colectivas ‘laborales’ tradicionales (Castel, 1995; Díaz Salazar, 2003; Dubar, 2002). Esas identidades con precedentes a lo largo de todo el siglo XIX, se conformaron con la segunda revolución industrial –finales del siglo XIX y principios del siglo XX-, con la generalización de los grandes centros industriales y el fordismo. Tras la segunda guerra mundial y en el marco keynesiano de las sociedades europeas -1945/1975-, con pleno empleo, expansión del Estado de Bienestar y la participación sindical en la regulación de las condiciones laborales, se consolidan esas identidades laborales de las clases trabajadoras europeas²⁴. Son las tres décadas de progreso y mejora de las condiciones sociolaborales y de empleo y de gran capacidad de encuadramiento y de regulación colectiva del sindicalismo.

Las identidades laborales se pueden dividir en tres tipos. Primero, la identidad del empleo. Está basada en la comunidad profesional, de oficio y la transferencia intergeneracional de conocimientos y experiencias. Supone una vinculación prolongada,

²⁴ En Europa se identifica esta etapa fordista y el modelo keynesiano con los llamados treinta años ‘gloriosos’ de 1945 a 1975, de extraordinario crecimiento del empleo, de consolidación de los Estados de Bienestar, de los modelos de regulación colectiva con participación de los sindicatos y de las identidades laborales correspondientes (Boyer, 1992; Dubar, 2002; Esping-Andersen, 1993). En España, el fuerte crecimiento y la expansión económica dura la mitad -1960/1975- y en el periodo franquista. La ‘configuración social’ de la clase obrera ‘fordista’, relativamente joven y más reducida a los grandes núcleos industriales y urbanos, se produce desde finales de los sesenta y en los años setenta, a caballo de la transición política, la consolidación de los sindicatos democráticos y los comienzos de la crisis económica (Pérez Díaz, 1980, y 1979; Tezanos, 1980). Así, en aquel contexto de la refundación del movimiento sindical en España, el soporte para la regulación colectiva y la consistencia de esas identidades laborales son más débiles que en los países europeos centrales, y el sindicalismo en España deberá hacer un extraordinario esfuerzo expresivo para su reconocimiento e institucionalización, tal como se explicará más adelante.

desde la formación académica y profesional básica a un oficio o carrera profesional, a un centro de trabajo y a una experiencia compartida y común con un mismo colectivo de trabajadores. Sin embargo, las transformaciones productivas son amplias y evidentes, junto con los cambios en los oficios y carreras profesionales, y existe una numerosa literatura sociológica, tal como se ha expresado antes. El segundo tipo es la identidad del trabajo, con la dignificación del hecho de ser trabajador y la vinculación con la cultura obrera diferenciada de la de otras clases sociales. Suponía el orgullo de la pertenencia a ese estatus, a las relaciones en los mismos barrios y a esas formas de vida y de cultura. Estaba asociado a unas condiciones de vida y de consumo comunes, y diferenciadas de las de otras clases sociales. La ciudadanía laboral estaba ligada a la ciudadanía social. Los cambios de esta segunda identidad y los factores que la producen son más complejos, tal como se ha analizado en la sección anterior, sobre la ambivalencia del trabajo. El tercer tipo de identidad laboral, es el de la pertenencia a una clase social con la participación en la ‘lucha de clases’, en el conflicto social. Esta identidad laboral, propiamente, la identidad de clase, se analiza aquí detenidamente. Supone la participación en una colectividad con intereses y objetivos comunes, con un proyecto social diferenciado y, específicamente, la pertenencia al sindicalismo de ‘clase’ y al universo de la izquierda, de la que la mayoría del movimiento obrero se ha considerado parte.

Esas identidades laborales se forjaron a través de una experiencia compartida, una cultura y una dinámica ascendente, culminada por toda la generación obrera de la época keynesiana. Para explicar sus cambios es necesario un análisis de las relaciones subjetivas en el empleo, de las implicaciones en el trabajo y en las relaciones sociales de los trabajadores en las nuevas condiciones sociolaborales. No obstante, aquí, en el análisis del desencuentro de jóvenes trabajadores y sindicalismo, se pondrá el acento en el tercer tipo, en la identidad de clase. En relación con ella, el aspecto principal es el cambio en las relaciones de poder en el trabajo, la disminución de los conflictos laborales y el declive de la ‘lucha de clases’ (Dubar, 2002). Al mismo tiempo, se ha producido la diversificación de los problemas, movilizaciones, formas expresivas y cauces organizativos y de representación. Y junto con ello la ascensión del tema de ‘identidades’, desvinculadas de las identidades laborales y de clase.

Los cambios productivos, sociales y laborales iniciados desde mitad de los años setenta y acelerados en los años ochenta y noventa han modificado el marco socioeconómico en que estaban insertadas esas identidades laborales. Así, se expone el enfoque que se irá contrastando a lo largo de la investigación. Existe una relativa ruptura entre las generaciones más adultas y las nuevas generaciones. En las primeras, representativas de las clases trabajadoras adultas, estables y, parte de ellas, sindicalizadas, los cambios de identidades laborales supone un debilitamiento de esos tres tipos, una dilución de su componente comunitario y se desarrolla una actitud defensiva y de resistencia de su estatus anterior. En las segundas, las nuevas generaciones, ya están socializadas, mayoritariamente, en otro marco de relaciones laborales y de empleo, dominado por el empleo 'flexible' y la precariedad, y no han vivido esas experiencias prolongadas. Todavía no se puede hablar de nuevas y distintas identidades laborales, sino de 'experiencias' sociolaborales y elementos de identificación colectiva más débiles. Al mismo tiempo, se produce una mayor individualización, con mayor peso de las 'identidades personales' con respecto a las colectivas. Todo ello configura la influencia y la transición desde las anteriores identidades laborales hacia la conformación de otros equilibrios entre nuevas identificaciones colectivas y personales²⁵.

Los jóvenes trabajadores establecen nuevas relaciones sociales más variadas e informales que, de forma más fragmentada, van configurando nuevos vínculos interpersonales, más autónomos. Sin embargo, en su relación con los otros, el asunto de la mediación –institucional, de representación, de poder- se convierte en central y crítico. Esas mediaciones serán claves en la conformación de la 'pertenencia' o identificación social de las nuevas generaciones trabajadoras. Esa nueva identificación colectiva en el trabajo sería un proceso de innovación, una creación 'institucional' (Sainsaulieu, 1986) que implica un proceso de elaboración, de negociación de reglas y normas, de referencias comunes. Sería un proceso conflictivo, aunque también incluye cooperación y compromisos, avances y retrocesos²⁶.

²⁵ Así, Dubar (2002:250), siguiendo a Weber (1993), Marx (1970) y Norbert Elías (2000), inscribe estos cambios de identidades en un proceso más amplio con cuatro formas identitarias: un *Nosotros* comunitario –'cultural'- se combina con un *Yo* 'reflexivo', y desde un *Nosotros* societario –'estatutario'- se pasa a un *Yo* 'narrativo'.

²⁶ Por otra parte, también se empieza a conformar una identidad individualista o en 'red', aunque poco segura e incierta. Se asienta en el proceso de individualización y afecta los jóvenes más cualificados,

En definitiva, se ha producido una crisis de las diversas identidades colectivas ‘laborales’ (Bauman, 2005; Castel, 1995; Díaz Salazar, 2003; Dubar, 2002; Sennett, 2000). Las identidades laborales ‘fordistas’ se consolidaron y estaban basadas en tres tipos de identidades forjadas a través de una experiencia compartida, una cultura y una dinámica ascendente de toda la generación trabajadora de la época keynesiana – 1945/75-. 1) La *identidad del empleo*, basada en la comunidad profesional, de oficio y la transferencia intergeneracional de saberes. 2) La *identidad del trabajo*, con la dignificación del hecho de ser trabajador y la vinculación con la cultura obrera diferenciada de la de otras clases sociales. 3) La *identidad de clase*, de la participación en la lucha de clases o en el conflicto social, la pertenencia a una colectividad con intereses y objetivos comunes, con un proyecto social diferenciado.

Sin embargo, en España, la constitución de esas identidades laborales ha sido más breve –años sesenta y setenta-, más limitada –grandes núcleos urbanos e industriales-, y frágil –en otras condiciones sociopolíticas, sin sindicatos democráticos legales y sin su capacidad asociativa, cultural y de encuadramiento-. Todo ello permitió configurar las identidades laborales de los núcleos sindicalizados y del propio sindicalismo en España justo cuando empezó a notarse la crisis socioeconómica a finales de los setenta y durante los ochenta. El protagonismo de esas bases sociales centrales y del conjunto del sindicalismo permitió mantener una fuerte capacidad representativa y expresiva. Sin embargo, la fragilidad de esa identificación de la mayoría de las clases trabajadoras con el sindicalismo limitó los niveles de pertenencia y su capacidad de influencia efectiva, justo cuando se iniciaba una etapa laboral más desfavorable. La profundidad de la crisis de empleo y el bloqueo de la ocupación juvenil en los años ochenta y primeros noventa y la reestructuración y flexibilidad de las actividades productivas y de los oficios y carreras profesionales supuso una mayor ruptura con esas identidades laborales clásicas de las nuevas generaciones incorporadas al mercado laboral desde mitad de los noventa, la mayoría en nuevos centros

que confían en su propia capacidad para garantizar la movilidad ascendente. Sus estrategias son individuales, asentadas en su propio capital humano, y utilizan también su capacidad relacional o en red. Pretenden una movilidad ‘externa’ a la empresa, valorando como positiva la participación sucesiva en diversas empresas y actividades ocupacionales –confiando en su experiencia acumulativa como base de su movilidad ascendente-. Frente a la crisis de la identidad ‘tayloriana’ se levantaría esta identidad individualista. Pero esa identidad incierta, basada en la empleabilidad, en la responsabilidad individual, tampoco permite fijar unos vínculos estables que permitan conforma quién soy *Yo*, y como *me* identifican. Sería una identidad de crisis más que una identidad en crisis (Dubar, 2002:149).

productivos o sin conexión con los grandes centros de trabajo industriales o de servicios tradicionales. Las fuertes transformaciones productivas, del modelo de empleo y los cambios culturales y sociopolíticos han vaciado todavía más esas identidades laborales tradicionales, más comunitarias, entre los jóvenes trabajadores, sobre las que se asentaban, mayoritariamente, las bases sociales centrales del sindicalismo y la acción sindical. Esa doble dinámica de crisis de las identidades laborales tradicionales y de emergencia de nuevas relaciones y experiencias laborales de los jóvenes trabajadores es la referencia sobre la que se sitúa el papel del sindicalismo y el lugar que ocupan los jóvenes trabajadores en las políticas y en la 'cultura' de los sindicatos.

3) En tercer lugar, se explica la complejidad del significado de la identidad de clase y la conciencia de clase. Esta identificación ha sido uno de los elementos sustantivos de las clases trabajadoras y del movimiento sindical a lo largo del siglo XX. Aquí se parte de la hipótesis de que las identidades laborales tradicionales se han transformado y debilitado, debido a los profundos cambios productivos, del mercado de trabajo, sociopolíticos y de las mentalidades durante las últimas décadas (Dubar, 2002). Estos cambios son más pronunciados entre la juventud trabajadora, afectan a su sentido de pertenencia social y son factores explicativos de sus vínculos con los sindicatos. Así, en esta sección se analizan esos conceptos para adecuarlos al análisis de las dinámicas actuales en que está inscrita la acción sindical.

La identidad de clase es uno de los polos centrales de identificación de los sindicatos generales. Por otro lado, la conciencia social de las clases trabajadoras ha sufrido amplias transformaciones. En particular, se han generado nuevas dinámicas y nuevas mentalidades que afectan a la experiencia sociolaboral juvenil. Son aspectos fundamentales para explicar los vínculos entre sindicatos y jóvenes trabajadoras. Hacen referencia, sobre todo, a los procesos de identificación y pertenencia de los jóvenes con el campo social representado por el movimiento sindical. Explican también algunos rasgos socioculturales de las bases sociales del sindicalismo, que permiten compararlos, por un lado, con las mentalidades juveniles y, por otro lado, con los valores simbólicos de las estructuras sindicales. Así, se podrá avanzar en el análisis de la hipótesis inicial: el escaso encuentro entre jóvenes trabajadores y sindicatos.

Vinculado con ello se analizará el contenido de la identidad de clase. Éste es un componente central para definir los modelos sindicales y es un aspecto relacionado con

la identificación de los movimientos sociales. Ello lleva a reinterpretar el concepto de sujeto social. Se trata de retomar los conceptos clásicos de sujeto social e identidad de clase para ver en qué sentido son útiles o no para definir la diversidad de los jóvenes y movimientos actuales. Posteriormente, se señalarán las características de la conciencia de clase y la configuración de nuevos campos sociales. Se expresa cómo interpretar la relación entre el componente de clase de los sindicatos y su pertenencia a campos sociales más amplios con la participación y pertenencia de los jóvenes a esos campos. Es el análisis de los nuevos vínculos entre jóvenes trabajadores y la dimensión social o sociopolítica de los sindicatos.

4) En cuarto lugar, se explica la identificación de clase del sindicalismo. En el análisis sociológico de los nuevos y viejos movimientos sociales se utilizan tres conceptos –sujeto, clase social y movimiento–, que tienen un gran significado teórico, histórico y simbólico. Se ha hecho referencia a la tradición marxista de la idea de sujeto social, a partir de la constitución de una clase social – la clase obrera- portadora de una ‘misión histórica’, de un proyecto transformador, que estaba encarnada por el movimiento obrero -la izquierda política y social y el movimiento sindical-. Esa *clase en sí* –objetiva-, se convertía en *clase para sí* –subjetiva- a través de su *consciencia* de clase, y actuaba como sujeto social. Todo ello, expresado en los términos hegelianos del primer Marx y de algunas corrientes marxistas, puede tener un enfoque más esencialista²⁷. Ese sujeto tenía un primer componente de lucha económica o fines laborales. Un segundo componente, el carácter de clase o sociopolítico, primero revolucionario y luego de acción democrática y de exigencia de la ciudadanía laboral y social. Y un tercer componente, sociocultural, como articulador de una cultura –obrero-, con un espacio asociativo, expresivo y simbólico propio. Esos tres componentes están asociados a las tres identidades sindicales fundamentales: hacia el mercado laboral, la clase y la sociedad (Hyman, 2004). Como se comenta en otro apartado, ese sujeto, el movimiento obrero, se ha debilitado y decaído, en particular en el último aspecto.

El discurso del ‘sindicalismo de clase’ y de la identidad de clase, tiene una función ‘integradora’ y de ‘unidad’ interna, aunque también oscurece la diversidad y pluralidad interna del movimiento sindical, y los intereses específicos de los que ostentan el poder organizacional. Así, esa expresión es contradictoria y ambivalente.

²⁷ Es la interpretación clásica de Lukács (1984) y Gramsci (1978). Se puede ver también en Marcuse (1969) y en Touraine (1966).

Sigue teniendo su sentido tradicional, utilizado en esta investigación, de aspirar a la representación y articulación del conjunto de las clases trabajadoras, corrigiendo deficiencias en la composición y arraigo de los sindicatos y en su función de defensa de los intereses del conjunto de la ‘clase obrera’. Sin embargo, también se ha utilizado por algunos de los representantes ‘obreros’ para defender sus propios intereses²⁸. Por tanto, hay que diferenciar clase o base social y sus ‘representantes’ o su parte ‘organizada’ y evaluar las mediaciones y conflictos entre los dos niveles²⁹. Además, existen distintos niveles y gran diversidad de identificaciones –de género, nacionales, etc.–, y su conexión con la identificación colectiva de ‘clase’ no siempre se ha conjugado bien. Esas connotaciones problemáticas junto con los amplios procesos de ‘individualización’ dificultan la ‘pertenencia’ de la juventud trabajadora al sindicalismo de ‘clase’.

En definitiva, la identidad de clase sigue constituyendo uno de los modelos fundamentales de los sindicatos y el capital cultural y simbólico de esa representación de la ‘clase obrera’, ha sido muy importante en la tradición de la izquierda y del sindicalismo y en la ampliación de la ciudadanía económica y social (Crouch, 2004, 1999, 1993 y 1991; Hyman, 2004). No obstante, la realidad asociativa de los sindicatos, sus relaciones internas y esa identidad se han vuelto más complejas. Dada la fragmentación y diversidad de la clase obrera y la transversalidad con otras clases y sectores sociales de muchos problemas, es difícil la unidad –organizativa, expresiva, simbólica- y una identificación común. En todo caso, este concepto refleja dos elementos de interés con respecto a los vínculos entre jóvenes trabajadores y sindicalismo. El primero, que es necesario para el movimiento sindical aumentar su representatividad y su papel real como articulador de la gran mayoría de la población trabajadora y de sus intereses, en particular, de las nuevas generaciones. En ese sentido, la expresión sindicalismo de ‘clase’ puede significar la voluntad positiva de articular y representar a las capas mayoritarias y más significativas de la población trabajadora. Así se refuerza realmente esa identidad de clase. El segundo elemento es que, en determinados momentos y contextos, sí se han producido expresiones colectivas de la

²⁸ El caso más claro ha sido el de los aparatos dirigentes de los sindicatos de los países socialistas del Este, que demostraron no tener, prácticamente, ninguna representatividad de las clases trabajadoras cuando se hundieron sus regímenes.

²⁹ La diferenciación de esta doble dinámica, clásica en la sociología de las organizaciones, afecta a todo tipo de organizaciones e instituciones. Así, existe una tendencia en las que los administradores o expertos utilizan la organización más para sus propios intereses que para los fines generales –su ‘misión’- o los objetivos instrumentales del conjunto de la organización (Mintzberg, 1992).

gran mayoría de las clases trabajadoras y de la ciudadanía en torno a reivindicaciones compartidas, promovidas con fórmulas organizativas unitarias y complejas³⁰. Algunas de esas iniciativas han tenido gran participación juvenil, y han fortalecido esa identidad de clase y la dimensión social de los sindicatos. Por tanto, la identificación de clase sigue siendo fundamental para el sindicalismo pero exige una profunda renovación crítica de su papel, su contenido y de los diferentes procesos de su configuración en las nuevas generaciones de trabajadores y trabajadoras. Aquí, se utilizará este concepto – identidad de clase- en un sentido menos ‘fuerte’ y asociado a otros dos conceptos más adecuados para interpretar los procesos de formación de las identidades laborales de los jóvenes: ‘experiencia sociolaboral’ y ‘pertenencia a un campo social’.

Ahora, se amplía este tema con el segundo aspecto, la configuración de la clase obrera como sujeto social y sus cambios, como marco de referencia para los jóvenes trabajadores y su acción sindical.

b) La clase obrera como sujeto social

El segundo tema es la formación de clase obrera como sujeto social en el que se pueden vincular los jóvenes trabajadores. Más en general está vinculado a los elementos básicos relacionados con la amplia problemática del papel de la cultura y de las ideas, en definitiva, de la conciencia social, en la constitución y conformación de las sociedades modernas. Como se verá más adelante, la diferenciación de clase de las nuevas generaciones trabajadoras es más débil que la de la generación anterior, lo que lleva a precisar la relación de los diferentes mecanismos que intervienen en esa identificación obrera. Se trata de ver la interconexión entre tres componentes básicos: condiciones materiales –trabajo-; identidad de clase y cultura obrera, y sujeto social y acción colectiva y sindical. Desde el punto de vista teórico, éste es el hilo conductor que

³⁰ Por ejemplo, en la huelga general de junio de 2002, fueron los sindicatos CCOO y UGT los que canalizaron la movilización que expresaba un fuerte malestar cívico por las medidas laborales y de recorte de la protección social del Gobierno del PP. Así mismo, en las grandes movilizaciones contra la guerra en Irak, fueron las plataformas unitarias -organizaciones pacifistas, movimientos sociales, sindicatos y partidos políticos de izquierda- quienes canalizaron y representaron esa identificación y acción colectiva con los objetivos generalizados por la paz en la sociedad española. Serían expresiones y movilizaciones no exclusivamente de ‘clase’ –obrero o juvenil/clase media-, sino interclasistas, populares y cívicas, pero que conformaban un ‘campo’ social frente a otro.

se sigue en este trabajo, partiendo de la senda abierta por E. P. Thompson (1995, 1979, 1975)³¹.

Inicialmente, hay que aludir críticamente al pensamiento clásico de Marx (1970) sobre el papel *revolucionario* de la clase obrera. Es una tesis central del marxismo que, ahora, a principios del siglo XXI, quedan pocas dudas empíricas e históricas acerca de su fundamentación errónea (Hobsbawm, 1987, y 1983; del Río, 1986; Rudé, 1979; Therborn, 1989, y 1987). En segundo lugar, también conviene citar, dentro del pensamiento de la izquierda, que la versión contraria, la de la *muerte* de la clase obrera -a partir de las tesis de Marcuse (1969)-, también se ha mostrado unilateral (Edwards, 1990; Lange, 1990; del Río, 1986)³². En muchos de estos autores de influencia marxista, se ha pasado de un embellecimiento sobre las potencialidades del trabajo y de la clase obrera al extremo contrario, de declarar la casi inexistencia de la clase obrera en cuanto sujeto social. Y, a veces, han mantenido la idea fuerte de sujeto social, intentando adjudicar esas características y potencialidades a otros sujetos sociales, como los nuevos movimientos sociales (Alonso, 1995a).

Ese enfoque, más histórico y analítico, será más adecuado para investigar los cambios en la identidad y la acción de las actuales clases trabajadoras. Para ello, habrá que tener en cuenta que en estas últimas décadas se produce un mayor debilitamiento tanto de una conciencia social alternativa de modelo de sociedad como de los sujetos sociales transformadores. No obstante, permanecen cierta conciencia e identidad de clase más estratificada, y no se pueden afirmar las tesis generalizadoras de la muerte de la clase obrera o de todo sujeto social. Se están conformando nuevas experiencias, relaciones e identidades laborales 'societarias' (Dubar, 2002). Además, hay un aumento cultural general, junto con una diversificación y una disociación entre un pensamiento más crítico y unos sujetos sociales parciales y más heterogéneos.

³¹ En los años sesenta E. P. Thompson publicó su obra *La formación histórica de la clase obrera* (1977), complementada con otras (Thompson, 1979, y 1995), en el marco de la tradición historiográfica anglosajona. Se revela un enfoque, mucho más concreto y desde otra tradición marxista menos hegeliana, de las dinámicas por las que se ha conformado históricamente la clase obrera, a través de su *experiencia* y sus tradiciones culturales, en sus orígenes en Inglaterra.

³² En el marco de los años ochenta se publican también dos obras de gran impacto, que teorizan sobre la disminución del papel de la clase obrera y del movimiento obrero como sujeto transformador. Son *Adiós al proletariado* de André Gorz (2001), y *El post-socialismo* de Alain Touraine (1982). El primero, como su título indica, anuncia el fin del papel histórico del proletariado, ocupando su lugar en las transformaciones sociales, una nueva clase de *no-trabajadores*. Por su parte, Touraine pone el acento en el protagonismo de los nuevos movimientos sociales.

Aquí, se parte de los problemas de la práctica social y la constitución de los sujetos sociales, considerando los componentes subjetivos que han conformado los movimientos obreros. Por tanto, son fundamentales los problemas asociados a la relación entre teoría y experiencia social, o bien, a los mecanismos de socialización y cambio cultural (Anderson, 1985; Durkheim, 1985; Hobsbawm, 1987; Samuel, 1984; Thompson, 1977, 1979, y 1995).

En la tradición marxista, la llamada superestructura ideológica, la cultura y la política, casi siempre han aparecido como determinadas o subordinadas a las dinámicas económicas. Esa ha sido la lectura predominante de *El Capital*, especialmente en las corrientes marxistas estructuralistas (Thompson, 1981)³³.

En este trabajo se considera que la conciencia ‘socialista’ no es un simple reflejo del antagonismo fuerzas productivas / modo de producción, o resultado de la situación de la clase obrera en la sociedad. La existencia, la vida, determinan la conciencia, pero aquellas constan también de conciencia. En la economía, la política y los conflictos sociales pesan elementos que preceden a la conciencia, pero ésta también actúa en la existencia social. Es decir los niveles de conciencia no son producidos automáticamente por los elementos existenciales, sino que se influyen mutuamente (Abercrombie et al. 1987; Therborn, 1989, y 1987; Thompson, 1981, y 1979).

Por otra parte, en el pensamiento marxista se había mantenido un acuerdo en dos presupuestos básicos. El primero, que la división en clases sociales era el aspecto más importante de la sociedad. Y el segundo, que el progreso de la sociedad depende de la lucha y confrontación entre la burguesía y la clase obrera que, finalmente, impondría su hegemonía hasta llegar a la transformación socialista (Marx y Engels, 1970).

En los últimos treinta años se han ido cuestionando estos presupuestos y tras el hundimiento del socialismo real de los países del Este, se ha ampliado la crisis ideológica del marxismo y la credibilidad de las transformaciones de los estados socialistas realizadas en nombre de la clase obrera. Por otra parte, el hundimiento del socialismo real ha venido a confirmar la falta de realismo de algunas de las ideas marxistas sobre la *misión* transformadora de la clase obrera occidental o sobre las condiciones favorables para la transformación socialista que debía traer el desarrollo capitalista (Recio, 2004). Pero esa

³³ Autores clásicos como Marx (1970) y Weber (1985, 1992), han realizado sus análisis relacionando economía y cultura, aunque con una explicación diferente y con elementos contrapuestos de la relación entre ambos aspectos (González, 1998).

crisis también ha llegado al conjunto de las corrientes socialistas (Giddens, 1999; Lafontaine, 2000; Picó, 1992), por la dificultad de plantear una sociedad alternativa al capitalismo, y dadas las dificultades para la renovación de la izquierda o la existencia de simples dinámicas adaptativas y de moderación del conflicto social (Hyman, 2002b, y 1979; Recio, 1997b; del Río, 2004, y 1999).

La concepción tradicional de la izquierda clásica sobre el papel de la clase obrera, sobre el cambio social y cultural, sobre la idea de la importancia de la evolución de la base material para la transformación social, está en crisis. Al mismo tiempo, ligadas a las dinámicas de agotamiento de la sociedad industrial y la modernidad avanzada, resurgen nuevas tendencias culturales postmodernas, iniciadas hace un siglo, cuestionando la propia existencia del sujeto ilustrado, incluida la propia razón crítica en cuanto sustituto del propio sujeto racional (Alonso, 2004b, y 2000a).

Sin embargo, todavía es cierto que se dan graves problemas en la humanidad, entre las capas trabajadoras europeas, aunque no se vea claro qué nuevos sujetos sociales pueden constituirse, cómo se pueden conformar las nuevas identidades sociales, cuáles son los cambios culturales y las tendencias que se están produciendo de la sociedad (Castells, 2001). En esas tendencias se sitúan las dinámicas de los sindicatos europeos y constituyen elementos de referencia para interpretar las dificultades del movimiento sindical y de sus conexiones con las nuevas generaciones. Se trata de interpretar cómo se desarrolla su dimensión social, sus identidades de clase y sociopolíticas y cómo se relacionan con sus objetivos reivindicaciones y sus fines sociolaborales (Hyman, 2004).

En definitiva, este trabajo parte de la reflexión crítica de esos autores clásicos y esas tradiciones. Así, se desechan dos enfoques erróneos. 1) Un enfoque ‘determinista’ que asocia mecánicamente, por sus condiciones de existencia, a la clase obrera con una ‘conciencia de clase’ y una misión de cambio social y, por tanto, que los jóvenes trabajadores terminarán incorporándose a esa dinámica. Este enfoque de la tradición marxista, ha sido dominante en el movimiento sindical, pero en las últimas décadas se ha debilitado. Así, se mantiene en una formulación más débil: los jóvenes trabajadores –los trabajadores en general-, dadas sus condiciones de precariedad y explotación necesariamente se vincularán y apoyarán al sindicalismo. 2) Un enfoque ‘individualista’ y ‘abstracto’ de infravalorar los vínculos y las experiencias comunes asociados a las condiciones materiales y laborales. La conclusión sería la contraria. Las condiciones de

precariedad de las nuevas generaciones son aspectos muy secundarios en sus vidas, no generan malestar social, y se diluyen las bases sociales para la continuidad del sindicalismo.

Aquí, se considera fundamental el análisis de la interrelación de cultura y sujeto social, de pensamiento y praxis. Se trata de dotarse de instrumentos analíticos más apropiados para investigar e interpretar los cambios recientes de las clases trabajadoras, de las bases sociales presentes e inmediatas del sindicalismo. En particular, supone renovar los enfoques e interpretar las dinámicas de los nuevos trabajadores jóvenes, socializados en un contexto de amplios cambios del empleo y de las mentalidades, con otra experiencia sociolaboral y en otro marco cultural alejado de esas tradiciones obreras.

Ahora se profundizará en la conformación específica de la conciencia de la clase obrera, como referencia para evaluar la configuración del sentido de pertenencia de los jóvenes trabajadores y la implicación para sus vínculos con el movimiento sindical.

2.3 Conciencia de clase y campos sociales

En este apartado se tratan dos aspectos para precisar el enfoque adoptado. Primero, el problema de la relación entre existencia y conciencia de la clase obrera, ligado al factor generacional. Segundo, la relación entre identidad de clase y la conformación de los campos sociales. Son elementos que condicionan la percepción colectiva y la pertenencia de los jóvenes al movimiento sindical. Conforman un marco que incide en la configuración de la 'experiencia' y los procesos de identificación juvenil.

a) El primer aspecto hace referencia a los cambios significativos que se han producido en el ámbito subjetivo, de la cultura obrera, la identidad colectiva y la conciencia social. Afectan especialmente a las nuevas generaciones. En particular, estos cambios en la esfera subjetiva han influido en la disminución de su *existencia* como clase diferenciada y fuerza social autónoma y colectiva. Antes se ha hecho mención a las profundas transformaciones de la sociedad del trabajo y a los cambios en la clase obrera. Se han producido unas nuevas segmentaciones -por arriba y por abajo- y una diversificación de las problemáticas laborales y materiales. La población asalariada, base de la clase obrera, sigue existiendo como sector mayoritario aunque con otros rasgos y características, y no tiene sentido hablar de su desaparición. Así, las clases trabajadoras son

mayoritarias con respecto a las clases medias-altas (Navarro, 2006)³⁴. Es evidente la realidad fragmentada, individualizada o desarticulada de las personas que trabajan, dependen del trabajo o viven en condiciones similares; pero todavía forman la mayoría de la sociedad. Sin embargo, la pregunta sobre la existencia de la clase obrera hay que definirla, sobre todo, por su acción social, por su comportamiento específico -no sólo en el ámbito laboral-, por las manifestaciones de su identidad colectiva.

El análisis de la clase obrera no se debe quedar en las transformaciones de sus condiciones *objetivas*, sino incluir su acción colectiva y su conciencia social (Anderson, 1985; Thompson 1995; 1981; 1979, y 1975). El análisis de sus condiciones materiales de existencia es fundamental pero, para un enfoque determinista, su acción colectiva y su pensamiento venían determinados por aquellas y no se les prestaba demasiada atención. Esas condiciones subjetivas no son un mero *reflejo* de las condiciones objetivas. Ambas interactúan, existen muchas mediaciones y una gran diversidad. Por tanto, para analizar la ‘formación’ de la clase obrera, la identidad laboral de los jóvenes trabajadores, siguiendo un enfoque similar al de E. P. Thompson, habrá que incorporar los dos planos de la realidad –condiciones materiales junto con acción colectiva y conciencia social- y su interrelación en un proceso histórico concreto. En consecuencia, para hablar de clase obrera, no sólo hay que apoyarse en la existencia de trabajadores y trabajadoras *asalariados* sino que, propiamente, habrá que hablar de su existencia, cuando haya una *identificación colectiva*³⁵.

Así, desde la primera etapa de refundación del movimiento sindical español a finales de los setenta, existirían dos procesos fundamentales. Por un lado, la institucionalización de los *mecanismos de voz* de los trabajadores –de consulta e información de la representación sindical- tanto en sistema industrial como en el sistema político. Por otro lado, los *acuerdos sustantivos* sobre salarios, condiciones laborales y

³⁴ Vicens Navarro (2006:30) considera que hay una polarización social en España entre el 30% ó 35% de la población con rentas altas –‘burguesía, pequeño-burguesía y clase media-alta’- y la España ‘popular’, con un 60% ó 65%. Así, este autor señala que, en el ámbito institucional y mediático, existe una sobrevaloración de la dimensión de las clases medias y que, al mismo tiempo, se produce un debilitamiento de la visualización de las clases trabajadoras. Así, por ejemplo, en la metrópoli de Barcelona, el 72% de la población se considera de clase trabajadora.

³⁵ Unos de los análisis pioneros en España sobre los cambios de la conciencia obrera fueron los de Félix Tezanos (1982) y Víctor Pérez Díaz (1980, y 1979) que investigaron sobre la conciencia de la clase obrera española en los años setenta, en particular, tras el momento álgido de la transición política.

de empleo y bienestar general³⁶. En esos momentos se produce el proceso de consolidación e identificación de los sindicatos en España. Esa experiencia estratégica en una coyuntura crítica marcó, entonces, a una nueva generación de jóvenes sindicalistas, sobre los que se asentarán las estructuras organizativas posteriores y tendrá un impacto en la cultura sindical de las siguientes décadas.

Por tanto, en la interpretación de la conciencia de clase de la población trabajadora hay que distinguir varios planos. En primer lugar, el plano de una *conciencia de clase fuerte*, de la oposición general al orden social y económico con una visión alternativa de modelo de sociedad. Ese nivel de conciencia significativo pervive en sectores activos del movimiento obrero, pero se debilita en el conjunto de la clase obrera española. En segundo lugar, el de una *conciencia de clase débil*, de pertenencia a un campo social de la izquierda y una visión transformadora –moderada– del orden socioeconómico. En ese plano todavía existe una posición mayoritaria, en particular, entre la población trabajadora de los grandes núcleos industriales, que constituían las bases sociales del sindicalismo. En tercer lugar, existían sectores amplios de trabajadores y trabajadoras que, aunque eran conscientes de cuáles eran sus intereses laborales inmediatos, la respuesta a ellos no estaba asociada a los vínculos de pertenencia a una clase social o a una solución a través de la acción colectiva y sindical. Es decir, propiamente, no se puede hablar de conciencia de clase en ellos.

En definitiva, se han visto los límites y la diversidad de los diferentes planos de la conciencia social de la clase obrera española. En este apartado se trata de elaborar una referencia teórica sobre las tendencias y problemas generales en la expresión general y la identidad de la clase obrera, en la que estaban enmarcados los jóvenes sindicalistas de entonces. Forma parte de las tradiciones sindicales ya que esa generación ha tenido y tienen un influjo decisivo en el movimiento sindical actual y, por tanto, en la conformación subjetiva de los jóvenes sindicalistas actuales.

³⁶ Pérez Díaz (1980:81), ya en esos momentos, consideraba que los sindicatos aceptarían menores ventajas materiales o sustantivas, pero compensadas por un grado mayor de voz o influencia por parte de las organizaciones obreras. Esa opinión era compartida por UGT, pero fue contestada por CCOO que se opuso, en esos años, a varios de los pactos de rentas firmados por UGT y las organizaciones empresariales (Miguélez, 1995). La mayoría de la clase obrera española, en esos momentos álgidos de la transición política a la democracia y de la consolidación del sindicalismo, no tenía una *fuerte* conciencia de clase, pero tampoco veía bien la aceptación de desventajas materiales o sustantivas, es decir, tenía conciencia de sus intereses inmediatos.

Por otra parte, se ha acentuado el proceso de disolución del carácter social del ‘proletariado’, difuminándose como *clase en sí*, como sujeto sociopolítico clásico (Zubero, 1998:146 y ss.). Así, hay una crisis de las *políticas de clase*, de tal forma que la variable clase social –objetiva- pierde poder explicativo para determinar la acción colectiva en la sociedad. Ese distanciamiento se produce porque no hay una relación directa y mecánica entre esos dos componentes -la clase objetiva y la subjetiva- y existe un factor fundamental de mediación entre la situación material de las personas y su comportamiento colectivo, que es la cultura. Y específicamente, la cultura obrera viene teniendo un proceso particular de crisis, que influye a su vez en la conformación de la propia clase obrera. En definitiva, se produce una fragmentación y *desagregación* o desestructuración de la clase trabajadora (Bilbao, 1993; Zubero, 1998). Además, se han producido importantes transformaciones en la composición y características de las clases trabajadoras, y especialmente en su existencia colectiva y en su conciencia social (Recio, 2004).

b) El segundo aspecto, trata de los cambios subjetivos, en particular, en la identidad de clase, el tema de la pertenencia de los sindicatos y el movimiento obrero al campo más amplio de la izquierda y su vinculación con la conformación de nuevos *campos* sociales.

1) Primero, se completa el tema del análisis de las identidades obreras con unas valoraciones sobre algunos cambios, especialmente, de la esfera subjetiva de la sociedad española (del Río, 2004). Se analiza la dinámica general que está condicionado el sentido de pertenencia y de identificación de las clases trabajadoras con el movimiento sindical. Se trata de comprobar los elementos diferenciadores de los jóvenes actuales³⁷.

Los jóvenes trabajadores están sometidos en la España actual a unas condiciones socioeconómicas especialmente inestables –paro, temporalidad, trabajo precario...-. La persistencia o la transformación de estas condiciones, no sólo en el período juvenil, sino también en los años siguientes, van a conformar las tendencias futuras de las actitudes juveniles³⁸ ante las cuestiones sociales y laborales. Pero no se puede avanzar en qué sentido puede evolucionar la conciencia social de los jóvenes.

³⁷ Un análisis comparativo entre la generación joven de los sesenta y la de los noventa se encuentra en López (2003, y 2000).

³⁸ Aunque hay que recordar que, en el ámbito socioeconómico y laboral, no existe una plena igualdad de las chicas con respecto a los chicos, aunque haya más elementos comunes dentro de la misma generación (Rubio y Cañal, 2004).

Éste es un tema importante. Es uno de los meollos de la investigación que se intenta desarrollar en esta tesis: la necesidad de analizar la combinación de las trayectorias laborales y las condiciones socioeconómicas con los cambios de valores, identidades y mentalidades de los jóvenes. Por un lado, ya hay bastante persistencia de esos problemas socioeconómicos y laborales -quince años desde los años noventa-, y se ha producido una socialización laboral de la juventud mayoritariamente precaria -con trayectorias diversas, la cultura de la ‘activación’ individual, la ‘empleabilidad’, la resistencia pasiva, etc.-. Por otro lado, se han constatado diversas dinámicas contradictorias y amplios cambios socioculturales: la participación juvenil en los nuevos movimientos sociales, estrategias laborales adaptativas y de esfuerzo individual e incluso cierta vinculación con el sindicalismo y participación en la acción sindical.

2) Segundo, se expone la idea de la constitución paralela del movimiento obrero y la izquierda, con mutuas influencias y con *pertenencias* mixtas. Desde su fundación en el siglo XIX, la mayoría del movimiento sindical ha estado interrelacionada con el movimiento socialista y la izquierda política (Droz, 1985; Hobsbawm, 1987 y 1983; Hyman, 2004, y 1978, Poole, 1991; Sigmann, 1984). El sindicalismo de clase se ha identificado con la izquierda social y ha tenido un componente sociopolítico. Las polarizaciones en el campo económico entre sindicatos y empresarios estaban conectadas con la confrontación en la esfera política ente la izquierda y la derecha. Los sindicatos y sus bases sociales han sido partícipes de esa polarización. La identificación de clase conllevaba una identificación con la izquierda³⁹.

En el movimiento sindical español, tal como se analizará más adelante, se han reforzado dos dinámicas. La primera, una ‘autonomización’ de la izquierda política con menor identificación con un proyecto común. La segunda, un aumento de su función hacia los fines económico-laborales, hacia el mercado, en detrimento de una opción más global, sociopolítica y de ‘clase’ (Hyman, 2004). Por otro lado, entre las capas trabajadoras no existen la fuerza social ni la confianza suficiente para influir en una profunda transformación socioeconómica (Noya, 2004, y Noya y Vallejos, 1995).

³⁹ El movimiento obrero, desde su consolidación a fines del siglo XIX, se ha considerado como parte de la *izquierda social* donde confluían otros sectores sociales no obreros y los partidos de izquierda y sus bases sociales (Hobsbawm, 1987; Hyman 2004, y 1978). Así, aunque una parte de afiliados sindicales no se consideren ‘de izquierda’, el sindicalismo de ‘clase’, mayoritario en España, está asociado a un proyecto de cambio social con una perspectiva de ‘izquierda’ y distanciado de la perspectiva de ‘derechas’ (CCOO, 1978; UGT, 1976).

3) Tercero, existen los ‘campos sociales’, aunque a veces son difusos y poco consistentes. Persiste, en diversas esferas, la polarización izquierda / derecha. Y han aparecido nuevas dinámicas que ofrecen otras configuraciones de amplios campos sociales. Otra cuestión es cómo se define el ‘campo social más avanzado’ (Bourdieu, 1998) y el papel de su posición, pensamiento y actitud sociales ante la igualdad socioeconómica y laboral, la solidaridad con las clases desfavorecidas, el autoritarismo, etc. En parte, hasta finales del siglo XX, las clases trabajadoras han estado representadas por las ‘grandes ideologías’ del socialismo y el marxismo que habían influido en el movimiento sindical (Hobsbawm, 1987, y 1983). Ahora se trata de analizar su combinación con los aspectos ‘progresistas’, de igualdad de género, democráticos o pacifistas desarrollados en las últimas décadas, en particular entre los jóvenes⁴⁰. En todo caso, no se puede prever si se conformará un gran sujeto social, de un campo homogéneo, estable y ‘denso’, como el que ha representado la izquierda y el movimiento sindical hasta estas últimas décadas del siglo XX.

Estos deslindamientos en dos campos -a veces, varios o con zonas intermedias- son coyunturales pero van construyendo una conciencia social entre los jóvenes trabajadores. Van dejando poso de experiencia y relación social y asociativa, aunque su representación institucional o electoral no se exprese, a veces, en el voto generalizado a los partidos políticos de izquierda. Algunas de esas masivas movilizaciones o polarizaciones amplias entre, por un lado, gran parte de la sociedad y, por otro lado, los poderes institucionales, han sido significativas en los últimos años (Morán, 2005). Han reforzado el sentido de pertenencia al mismo campo de los sindicatos y los jóvenes.

En definitiva, en relación con esta investigación se pueden sacar dos conclusiones. 1) En ocasiones se producen expresiones de dos campos o polos sociales, del que se derivan unas experiencias colectivas de identificación. 2) Se han producido algunas grandes movilizaciones con participación conjunta de movimiento sindical y gran parte de jóvenes –estudiantes y trabajadores-, que han generado una conciencia de ‘pertenencia’ al mismo campo, aunque puntual y poco densa.

Sin embargo, existen claros límites e incógnitas en la actual configuración de la subjetividad. Según diferentes encuestas de opinión del CIS (2005) los problemas

⁴⁰ También se han producido algunas tendencias nacionalistas, religiosas y fundamentalistas y, sobre todo, los problemas derivados de ellas cuando se conforman ‘campos’ polarizados con esos temas, frente a una actitud laica y de diálogo intercultural (Álvarez, 1993; Villanueva, 1991).

socioeconómicos -el trabajo, el paro, la precariedad, la protección social- son considerados importantes para sus vidas y, a veces, son considerados los más graves. Pero la cuestión es que las bases sociales del sindicalismo se movilizan poco, la gente joven no actúa colectivamente, y esos problemas parecen constitutivos de la realidad ordinaria. El interrogante es por qué los problemas socioeconómicos, laborales y del déficit del gasto social aparecen ‘naturalizados’ (Bilbao, 1993). Por una parte, en la sociedad hay conciencia de su existencia, pero, por otra, hay cierta delegación en las respuestas. Sólo en algunas ocasiones -cuando hay expectativas de incidencia global como en las huelgas generales o a escala muy concreta- esa conciencia social de las clases trabajadoras se expresa a través de una actitud participativa y una acción colectiva transformadora.

Para analizar estas dinámicas hay que referirse al problema de la mediación entre condiciones materiales de existencia, conciencia subjetiva y acción colectiva. Esas esferas están condicionadas por la segmentación y la estratificación social y por las instituciones, la experiencia y la memoria históricas. Además, existen diversas complejidades en la interacción de los tres planos. El tema de la mediación es básico. La gravedad percibida de la precariedad a veces se afronta con la adaptación y la respuesta individualizada. Las instituciones mediadoras –el papel de intermediación del movimiento sindical- participan en la construcción de las expectativas. Ahí se encuentra el papel del entramado asociativo e institucional, la cultura, el ‘poder contractual’ concreto, las posibilidades de condicionar o conseguir las reivindicaciones planteadas por parte de los sindicatos. Por otro lado, está la conformación de las identidades personales y colectivas, el sentido de la acción colectiva y su eficacia –o la falta de ella- en la sociedad y específicamente entre los jóvenes trabajadores. En el ámbito socioeconómico y laboral, ello ha favorecido una conciencia subjetiva, en particular en los jóvenes socializados en los últimos años, de pasividad, de impotencia colectiva y de ‘activación individual’. Es una de las razones que explicarían la desconfianza en la capacidad de la acción sindical.

Por tanto, como relación causal, la subjetividad frágil de la izquierda social española, de las bases sociales del sindicalismo explica, en cierta medida, la mayor precariedad laboral en España. En otra medida, estarían influyendo también otros factores históricos y económico-estructurales, tal como se ha dicho antes. A su vez,

también hay una relación causal de la precariedad hacia la subjetividad. Se trata de analizar cómo va a afectar y en qué sentido la precariedad laboral y socioeconómica a la conciencia y actitud de los distintos segmentos de jóvenes, a sus valores, a su disponibilidad para la acción sindical. Así, se aborda uno de los aspectos más importantes: la interrelación de los dos aspectos –subjetividad y condiciones sociolaborales- en los diferentes segmentos de jóvenes y su combinación con sus valores en otras facetas. Se trata de comprobar las tendencias sociales que afectan a la evolución de los jóvenes trabajadores, para definir mejor la conformación de su conciencia social, los campos de la acción sindical y ciudadana en el marco de estas dinámicas contemporáneas (Morán y Benedicto, 2003, y 2002).

No se puede aventurar la consolidación de una tendencia positiva. En el ámbito global socioeconómico existen graves problemas -paro, precariedad-, pero hay grandes dificultades para generar nuevas fuerzas y energías sociales –segmentación social, debilidad del movimiento sindical y de los movimientos sociales- y permanece una subjetividad frágil -débil conciencia y poca acción y agrupación colectivas-. Más bien el pronóstico es de una gran dificultad para consolidar una amplia corriente social, crítica y solidaria a la que se puedan vincular amplios sectores de jóvenes trabajadores. Es decir, no hay argamasa para construir un gran movimiento –impulsor, unificador y coordinador de movimientos- o un amplio campo social transformador progresista, como el configurado por la izquierda –social y política- hasta los años setenta del siglo pasado, donde estaban enmarcados los jóvenes sindicalistas. No obstante, sigue siendo pertinente el interrogante de adónde va la izquierda (Jáuregui, 2005; Navarro, 2005; Vidal-Beneyto, 2005a, y 2005b)), y cómo va a condicionar el futuro del sindicalismo.

La identidad de clase y la identidad social del sindicalismo (Hyman, 2004) están íntimamente asociadas. Se trata de realizar una interpretación histórica y concreta de su dimensión social y de cómo se transforman y reconstruyen los procesos de identificación de las clases trabajadoras. En particular, para evaluar las identidades de los jóvenes trabajadores, sometidos a nuevas dinámicas socioculturales y laborales, e interpretar cómo afectan a su vinculación con el movimiento sindical. Acerca de estos temas se volverá en un capítulo posterior acerca del lugar de los jóvenes trabajadores en las políticas sindicales. Antes, se expresan las conclusiones de este capítulo.

3. Conclusiones

Este capítulo ha abordado los criterios teóricos e interpretativos de cuatro aspectos fundamentales para explicar las características y relaciones entre jóvenes trabajadores y sindicatos: 1) la teoría para interpretar la acción sindical; 2) los rasgos generales del sindicalismo actual; 3) el papel del trabajo en la configuración de la conciencia social, y 4) los cambios en las identidades laborales y de clase.

1) Con respecto a lo primero, a la teoría sindical, se han definido las tres dimensiones principales del sindicalismo: sustantiva, social y temporal. La primera –sustantiva- está asociada, sobre todo, a una función básica de los sindicatos: la defensa de los intereses de sus bases sociales, la población trabajadora. La segunda –social- está relacionada con otra función básica del movimiento sindical: la representación y articulación de las clases trabajadoras. La tercera –temporal- añade una perspectiva histórica. Estas tres dimensiones están conectadas con los tres modelos e identidades sindicales: hacia el mercado, la clase y la sociedad. Los diferentes sindicatos y tendencias sindicales han tendido más hacia un polo u otro generando dinámicas mixtas e intermedias. La dimensión sustantiva tiene más que ver con la función de intermediación de las condiciones laborales y de empleo, con el mercado de trabajo. La dimensión social expresa y está más relacionada con las otras dos identidades sindicales. Una, su componente de clase, su carácter representativo. Otra, sus vínculos con la sociedad, su dinamismo y su capacidad asociativa. Estas dos dimensiones están interrelacionadas. Y se señala que ante las dificultades del desarrollo efectivo de su dimensión sustantiva aparecen dinámicas que ponen el acento en su dimensión social, es decir, en sus identidades sociales y de clase. Existe una tensión entre los tres modelos y las tres opciones de la acción sindical. Los dos primeros no se pueden consolidar con una dimensión sustantiva frágil, con una orientación particularizada hacia los fines laborales, hacia el mercado de trabajo, con una eficacia limitada en los resultados de la acción sindical. Una opción hacia el mercado, hacia fines laborales, no tiene consistencia sin una fuerte dimensión social, sin las otras dos identidades.

Así, la acción sindical se interpreta desde las dos lógicas fundamentales: influencia y pertenencia. Influencia en los contextos externos, en la capacidad

reivindicativa y de poder. Pertenencia, como capacidad representativa, procesos de identificación de sus bases sociales y características organizacionales y culturales. Las dos lógicas se valoran desde la teoría de los incentivos, del intercambio de ventajas y desventajas en los procesos de intermediación. Ambas están interconectadas y se analizan en su conjunto los equilibrios de los intercambios, de los avances y retrocesos en los dos ámbitos, externos e internos.

2) Con respecto al segundo aspecto, el momento actual del sindicalismo, se concluyen los aspectos más significativos con respecto al objeto de esta tesis: los cambios relevantes que afectan a las políticas sindicales y el papel que juegan en relación con los jóvenes trabajadores. Se constatan las características y problemáticas de la acción sindical relacionadas con la lógica de influencia y de pertenencia.

En primer lugar se afirma que el poder sindical –capacidad transformadora, poder contractual y fuerza sociopolítica- reposa, fundamentalmente, en los componentes organizativos, culturales y subjetivos del conjunto de la organización y de sus bases sociales. Pero ese poder se ha debilitado debido a diversos cambios estructurales, históricos y culturales que afectan a las propias clases trabajadoras y las estructuras sindicales.

En segundo lugar, se clarifican dos hipótesis generales sobre el diagnóstico del sindicalismo: 1) existe una crisis del neocorporatismo y 2) unos desequilibrios y dificultades en la función básica de intermediación. Con respecto a la primera, se señala que el modelo neocorporatista ya no es eficaz para conseguir avances relevantes para el conjunto de las clases trabajadoras. El sindicalismo se encuentra más a la defensiva y es más compleja la valoración de los resultados de su acción sindical. Con respecto a la segunda, las tres ideas principales son: las dificultades de la función de intermediación; la segmentación de la población trabajadora con una distribución desigual de los incentivos y desventajas entre los diferentes sectores, y el desequilibrio entre los diferentes componentes internos, con la distinción entre las diferentes partes de la organización. Todo ello presenta desventajas para la mejora de las condiciones sociolaborales de los sectores precarios y jóvenes y de confirmarse supone una de las razones explicativas del desencuentro entre sindicatos y jóvenes trabajadores.

En tercer lugar, este diagnóstico relacionado con las dificultades de la influencia externa se complementa con dos particularidades de la lógica de pertenencia, de las

condiciones internas. Una, es las características específicas de las estructuras sindicales, con un peso relevante de las burocracias sindicales que son las que gestionan el poder organizacional y la función de intermediación. En ese caso, la realidad de unas estructuras complejas choca con la experiencia asociativa más abierta de los jóvenes. Los intereses particulares de las estructuras sindicales son elementos que, a veces, se ponen en primer plano en detrimento de los intereses y dinámicas de las bases sociales y, particularmente, de los sectores precarios y jóvenes. La otra particularidad es la importancia de los factores culturales para desarrollar unas nuevas identidades laborales, dada la relativa crisis de la cultura e identidades obreras tradicionales, especialmente, entre los jóvenes. Todo ello también condicionaría el acercamiento de los jóvenes trabajadores a los sindicatos.

3) El tercer aspecto tratado ha sido el del papel del trabajo en la conformación de las percepciones y la conciencia social de los jóvenes trabajadores, en los nuevos contextos de cambios de mentalidades. Existen tendencias contradictorias del trabajo y su carácter es ambivalente. El trabajo sigue teniendo un papel central, incluso ha aumentado la importancia de algunos de sus problemas. En particular, el incremento de la precariedad laboral entre los jóvenes ha acentuado la gravedad de su problemática y la importancia concedida para su resolución. Sin embargo, se ha debilitado la función del trabajo, especialmente entre los jóvenes, relacionada con la conformación de una identidad colectiva y con la construcción de una fuerza social como la representada históricamente por el movimiento sindical. Por tanto, se replantean los criterios interpretativos sobre los procesos de identificación obrera y de conciencia de clase que afectan directamente al débil sentido de pertenencia al mundo sindical. Se concede importancia a un análisis más complejo de la diversidad de identidades y de los elementos mediadores entre condiciones materiales, conciencia social y comportamiento colectivo.

4) El cuarto aspecto son los cambios en las identidades laborales y cómo enfocar el problema de la ‘pertenencia’ social y los procesos de identificación colectiva. El análisis de esta pertenencia o identificación es clave para explicar la vinculación de sindicalismo y jóvenes trabajadores. Según el modelo sociológico adoptado los dos componentes fundamentales de la acción sindical son la influencia y la pertenencia. Si la influencia tiene un papel más instrumental, la pertenencia tiene un papel de

identificación, simbólico, expresivo, de cohesión en un proyecto común, aspectos a su vez centrales para la influencia y la misión del sindicalismo. Así, se ha clarificado en qué sentido hay un cambio de las identidades laborales tradicionales –comunitarias y societarias–, existen nuevas relaciones sociolaborales de los jóvenes que están formando nuevas *experiencias* compartidas y se está produciendo un amplio proceso de individualización que pone el acento en la ‘identidad personal’. Se trata de tener un marco interpretativo de esos nuevos procesos de identificación juvenil, de analizar las dificultades de conexión con los valores simbólicos e identitarios del sindicalismo y explicar sus necesarios reajustes.

Así, se define la complejidad de la identidad de clase. Se ha realizado una valoración crítica de algunos enfoques deterministas y esquemáticos acerca de la conformación de la clase obrera como sujeto social, y la generación de una conciencia de clase en las clases trabajadoras. Esos componentes de pertenencia se han debilitado en la cultura y la legitimación de los grandes sindicatos, y ha aumentado la relevancia de su papel instrumental y de influencia. En la práctica conservan elementos simbólicos tradicionales junto con motivaciones y funciones pragmáticas. Igualmente, se ha criticado el enfoque individualista, de no considerar las nuevas experiencias sociolaborales de los jóvenes trabajadores, la conformación de sus nuevas relaciones sociales en el marco laboral. Este enfoque tiende a infravalorar las fuentes de malestar social en los jóvenes trabajadores, derivadas de su precariedad y sus trayectorias laborales inciertas y a considerar una ruptura definitiva y total entre sindicatos y jóvenes trabajadores ‘individualizados’. Así, los problemas socioeconómicos y laborales se *privatizarían* y la identificación y la ciudadanía se construirían sólo con los componentes sociales, culturales y políticos de otras esferas de la vida, o directamente del consumo. La ciudadanía laboral y social se diluye y sólo queda la ‘activación individual’ y la ciudadanía ‘cívica’ (Alonso, 2000a, Bauman, 2001 y 2000; Cortina, 1997).

Por tanto, la identidad de ‘clase’ del sindicalismo es fundamental, en el sentido de representar y defender los intereses del conjunto de las clases trabajadoras y de superar la segmentación laboral y de la acción sindical. Sin embargo, se han explicado algunos aspectos problemáticos y la necesidad de su clarificación y renovación. Así, para analizar las nuevas dinámicas y relaciones de los jóvenes trabajadores con los

sindicatos se replantea su significado tradicional, en dos planos: Primero, que esa expresión –sindicalismo de clase- refleja realidades contradictorias, ha sido utilizada para defender intereses muy diversos, y no refleja toda la diversidad de las nuevas condiciones y experiencias de los jóvenes trabajadores. Segundo, que existe una relativa ruptura generacional con esas tradiciones obreras y, al mismo tiempo, unas incipientes – desde el punto de vista histórico- experiencias sociolaborales de los jóvenes trabajadores y nuevos vínculos y relaciones sociales en un contexto de una mayor individualización. Ello supone analizar otra combinación entre esos componentes de pertenencia al sindicalismo o a las clases trabajadoras y los componentes de identidad y autoafirmación personal de los jóvenes trabajadores, tanto en el plano instrumental como en el expresivo. Y con una mayor interrelación entre el ámbito sociolaboral y el resto de ámbitos y experiencias. Así, toda esa complejidad no encaja bien en la interpretación esquemática de la identidad de clase.

Son los enfoques teóricos que se utilizarán para analizar los dos planos de esta investigación. Por una parte, las dinámicas y trayectorias laborales de los jóvenes y su actitud ante la acción sindical. Por otra parte, las políticas sindicales y el lugar que los jóvenes trabajadores tienen en ellas. Exige un marco interpretativo más matizado y realista, que se contrastará con el análisis empírico de las condiciones laborales de los jóvenes trabajadores, sus percepciones y actitudes, y con las estrategias y políticas sindicales. Así se avanzará en la explicación de su nexo de unión, definido como de desencuentro entre jóvenes trabajadores y sindicatos.

Seguidamente, se tratará, por una parte, la situación de los jóvenes trabajadores en el mercado de trabajo junto con sus trayectorias laborales y, por otra parte, su incidencia en sus percepciones acerca de la precariedad y las dinámicas de su socialización laboral. Posteriormente, se tratarán las posiciones y discursos de los jóvenes trabajadores ante el trabajo y la acción sindical y se podrá completar el análisis de los factores que explican su débil encuentro con los sindicatos. Ambos aspectos –condiciones sociolaborales y conciencia social- son claves para interpretar las dinámicas que condicionan las relaciones de jóvenes y sindicalismo y sitúan el marco específico de la acción sindical. Por tanto, es la vía para abordar las dificultades y límites de los vínculos entre jóvenes trabajadores y sindicatos y avanzar en la comprobación de la hipótesis de su desencuentro.

SEGUNDA PARTE: JÓVENES TRABAJADORES

Capítulo 3

Jóvenes en y frente al mercado de trabajo

Esta segunda parte analiza uno de los dos polos centrales de esta investigación: jóvenes trabajadores. Se ha distribuido en dos capítulos. El capítulo tercero analiza la situación de los jóvenes en y frente al mercado de trabajo, y el capítulo cuarto explica las trayectorias laborales y las percepciones juveniles. Así se completa la explicación de las condiciones de empleo de los jóvenes con una perspectiva dinámica e integrando los componentes y procesos de su conciencia social.

Este diagnóstico de las condiciones materiales de existencia y la conciencia social de los jóvenes trabajadores proporcionará los elementos para explicar los puntos de conexión con los sindicatos y la acción sindical. Así, en la tercera parte se analizará el otro polo: las políticas sindicales con respecto a los jóvenes trabajadores, los vínculos de jóvenes y sindicatos, y las percepciones, discursos y actitudes de los jóvenes trabajadores ante el trabajo y la acción sindical.

Por tanto, este capítulo tercero trata, fundamentalmente, de las condiciones de existencia de los jóvenes trabajadores en relación con el mercado de trabajo. Se ha distribuido en dos secciones: mercado de trabajo juvenil y tendencias de la temporalidad y precariedad juveniles.

En primer lugar se analizarán las características del mercado de trabajo juvenil. Se valoran cuatro aspectos. Primero, el concepto de precariedad laboral como elemento clave que explica gran parte de la situación sociolaboral de los jóvenes trabajadores. Segundo, el enfoque utilizado de la teoría de la segmentación, junto con las principales dinámicas y variables del mercado laboral en España. Tercero, la evolución del mercado de trabajo juvenil. Se centrará el análisis, sobre todo, en los cambios y características de los últimos quince años, considerando las variables de sexo y grupos de edad. Cuarto, la relación entre los niveles formativos y la estratificación de los jóvenes trabajadores.

En segundo lugar, se profundiza en el problema de la temporalidad y la precariedad juveniles. Se destacan tres aspectos. Primero, las dinámicas de la temporalidad en España. Segundo, las tendencias de la temporalidad juvenil. Tercero,

las características del nuevo contrato indefinido de fomento, como una situación intermedia entre el empleo ‘fijo’ y el temporal. Por último, se exponen unas conclusiones sobre estas tendencias de las condiciones de empleo juvenil. Todo ello permite un amplio diagnóstico de las condiciones de empleo de los jóvenes.

Dentro de esta segunda parte, el capítulo cuarto, también consta de dos secciones. En la primera, para completar el análisis con un enfoque dinámico se analizan las trayectorias laborales de los jóvenes. Se señalan los diversos tipos de trayectorias, las diferentes tendencias de movilidad ascendente, estancamiento y de bloqueo o descenso que configuran la segmentación entre jóvenes. Se interpreta qué dimensión tienen los procesos de precariedad y qué papel han tenido las políticas públicas. Estas tres primeras secciones constituyen un diagnóstico sobre la conformación de los ‘intereses’ materiales de los jóvenes trabajadores. Es la referencia inicial para evaluar el papel de la acción sindical, el grado de influencia de los sindicatos con respecto a ellos. Por tanto, se establecerá un punto de partida para relacionarlo con la dimensión sustantiva de los sindicatos: su capacidad de influencia en el mercado de trabajo, su identidad hacia los fines laborales.

En la segunda sección, se explica la percepción juvenil de la precariedad y su actitud ante el trabajo y su experiencia sociolaboral. Con esta sección se comienza el análisis de la conciencia social de los jóvenes trabajadores en relación con sus condiciones sociolaborales y de empleo. Primero, se analiza cómo se expresan los jóvenes con respecto a la inseguridad del empleo y cuál es su grado de conciencia sobre este problema de la precariedad laboral. Segundo, se valoran los procesos de socialización laboral y su relación con la subjetividad de los jóvenes trabajadores. Se tratan varios aspectos: los procesos que inciden en la experiencia sociolaboral de los jóvenes; el papel específico de los nuevos movimientos sociales como expresión y conformación de nuevas mentalidades e identidades juveniles; el significado y ambivalencia del trabajo y su relación con la subjetividad de los jóvenes; finalmente, se exponen las hipótesis acerca de las experiencias sociolaborales juveniles. Por último, se señalan las conclusiones de este capítulo con una síntesis de las características del mercado de trabajo juvenil y su relación con la conciencia social de los jóvenes trabajadores. Ello permitirá enlazar con el análisis del comportamiento y actitud de los jóvenes ante el sindicalismo y sus discursos ante el trabajo y la acción sindical que se tratarán en los siguientes capítulos.

El capítulo tercero y la primera sección cuarto tienen una amplia justificación estadística, fundamentalmente de la EPA, constituyen su núcleo central de esta parte: la explicación de las condiciones de empleo juvenil. Sin embargo, se ha incorporado la última sección como un elemento clave: la experiencia sociolaboral de los jóvenes y los factores que influyen en su conciencia social. Esto se desarrollará en los siguientes capítulos. Pero aquí se comienza a establecer la mutua relación desde los dos planos. Por un lado, la influencia de la precariedad en la conciencia social y, por otro lado, el peso de esa subjetividad en el mantenimiento de la precariedad. Se parte de los datos de diversas investigaciones y se ha contemplado distinta literatura sobre la importancia del trabajo para la vida de los jóvenes. Al mismo tiempo, se destacan las dificultades del trabajo como factor central para conformar las identidades colectivas, en la construcción del sentido de pertenencia de clase y en la disposición para la acción sindical. Así, se señala la complejidad de las mediaciones entre condiciones materiales y procesos de identificación y acción colectiva.

En sus conclusiones se adelantan dos tipos de dinámicas que explican el desencuentro de jóvenes y sindicatos. Primero, los procesos de socialización laboral de los jóvenes son mayoritariamente precarios, en una situación de relativa inseguridad e indefensión. Ello hace que haya una mayor inclinación hacia estrategias adaptativas e individuales y una menor implicación en la acción sindical. Segundo, en los jóvenes trabajadores existe una conciencia de la precariedad y de la importancia del trabajo. Ello supone la existencia de un 'interés' por la mejora de sus condiciones sociolaborales y de empleo y una aspiración a mejorar en esas condiciones, junto con una delegación condicionada en las funciones de representación de los sindicatos, pero con un débil sentido de pertenencia al sindicalismo. Estas cuestiones, apuntadas aquí, se tratarán en el siguiente capítulo desde el ángulo del lugar de los jóvenes trabajadores en las políticas sindicales y, posteriormente, con un análisis detallado de la actitud de los jóvenes hacia el sindicalismo. Por tanto, ahora, se comienza con el análisis del mercado de trabajo juvenil.

1. Mercado de trabajo juvenil

En esta sección se exponen las características fundamentales del mercado de trabajo juvenil. Primero, se precisa el concepto de precariedad laboral, clave para

interpretar las nuevas tendencias del empleo y las condiciones laborales de los jóvenes. Segundo, se señalan las principales dinámicas y variables del mercado de trabajo en España, desde la teoría de la segmentación del mercado de trabajo. Tercero, se analizan las principales variables del mercado de trabajo juvenil y su evolución en las últimas décadas. Se trata de comparar la especificidad de ese mercado laboral en los últimos diez años y compararla con respecto a la generación anterior. Cuarto, se detallarán las características particulares de la temporalidad y la precariedad de los jóvenes. Para ello se utilizarán, fundamentalmente, los datos de la EPA.

1.1 Concepto de precariedad laboral

El concepto de precariedad laboral es fundamental para analizar las trayectorias laborales juveniles. Para clarificar ese concepto, sus dimensiones y características se tratan cuatro aspectos. Primero, se explica el concepto de precariedad laboral, sus diversos planos y dimensiones. Segundo, se expone el problema de su interpretación derivado de la existencia de diversos enfoques y condicionamientos. Tercero, se analiza el problema analítico derivado de la dificultad de indicadores precisos para evaluar la importancia y las tendencias de la precariedad laboral. Cuarto, se sintetiza el diagnóstico sobre la precariedad laboral juvenil como hipótesis inicial que se comprobará a lo largo de las siguientes secciones.

a) La precariedad laboral asociada a la inseguridad, flexibilidad e indefensión

Esta sección explica el concepto de precariedad laboral vinculándolo a tres de sus características fundamentales: inseguridad, flexibilidad e indefensión. Existe precariedad laboral cuando se producen unas condiciones laborales y de empleo de inestabilidad e inseguridad, durante una trayectoria laboral prolongada que no permite al trabajador o trabajadora consolidar un proyecto vital adecuado. En sentido opuesto, su contrario serían unas condiciones laborales y de empleo, estables, seguras y con plenos derechos laborales y sociales, que permiten una plena integración en la vida social. Es el concepto clásico de empleo ‘fijo’, asociado a la ciudadanía social y laboral y a la capacidad de regulación colectiva (Alonso, 2005; Hyman, 1999; Prieto, 2004, y 1999a). Aquí, lo contrario y la alternativa a la precariedad laboral es el empleo de ‘calidad’. Así,

aunque todos los empleos tienen algún componente precario (Cano, 2000) hay que distinguir la diferencia cualitativa de la gravedad de esas dimensiones de precariedad. Por tanto, precariedad laboral no se asocia al conjunto de trabajo asalariado, sino a una parte de él, y se diferenciarán estables y precarios (Polavieja, 2003).

Este concepto de precariedad laboral abarca tres planos. El primero y más usual hace referencia a la inestabilidad e inseguridad del empleo, incluyendo la situación directa de desempleo o de ocupación irregular. Esa situación ‘precaria’ hace referencia a la flexibilidad ‘externa’ del empleo, fundamentalmente a la temporalidad. La inestabilidad del empleo puede combinar periodos de paro, empleo temporal y empleo indefinido. Igualmente, esa inseguridad del empleo afecta a una parte de empleos a tiempo parcial y autónomos y, especialmente, al conjunto del empleo irregular, sumergido o sin protección social. Así, existe una situación de inestabilidad e inseguridad en el empleo y otra de estabilidad y seguridad. La existencia de zonas intermedias y fronteras difusas, así como, de elementos comunes frente al capital o los empresarios derivados de la relación salarial, no debe ocultar la diferencia cualitativa entre esas dos situaciones centrales.

El segundo plano hace referencia a las condiciones laborales internas, a la inseguridad, penosidad y riesgos para la salud laboral de las condiciones de trabajo, a una excesiva movilidad funcional o geográfica, junto con la flexibilidad de horarios y la prolongación de la jornada de trabajo. Unos salarios muy bajos son un indicador significativo de esas condiciones laborales de precariedad¹. Así, unas condiciones laborales ‘insatisfactorias’ son otro indicador complementario para valorar la precariedad del empleo².

El tercer plano hace referencia a la situación de mayor indefensión y vulnerabilidad de esos sectores precarios en las empresas. Una faceta es la existencia de menor protección social y menores garantías y derechos laborales y sociales. Pero la expresión más relevante es esa situación de fragilidad y dependencia del poder empresarial y las dinámicas impulsadas de plena disponibilidad a las exigencias de la organización del trabajo. Por tanto, este plano de la precariedad laboral refleja una

¹ Para algunos autores los bajos salarios son el indicador principal de la precariedad del empleo (Ramos-Díaz, 2005, y 2004). Según ese criterio de ingresos precarios el porcentaje de trabajadores con empleos precarios en España, según el tipo de contrato, sería el siguiente: Indefinidos: 16,91%; tiempo parcial: 65,45%; temporales: 77,82%; autónomos: 30,36% (Fuente: European Households Panel, 1997).

² Por ejemplo, en España, el 55% de las personas con empleo temporal y el 50% con empleo indefinido expresan que trabajan en ‘condiciones insatisfactorias’, mientras en la UE son el 40% y el 37%, respectivamente (Fuente: OCDE, 2002, Employment at a Glance).

modificación de las relaciones de poder en las empresas y en las relaciones laborales. Busca un debilitamiento del poder contractual de trabajadores y sindicatos.

Los tres planos están asociados: un empleo precario –o inseguridad en el empleo- suele ir acompañado de unas condiciones laborales precarias, unos salarios bajos y mayor indefensión y dependencia. Ello se inscribe en la dinámica general del impulso hacia la flexibilidad laboral y la inseguridad (Standing, 2000). A veces, la flexibilidad interna –de las condiciones laborales- se ha considerado menos grave que la flexibilidad externa –del empleo-, y para mantener cierta seguridad en el empleo los sindicatos han negociado concesiones en la flexibilidad interna (CC.OO, 2004b). Aquí, se valorarán en su conjunto, en su carácter acumulativo y de interacción. Esta precariedad laboral expresa el cuestionamiento de la norma social de empleo estable y seguro, y amplía la incertidumbre ante unos proyectos de vida autónomos y suficientes. Gran parte del empleo, del trabajo asalariado, ya no garantiza esos niveles básicos de seguridad, estatus social y de consumo y de cohesión y vertebración social que había cumplido en las décadas anteriores, de la época keynesiana, con una clase obrera con plena integración socioeconómica y ciudadanía laboral y social.

Para definir la precariedad laboral los dos indicadores fundamentales son el tipo de contrato temporal y el paro. Serán los más utilizados aquí, pero son insuficientes y se deben completar con otros indicadores y valoraciones. La frontera entre los dos polos, precariedad y calidad del empleo, es difusa y han aumentado las situaciones intermedias y mixtas. Por un lado, los nuevos contratos indefinidos de fomento conforman un segmento intermedio entre el contrato temporal y el indefinido ordinario. Éste es el que refleja más la norma del empleo estable y fijo. Pero una parte de los nuevos indefinidos incentivados está muy próxima a una inestabilidad similar a la de muchos contratos temporales, y se puede asociar a la precariedad laboral. Además, algunos empleos con contratos indefinidos ordinarios también están sometidos a cierta inestabilidad en los momentos de reducción de plantillas, crisis de empresas o de despidos. Esa dinámica y expectativa de movilidad descendente genera una situación de precariedad e incertidumbre. Dentro de la temporalidad hay diversos niveles de inseguridad y rotatividad. Por tanto, no se puede asociar sólo temporalidad a precariedad y contrato indefinido a estabilidad o calidad del empleo. La palabra ‘indefinido’ ya no se puede asociar a fijo, seguro y estable. Tampoco se pueden analizar las dos situaciones como campos homogéneos. Precariedad laboral define algunos rasgos comunes, pero también

tiene una gran diversidad interna. Está constituido por una gran fragmentación de situaciones y, sobre todo, de trayectorias laborales.

En la época fordista la polarización principal en el mercado de trabajo se realizaba entre paro y empleo. El empleo estable y con derechos era la norma del empleo dominante, y dentro de la ciudadanía laboral y social. Existía una segmentación laboral, tal como se analizará más adelante, entre el mercado de trabajo secundario y el mercado de trabajo primario –con un segmento superior de elites técnicas, directivas y profesionales y un segmento inferior mayoritario, la clásica población ‘obrero’ estable, de baja y media cualificación-. Además muchas condiciones laborales, dentro del modelo taylorista de trabajo, eran penosas y duras. Permanecía el conflicto derivado de la relación salarial. Sin embargo, el horizonte del empleo seguro y estable polarizaba la realidad y perspectivas de la gran mayoría de la población trabajadora (Alonso, 1999b; Watson, 1995). Esa percepción del empleo ‘fijo’ relativizaba las condiciones laborales penosas y los salarios bajos, ya que ese empleo estable se consideraba una palanca suficiente y favorable para un estatus ‘normalizado’, para el progreso profesional y la movilidad ascendente. Ésta, históricamente, se basaba en la mejora progresiva del componente salarial y de las condiciones laborales junto con la reducción del tiempo de trabajo. Ello generaba carreras profesionales e identidades laborales a través de experiencias compartidas prolongadas.

En estas décadas tiene una nueva dimensión la precariedad laboral asociada a gran parte del mercado de trabajo secundario, a los mercados laborales externos y, específicamente, a las nuevas generaciones (Alonso, 2000a; Bilbao, 2000, y 1999c; Cano, 2000; Casal, 2000). Las transformaciones económicas, productivas y tecnológicas y las estrategias empresariales y de gestión de la mano de obra (Martín, 1999, y 1995) están generando un progresivo descenso del empleo seguro y estable de la época fordista y aumentando la flexibilidad e inseguridad del empleo. El proceso de precarización laboral está impulsado por fuerzas muy poderosas y expresa una nueva situación más vulnerable de gran parte de las capas trabajadoras en las relaciones de poder en las empresas (Bilbao, 2000; Cano, 2000). Se configuran nuevas segmentaciones y polarizaciones que exigen una definición conceptual.

La precariedad laboral –incorporando el desempleo o el trabajo irregular y sumergido- se diferencia del empleo de ‘calidad’. Incluye y sintetiza otros conceptos similares pero con matices diversos: inestable, inseguro, temporal, discriminatorio o injusto, con pocos derechos. Todos ellos tienen su contrario: estable, seguro, fijo, digno,

con plenos derechos y garantías. Igualmente, frente al polo de la irregularidad o ilegalidad y la arbitrariedad empresarial, existe el otro polo de unas condiciones laborales reguladas. Así, el paro, el empleo precario y las condiciones laborales precarias constituyen la precariedad laboral y enfrente, como alternativa, se sitúa la ‘calidad’ del empleo y los derechos sociales y la plena protección social, que constituyen las bases para consolidar unos proyectos vitales sólidos y una autonomía personal.

En la configuración concreta de las dimensiones y la gravedad de la precariedad laboral influyen otros componentes. Por un lado, las características específicas del modelo productivo y las tendencias demográficas y, específicamente, la conformación de los sistemas de protección social, educativos y familiares. Por otro lado, las dinámicas y fuerzas sociales en presencia: las políticas públicas y empresariales concretas, las políticas sociales y los problemas de cohesión y legitimación social, el grado de descontento popular, la capacidad del movimiento sindical.

La precariedad es un concepto ‘denso’ asociado a la percepción de una situación injusta y, por tanto, a una actitud hacia su superación y de expectativas hacia el otro polo definido: la calidad y estabilidad en el empleo y la garantía de seguridad. No sólo es un concepto descriptivo sino también valorativo. Esa definición y polarización conlleva ya una carga semántica y de actitud positiva hacia su contrario, la seguridad. Pero la percepción de la precariedad laboral también podría afectar a una actitud transformadora de las causas estructurales que la producen. Sin embargo, ese paso no se produce de forma mecánica, los procesos de mediación de la conciencia son más complejos y, de hecho, se produce la tendencia contraria: ante la percepción de la imposibilidad de cambio, la adaptación a la precariedad como una situación ya no transitoria sino duradera.

El enfoque determinista de la ‘inevitabilidad’ de la precariedad, al poner el énfasis en sus causas estructurales, puede contribuir al efecto contrario al pretendido: a la naturalización de la precariedad laboral y al pesimismo o pasividad para su transformación. Así, existe una percepción de la existencia de unas dinámicas más generales que causan la precariedad -globalización o capitalismo-, pero la conciencia de esa polarización es insuficiente para un diagnóstico acertado de su dimensión concreta y, sobre todo, de la actitud de los sectores precarios ante ella. Es necesaria la valoración de las estrategias económicas y empresariales y las responsabilidades institucionales para establecer la gravedad y dimensiones de la precariedad laboral, las

dinámicas concretas que la condicionan y los márgenes de cambio. Además, no se puede asociar mecánicamente: cuanta más precariedad mayor oposición a sus causas estructurales. La actitud ante la acción colectiva y sindical de los jóvenes también se forma considerando las expectativas y posibilidades de cambio de esa misma precariedad y los riesgos y desventajas que pueden derivarse de su implicación. Todo ello es especialmente significativo para analizar las expectativas y actitudes de los jóvenes en relación con la precariedad laboral, y la vinculación entre la acción sindical y las estrategias de los jóvenes.

Por otra parte, existen dos factores que tienden a diluir esa percepción de las causas estructurales de la precariedad y que se influyen mutuamente. Uno es la fuerte individualización de las relaciones laborales, junto con el predominio de las estrategias adaptativas e individuales para hacer frente a la precariedad laboral. Otro es la disminución de la capacidad de regulación colectiva y de la influencia de los sindicatos, con el debilitamiento de la pertenencia de clase y del antagonismo social, en particular entre los jóvenes. Ambos factores añaden dificultades a la acción colectiva y sindical frente a esa precariedad.

En definitiva, el concepto de precariedad laboral interpreta una situación problemática y delimita una diferenciación con el empleo de calidad y un estatus de ciudadanía social y laboral, que todavía se tiene como referencia. Pero, en este contexto, no conlleva necesariamente una conciencia y una oposición colectivas con respecto a sus causas. La conciencia social y la pugna cultural se establecen entre dos tendencias. Por un lado, en la afirmación de esa situación como injusta y en la conformación de una identificación y acción colectiva frente a ella. Por otro lado, en su naturalización, en la invisibilidad de sus causas, en la pérdida de ese horizonte de estabilidad y seguridad y en la consolidación de la exclusividad de las estrategias individuales o la simple adaptación. Pero para completar la explicación del concepto de precariedad laboral es preciso analizar sus diferentes enfoques.

b) Enfoques acerca de la precariedad

En esta sección se expone un primer problema acerca de la interpretación de la precariedad laboral, los diferentes enfoques y los criterios utilizados. Existen distintos enfoques teóricos y la precariedad laboral esta condicionada por diversas dinámicas y objetivos políticos, sociales y sindicales. Ello añade una mayor complejidad valorativa.

Así mismo, es imprescindible una evaluación temporal de sus tendencias en cada cohorte de edad y en trayectorias prolongadas, un enfoque dinámico para interpretar los pasos entre los diferentes niveles de precariedad, de situaciones intermedias y de grados de estabilidad y calidad del empleo. En este sentido, a continuación se explican las críticas a diversos enfoques y la posición general seguida en esta investigación. Después se abordará el segundo problema de carácter analítico.

Para avanzar en la interpretación de la precariedad laboral hay que clarificar diferentes enfoques acerca de sus tendencias y su actitud ante ella. Existen dos enfoques erróneos y unilaterales: uno, catastrofista, y otro, embellecido. Ambos comparten un determinismo económico: los factores económicos son los que producen la precariedad laboral. En el primer caso su generalización es inevitable. En el segundo, esa situación es transitoria y se puede superar por la propia evolución económica. Igualmente, existe un tercer enfoque deficiente: no interrelacionar adecuadamente las condiciones sociolaborales y los componentes subjetivos y de identidad. Todos ellos llevan a una interpretación inadecuada de estos problemas. Estos enfoques están interferidos por diversos intereses y objetivos políticos y de legitimación social. Conllevan, normalmente, un diagnóstico unilateral y una instrumentalización del papel de las políticas públicas y sindicales.

Aquí, se exponen y critican brevemente esos enfoques, y se defenderá un cuarto enfoque: la conformación de los procesos de precarización en las últimas décadas tiene diversas causas, genera dinámicas desiguales e injustas y es deseable y posible reducir la precariedad laboral (Bilbao, 2000; Cano, 2004; Polavieja, 2003; Recio y Banuyls, 2004). En la configuración concreta de la precariedad laboral influyen las fuerzas económicas, sociales y políticas, teniendo en cuenta los procesos de legitimación social. Estas tendencias del mercado de trabajo español están favorecidas por un proceso de adaptación a las dinámicas económicas dominantes y dejan poco margen para el cambio, dadas las fuerzas sociales en presencia. Existen grandes dificultades para ir hacia otro modelo de empleo más estable, pero ello no debe llevar a justificar su inevitabilidad, a no valorar los deseos de la mayoría de jóvenes trabajadores por salir de la precariedad laboral, o a favorecer una relativa impotencia de la acción sindical.

Por tanto, este factor clave de la situación del mercado de trabajo juvenil tiene efectos ambivalentes sobre los jóvenes trabajadores y su actitud ante la acción sindical. A su vez, los sindicatos tienen una responsabilidad y un papel frente a él. Este enfoque permitirá realizar un diagnóstico más adecuado, interpretar las percepciones y

estrategias de los jóvenes trabajadores y evaluar la influencia de los sindicatos. Así, se podrá explicar el desencuentro entre jóvenes y sindicalismo.

1) Primero, se critica el diagnóstico catastrofista sobre la generalización de la precariedad (Beck, 2000a). Ya se ha hecho alusión al inadecuado determinismo sobre la inevitabilidad de la precariedad, derivado de la globalización económica o del capitalismo. Existe una versión neo-marxista de la idea de la ‘depauperación de las masas’ y la ‘generalización del paro’ derivados del desarrollo capitalista. El concepto de explotación en la relación salarial, definido por el marxismo, estaba asociado a una percepción de antagonismo entre trabajo y capital. Esa idea tiende a polarizar el conflicto entre clase obrera y empresarios y a homogeneizar la realidad de la población trabajadora. Igualmente, al trasladar esa concepción de explotación dentro del concepto de precariedad se pretende aludir a una polarización entre precariedad y los empresarios o la organización del trabajo capitalista. Ahora bien, como se ha demostrado históricamente, el crecimiento económico y el desarrollo capitalista han sido compatibles, a lo largo del siglo pasado, con la mejora de las condiciones laborales y de empleo de la mayoría de las clases trabajadoras europeas. En las últimas décadas se está produciendo una involución en la estabilidad de los mercados de trabajo, ampliándose la segmentación y la precariedad (Alonso, 2000a, y 1999b), pero lo que aquí se critica es la vuelta a un enfoque determinista de esa tendencia.

La precariedad laboral está configurada a través de estrategias económicas y empresariales concretas. Así, no es adecuado ese enfoque reduccionista de deducir la generación automática e inevitable de la precariedad del sistema capitalista o de la globalización económica. Los factores estructurales y las dinámicas económicas y de poder dominantes que conducen hacia la ampliación de la precariedad laboral son muy fuertes. No obstante, no es inevitable la precariedad generalizada y progresiva (Cano, 2000; Miguélez, 2003; Sánchez, 2005; Gaceta Sindical, 2005). Ello obedece a unos contextos históricos determinados y unas opciones estratégicas de diferentes agentes económicos y sociales. Las características concretas de su dimensión en cada país están asociadas a su modelo productivo, a su posición y nivel de competitividad en el mercado internacional y a la dimensión de sus mercados de trabajo secundarios con puestos de trabajo de poca cualificación. Pero también obedecen a dinámicas históricas y a políticas sociolaborales determinadas, y están condicionadas por las opciones empresariales y las fuerzas sociopolíticas y sindicales en presencia.

Ese enfoque determinista de las condiciones económicas también llevaría a otra versión reduccionista más inmediata: la conclusión de la inevitabilidad de altos niveles de precariedad en una economía como la española con una posición intermedia en el mercado mundial y con amplios sectores productivos con baja y media cualificación (CCOO, 2006). Está demostrado que la motivación principal de los empresarios para la contratación indefinida es la existencia de puestos de trabajo cualificados, con una fuerte relación de capital con respecto a la mano de obra y con mayores costes de rotación de la fuerza de trabajo, que exigen una prolongada experiencia y una mayor formación³. Y como en España existe una mayoría de puestos de trabajo semicualificados y poco cualificados se justifica la opción empresarial por empleos con contrato temporal, más baratos, flexibles e indefensos. En esos puestos de trabajo la fuerte rotatividad no afecta al rendimiento y la productividad y colocan a la gente trabajadora en una posición de mayor subordinación. Sin embargo, el contrato temporal no se debería asociar a puesto de trabajo poco cualificado sino, siguiendo con el criterio de la causalidad, a un puesto de trabajo coyuntural o provisional. Es decir, los puestos de trabajo de baja y media cualificación, duraderos y prolongados, no justifican el alto volumen de temporalidad, sino que éste está asociado a esa opción estratégica del empresariado⁴.

Esa concepción determinista de la inevitabilidad ‘económica’ de la temporalidad puede conllevar dos actitudes contrapuestas: pasividad o voluntarismo. La primera, dominante, conllevaría una actitud de pasividad en el ámbito político, normativo o sindical, consolidándose la visión de la imposibilidad del cambio. En el mejor de los casos, esta opción pasa, fundamentalmente, por cambiar la estructura productiva, con un mayor crecimiento de sectores con mayor investigación, desarrollo e información. Así, se asocia el empleo estable y de calidad a los puestos de trabajo cualificados, es decir, a los mercados de trabajo primarios. Y el empleo precario a los sectores y empresas más

³ Ello es evidente a través de los datos empíricos de la Encuesta de Estrategias Empresariales – EESE- realizada entre empresas industriales manufactureras. Para los años 1990 a 1998 hay un estudio detallado en Hernanz (2003).

⁴ Uno de los sectores con mayor tasa de temporalidad es la construcción –80% según EPA-2005IV-. Sin embargo, la expansión y estabilidad del empleo dura más de una década. La utilización abusiva del contrato de obra y servicio y de la subcontratación, como mecanismo de gestión empresarial de la mano de obra, esconde la realidad de que gran parte de esos trabajadores temporales continúan años en trabajos similares y duraderos, y se rompe el espíritu y la letra de la normativa sobre la causalidad. Ello ha sido tomado en consideración por el Congreso de los Diputados en una Ley (mayo 2006). Igualmente, existe la figura del contrato indefinido ‘discontinuo’ para empleos estacionales pero prolongados durante años –como en agricultura y hostelería-, pero son poco utilizados por los empresarios que prefieren la mayor flexibilidad del contrato temporal.

intensivos en mano de obra y menos cualificada. La segmentación entre mercados de trabajo, primarios y secundarios, se traslada a la segmentación de la seguridad en empleo: de calidad y empleo precario. Se rompe la norma del empleo seguro y estable que abarcaba a las zonas centrales de la clase obrera de la época fordista y keynesiana de empresas y puestos de trabajo semi-cualificados y poco cualificados. La precariedad laboral podría afectar al grueso de esas capas trabajadoras y solamente se salvarían los segmentos semi-cualificados de las grandes empresas más sindicalizadas. En definitiva, esa versión determinista se vincula con una aceptación de la precariedad como inevitable para la mayoría de las clases trabajadoras y, especialmente, de las nuevas generaciones, al menos como proceso prolongado de socialización laboral.

Ese enfoque catastrofista acerca de la precariedad laboral también puede estar asociado a una segunda posición, crítica y voluntarista. Así, se puede utilizar y ser instrumental como propaganda de desgaste –al Gobierno, etc.- y como legitimación de la acción frente a ella de diversos actores y grupos sociales. O bien se defiende por la creencia en las ‘potencialidades de la clase obrera’ aplicadas a un segmento y para generar un nuevo sujeto social: los precarios. Así, esa concepción de la dimensión esencial de la precariedad laboral está vinculada a la creencia en la generación un nuevo sujeto –diferente a las clases trabajadoras reales-. Esas condiciones materiales de existencia conformarían, mecánicamente, una nueva conciencia social. Sin embargo, existen diferentes grados de precariedad laboral, de niveles intermedios y de dimensiones diversas de la calidad del empleo. Y distintos tipos de respuestas y estrategias, individuales y colectivas, a ellos. Si la comparación se hace en el plano europeo las diferencias internas y entre los diversos países son más significativas (Davia, 2004). Las tendencias sociales y las dinámicas laborales son diversas y los procesos históricos se deben analizar en concreto y en sus contextos. Por tanto, ese enfoque tiende a ser esencialista, lleva a un diagnóstico unilateral y a una actitud doble, voluntarista o derrotista, acerca de la transformación de la precariedad laboral. En definitiva, no es adecuado para analizar e interpretar las dinámicas complejas que explican los procesos de precarización, las trayectorias laborales de los jóvenes y, sobre todo, la relación con las estrategias juveniles y los vínculos con la acción sindical.

2) El segundo enfoque es el diagnóstico embellecido acerca de la escasa importancia y gravedad de la temporalidad y precariedad laboral, considerada una fase transitoria en los jóvenes. En todo caso, se justifica como un mal necesario e imprescindible y positivo para la buena marcha de la economía. Con diferentes matices,

es el dominante en el ámbito institucional (Bilbao, Cano y Standing, 2000; Comisión de Expertos, 2005; Toharia, 2005). Se intenta basar en la alta creación de empleo, en los últimos años, y en el ascenso social generado. Tal como se analizará más adelante, esta cuestión es una verdad relativa. Se han producido dos dinámicas ascendentes: de parte de temporales a indefinidos de fomento y de sectores que entran en el mercado de trabajo a temporales, en particular inmigrantes. De la sobre-dimensión de esos hechos se deriva una concepción de la precariedad como coyuntural y transitoria, con trayectorias ascendentes generalizadas con la edad. Se asienta en el criterio de que la flexibilidad del mercado de trabajo es necesaria y hay que definir los segmentos que pueden asumir esa precariedad laboral con menores costes sociales. Así, se considera que sus efectos en los jóvenes son menores y tolerables, en una perspectiva de transitoriedad y de aproximación sucesiva al empleo seguro con la edad. Y ello generaría un problema menor que la discriminación por género⁵. Sin embargo, aquí hay que mencionar la reciente e importante inmigración y la dinámica específica que ha supuesto en el mercado de trabajo en España, para este discurso de relativizar la dinámica y la importancia de la precariedad laboral y sus efectos⁶.

⁵ Dentro de este enfoque de admitir como necesario un porcentaje significativo de precariedad laboral, existen diversas opiniones sobre los segmentos que pueden 'tolerar' menos mal esa situación. El criterio principal es su vinculación y su percepción a una dinámica 'transitoria' –en el caso de jóvenes-, en vez del pretexto clásico de justificarla entre las mujeres por ser su empleo 'complementario'. Así, la precariedad de una parte de las mujeres adultas en empleos descualificados sería duradera y explicada por su papel complementario y subordinado en la familia. Ahora sería menos tolerable al ser una discriminación de género prolongada. Sin embargo, algunos autores consideran más tolerable la precariedad de mujeres y varones jóvenes, con la expectativa de que sea provisional y desaparezca en su vida adulta (Esping-Andersen, 1996).

⁶ Aquí solamente se cita este aspecto en cuanto tiene relevancia como argumento justificativo de este enfoque sobre la relatividad de los efectos de la precariedad laboral en España. Con la reciente y relevante inmigración, la mayoría de los inmigrantes activos están en la precariedad laboral, con diversos niveles (Cachón, 2003; Izquierdo, 2003). Sin embargo, para gran parte de ellos, su situación y su percepción es de haber obtenido una movilidad ascendente, que se puede complementar con una perspectiva de continuidad en esa trayectoria ascendente. Es decir, pueden ser conscientes de vivir en la precariedad laboral –comparado con los sectores autóctonos- pero todavía no han pasado muchos años como para consolidarse una trayectoria de estancamiento o de descenso, que rompa con esa percepción de relativo ascenso y transitoriedad en la precariedad. En su actitud confluyen la extrema dureza de sus condiciones de origen, la situación de precariedad actual como un paso ascendente y la percepción de que esa situación puede ser transitoria. Todo ello se ha asentado, fundamentalmente, a través de sus estrategias adaptativas, sus esfuerzos individuales y sus redes familiares y étnicas. Por tanto, no se ha llegado a una percepción de bloqueo estructural y de insuficiencias de esas estrategias como para inclinarse por otras opciones, entre ellas la de la acción sindical. Al mismo tiempo, se ha configurado una dinámica y un periodo durante el cual no habría excesivos riesgos para la estabilidad y una relativa integración social a través de ese empleo precario y unas mínimas condiciones en otros ámbitos -enseñanza, sanidad, vivienda-. Con ello se justificaría como 'tolerable' ese alto porcentaje de precariedad laboral en su conjunto, que afecta masivamente a los inmigrantes y siempre que las variables de crecimiento económico y demanda del empleo permanezcan a medio plazo, cosa incierta. Por otro lado, una parte relevante de los inmigrantes ocupados son jóvenes –predomina el grupo entre 25 y 39 años- que es el tema central a analizar en esta investigación para evaluar su vinculación con los sindicatos.

Este enfoque, de infravalorar la importancia de la precariedad laboral, conlleva la justificación de un alto nivel de temporalidad juvenil. Sin embargo, como se ha citado y se detallará más adelante, esa creación de empleo –precario- y esa movilidad ascendente de una parte de jóvenes trabajadores, no han permitido una mayor estabilidad del conjunto del mercado de trabajo. Además, se mantienen trayectorias laborales juveniles de estancamiento y descenso en la precariedad y se consolidan unos procesos de socialización laboral con fuerte subordinación al poder empresarial.

Por otra parte, ese diagnóstico embellecido se relaciona con los procesos de legitimación de las políticas públicas con respecto al mercado de trabajo. No obstante, esos movimientos ascendentes son más difíciles de asociarlos a la influencia sindical. Ese aumento de la ocupación con ese ascenso desde una precariedad más grave o desde la inactividad no es debido, estrictamente, a las políticas sindicales, a la concertación social o a la regulación a través de la negociación colectiva. Se debe, sobre todo, al propio desarrollo económico gestionado, fundamentalmente, desde la empresa privada. Además, se produce, especialmente, en la pequeña empresa y en empresas nuevas del sector servicios, con plantillas más alejadas de los núcleos centrales del sindicalismo y de la capacidad de regulación de los sindicatos. Y también con ventaja empresarial para imponer una mayor subordinación laboral a los jóvenes y una mayor distancia del movimiento sindical.

Por ello, esta versión sobre la mejora progresiva de las condiciones laborales y de empleo del conjunto de los jóvenes refleja una parte de la realidad y se puede utilizar para legitimar la acción de los empresarios, de la economía y de las políticas económicas de los Gobiernos. Pero no sirve tanto para dar credibilidad a la acción sindical y al acercamiento de jóvenes trabajadores a los sindicatos. Sin embargo, como se explicará más adelante, a pesar de ese enfoque dominante acerca de la precariedad laboral como transitoria y relativa, no se ha podido contrarrestar la opinión mayoritaria en la sociedad española y entre los jóvenes de la importancia y persistencia de los problemas del paro y la precariedad laboral. Los resultados de esta investigación avalan esa opinión.

3) Existe un tercer enfoque deficiente, la separación entre condiciones sociolaborales y de empleo y componentes subjetivos y de identidad. Así, hay una infravaloración de la problemática laboral para la conformación de las preocupaciones y la subjetividad de los jóvenes (Inglehart, 1991). Conlleva la separación de los dos ámbitos, laboral y extra-laboral y la poca relevancia del trabajo y la precariedad laboral

para la conformación de la conciencia social y para la acción sindical. En esta investigación se comprobará que la problemática específica del trabajo es percibida como grave, y afecta a los proyectos vitales y la subjetividad de los jóvenes.

Sin embargo, existe una gran fragmentación de las trayectorias laborales con dificultad para ‘construir’ intereses y dinámicas comunes, con pérdidas de referencias colectivas tradicionales de pertenencia al campo ‘trabajador’ y desconfianza en la acción colectiva. La cuestión es que la preocupación y subjetividad mayoritaria de los jóvenes respecto al trabajo y sus condiciones y trayectorias laborales está individualizada –privatizada-, desconectada de una identidad común y de las expectativas y posibilidades de una acción colectiva. Por tanto, la tendencia dominante en los jóvenes va hacia estrategias adaptativas y de esfuerzo individual, con control pragmático –individual- de los riesgos y oportunidades, y con dificultades para participar y generar fuerza social y unas expectativas de cambio colectivo. Es decir, expresan las dificultades de la identificación y la distancia existente con respecto al sindicalismo. Aquí se explicará la dimensión de la precariedad laboral y los procesos subjetivos de los jóvenes con respecto a ella. Será el punto de conexión con la acción sindical y con las políticas sindicales.

4) Se define el enfoque utilizado en esta investigación. La interpretación de la precariedad laboral y las dinámicas sociolaborales de los jóvenes se han hecho desde un diagnóstico realista de los resultados de la investigación con la comprobación de la importancia de esa problemática sociolaboral y sindical en que están insertos los jóvenes trabajadores. Ya se ha hecho alusión a la necesidad de abordar la diversidad de tendencias y factores que conforman la precariedad laboral juvenil y las distintas trayectorias laborales. Ese análisis se realiza junto con la valoración de las dificultades de las mediaciones institucionales. Todo ello está condicionando la actitud de los jóvenes y su conciencia, teniendo en cuenta los cambios de mentalidades de los jóvenes, en particular dos cuestiones. La primera, el análisis de la nueva subjetividad entre los nuevos trabajadores jóvenes -precarios, inestables y, específicamente, mujeres jóvenes e inmigrantes jóvenes-. La segunda, el papel de los valores solidarios e igualitarios de una parte de jóvenes en la conformación de su identidad y de su participación en la acción colectiva en el ámbito sociolaboral. Ello lleva a analizar las características y límites de los tipos de acción sindical -laboral, social y sociopolítica- y de las dinámicas organizativas del sindicalismo y evaluar las condiciones para su renovación y adaptación a las nuevas expresiones juveniles.

Por tanto, hay que combinar todos esos elementos, condiciones sociolaborales, mediaciones institucionales y sindicales, mentalidades e identidades y actitud ante la acción colectiva. Así, se establecerá la conexión de la problemática laboral de los jóvenes con sus procesos de identificación colectiva y sus vínculos con los sindicatos. Y desde el otro ángulo, se podrá evaluar el lugar que ocupan esa precariedad laboral y los intereses y actitudes de los jóvenes trabajadores en las políticas sindicales.

Tras clarificar el concepto y los diversos enfoques acerca de la precariedad se analiza seguidamente otro problema significativo: sus dificultades analíticas.

c) Los problemas analíticos de la precariedad

Aquí se expone el segundo problema interpretativo y cómo se aborda en esta investigación. Afecta al análisis empírico y científico de la precariedad laboral, de su dimensión y características. Un análisis riguroso y realista de la precariedad laboral juvenil necesita contar con diversas variables e indicadores, pero algunos de ellos tienen poca base empírica y estadística. La aplicación concreta de los diversos criterios definitorios de la precariedad laboral es difícil de trasladar a las fuentes estadísticas. El indicador habitual de diferenciar contrato temporal –precario- e indefinido –fijo- es insuficiente, en particular, tras la reforma laboral del año 1997⁷, con la figura intermedia del contrato indefinido de fomento del empleo y la incentivación y bonificación de esos contratos. Igualmente, con la reforma del mercado de trabajo aprobada recientemente –Decreto Ley 5/2006 de 9 de junio para *la mejora del crecimiento y el empleo*- tras el acuerdo del Gobierno con organizaciones empresariales y sindicatos, se puede ampliar esa situación intermedia: mejor que el temporal pero sin suficiente seguridad a largo plazo, ya que su duración está muy mediatizada por la subvención de tres ó cuatro años.

La interpretación de la situación a la que da lugar este nuevo contrato indefinido es clave para evaluar los procesos de precarización y las tendencias y trayectorias laborales de los jóvenes. Además, es fundamental analizar la percepción de los individuos y para ello se necesita una metodología cualitativa y con profundidad. Por otra parte, hay que precisar que un mismo indicador objetivo, por ejemplo el dato de

⁷ Dicha reforma del mercado de trabajo con el objetivo de ampliar la estabilidad del empleo fue fruto del acuerdo, en abril de 1997 –ratificado en mayo-, de Gobierno, organizaciones empresariales y sindicatos –CCOO y UGT-. Se aprobó como decreto ley y, finalmente, se convalidó en el Parlamento con la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo. En esta investigación se hará referencia repetidamente a este Acuerdo General.

tener un contrato temporal, puede tener diferentes implicaciones acerca de la precariedad laboral de distintos individuos, según qué papel cumpla en su trayectoria vital y laboral. Así, el ajuste de esa implicación con sus expectativas y su percepción de la misma también es relevante. Todo ello ofrece una mayor fragmentación de las situaciones y percepciones juveniles, y se analizará detalladamente a lo largo de este capítulo. Ahora, se plantean diversas cuestiones previas para clarificar los criterios utilizados en el análisis del trabajo juvenil.

1) Hay que relacionar la situación de los individuos con contrato temporal con la función inmediata que cumplen para ellos y cómo están insertos en sus trayectorias laborales (Cachón, 2004; Casal, 1999). Se producen dos tipos de situaciones donde esa temporalidad es más secundaria. Una parte de jóvenes sólo pretende un trabajo temporal por una remuneración económica coyuntural, y como aspecto muy secundario en sus proyectos personales o formativos. Aquí, es fundamental la opción de cierta voluntariedad para participar en esa actividad laboral al tener otros apoyos materiales y otras oportunidades y expectativas⁸. El mismo empleo en otros individuos o en otro momento de la vida donde predomina la necesidad material, la opción está más forzada, la incorporación al mercado de trabajo en una posición subordinada es irreversible, y puede considerarse un empleo precario. Así, el estudio o la actividad familiar –la inactividad laboral- pueden ser los principales ámbitos, y la actividad laboral puede ser ocasional y relacionada con una remuneración económica o relacional inmediata y transitoria. Ese empleo no se vive como precario porque las expectativas se han

⁸ Según la última Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo del año 2004 (publicada por el MTAS en el año 2005) existe una *media* de 7,1% de empleados temporales por motivos *voluntarios*, un 64,1% *involuntarios*, un 10,9% por *otros motivos* y un 17,9% *no sabe o no contesta*. Entre los *jóvenes* los porcentajes de aceptación *voluntaria* del empleo temporal son los siguientes: de 16 a 19 años: 8,5%; 20 a 24 años: 8,8%, y 25 a 29 años: 7,3%. En el caso de empleos temporales *no voluntarios* o forzados los porcentajes de jóvenes ascienden, respectivamente, a 68,4%, 66,0% y 59,8%. A *otros motivos y no saben o no contestan*, el resto de 23,1%, 25,1% y 32,9%. Por tanto, sólo es una minoría inferior al 10% de jóvenes que aceptan un trabajo temporal por motivos voluntarios, y unos dos tercios que están forzados. Por sexo, hay pequeñas diferencias. Los porcentajes de motivos voluntarios son: hombres: 6,2%; mujeres 8,3%. Y de motivos involuntarios: 64,9% y 62,9%, respectivamente. No obstante, existe una mayor desigualdad por nivel educativo y de cualificación del puesto de trabajo, indicativos de una estratificación social. Así, entre los *universitarios* la aceptación voluntaria llega al 13,1%; mientras tanto, entre los de *estudios primarios y secundarios* se sitúa entre el 5% y el 5,9%. Y entre los puestos de *técnicos y profesionales de apoyo* llega al 17,9%, *administrativos* al 11,4%, y *científicos e intelectuales* al 9,1%; por el contrario, entre los *trabajadores cualificados y los no cualificados* de todos los sectores los que expresan motivos de voluntariedad por el empleo temporal se sitúan sólo entre el 2,8% y el 5,5% -salvo en los servicios de restauración, comercio, personales y protección, que llega al 9,2%- . En definitiva, los jóvenes trabajadores sólo tienen un pequeño porcentaje superior a la media en los motivos voluntarios para aceptar un empleo temporal. Aunque en los buenos empleos temporales –inestables, pero con mayor calidad del contenido del trabajo y con otras compensaciones- crecen los motivos voluntarios –que nunca llegan al 20%- y en los malos empleos –inestables y por motivos más instrumentales- bajan a menos del 5%.

adaptado hacia una función limitada, provisional y complementaria a la actividad personal principal. Para sus proyectos centrales se tienen unas bases suficientes de estabilidad y de seguridad –proporcionada por la familia o por otras rentas- y el empleo es una dedicación secundaria.

Otra parte de personas pueden admitir una situación formal de trabajo a tiempo parcial o de temporalidad en un empleo con otras contrapartidas positivas que son consideradas una inversión a medio plazo para acceder a un empleo más cualificado y de calidad. El aprendizaje y el aumento de la capacidad relacional, social y formativa, a veces, son suficientes compensaciones para considerar ese componente de ‘calidad’ –el contenido del trabajo, la capacidad adquirida, el currículum acumulado- por encima de las características de temporalidad del contrato formal o unos bajos salarios. Ahí, es fundamental la valoración personal de las garantías, duración y seguridades sobre la transición hacia un empleo de ‘calidad’. Se trata de un periodo provisional y acumulativo hacia la conversión de esa cualidad en dominante a través de un futuro empleo de mayor cualificación y una ‘calidad’ más completa en términos de seguridad del tipo de contrato y de las condiciones laborales o de salario. Se trata de personas temporales con un proceso de acumulación de experiencia profesional, prolongación de estudios o investigación, o simplemente de experiencia relacional. A veces se puede combinar con una parte de trabajo voluntario o con baja remuneración, aun con la motivación de poder transformarlo posteriormente en un beneficio profesional. También corresponde a la prolongación de las carreras académicas de muchos jóvenes, formalmente inactivos en el plano laboral, con mayores niveles de autonomía material y laboral pero con mayor incertidumbre en su conversión a una mejor carrera profesional, a veces, compensada con otras actividades relacionales y de influencia.

2) La precariedad se debe vincular con la percepción del individuo y su valoración en relación con su contexto y sus proyectos vitales (Cano, 2004; Polavieja, 2003; Serrano, 1999, y 1998). La dimensión temporal y acumulativa de un empleo influye para las trayectorias laborales. Un mismo tipo de contrato temporal puede tener diversos significados para distintas personas. Dos variables son importantes para definir su precariedad. La primera, si está inscrito en una carrera profesional ascendente y progresiva y continuadora de las capacitaciones académicas, o bien si corresponde a un proceso descendente o errático de su carrera profesional o su estatus laboral y se aleja de sus expectativas hacia la estabilidad y seguridad. La segunda variable está vinculada a la edad y el sexo -al estar más generalizada la precariedad entre las mujeres jóvenes-

junto con las expectativas de emancipación y la consolidación de la autonomía personal y familiar. La vinculación de las dos variables proporciona importantes diferencias del significado de esa situación concreta de precariedad laboral en la subjetividad juvenil, con una percepción de inseguridad en el empleo muy amplia entre los jóvenes ocupados (CES, 2005; INJUVE, 2005)⁹.

3) Conviene separar el concepto de precariedad laboral de precariedad social y más aún de exclusión social¹⁰. Hoy día determinados empleos ya no garantizan el salir de la pobreza¹¹. La rotación de empleo temporal, a tiempo parcial y desempleo es frecuente y no asegura una fuente de rentas estable, cuando la protección al desempleo y su cobertura es muy limitada. El paro de larga duración (Santos, 2004) también ha aparecido entre los jóvenes, a veces combinado con una situación de inactividad forzosa. Tiene unos efectos de mayor cronificación de la precariedad laboral y está más asociado a la precariedad social. Sin embargo, la modificación sustancial en el paro juvenil es su transformación hacia el paro ‘flexible’, de entrada y salida en la ocupación. El desempleo es menor con un refuerzo de exigencia de la responsabilidad ‘individual’ por la empleabilidad –reforzada por los servicios de empleo y las estrategias de formación- para salir de él a través de la adaptabilidad para un ‘empleo precario’.

La evaluación de esta realidad está muy mediada por la definición y utilización de estos conceptos. Por ejemplo, Mario Gaviria (1996) consideró en aquel periodo de mitad de los noventa con una importante tasa de paro, que solamente en torno a un 10 ó 15% de la juventud tenía riesgos de una situación de precariedad social problemática, y valoró que la temporalidad y el paro juvenil tenían efectos menos graves, al estar contrarrestados por otras facetas de integración social y cultural. Así, desde el punto de vista de las tendencias hacia la exclusión social, esos efectos en los jóvenes serían limitados. En ese sentido, la precariedad laboral no se transforma necesariamente en

⁹ Más adelante se analizará con detalle el alcance de esta inseguridad percibida, mayoritaria entre los jóvenes activos -53,4%, -tabla 3.52-, con respecto al empleo y su futuro laboral.

¹⁰ El concepto de exclusión se opone al de inclusión. La exclusión social hace referencia a una situación de exterioridad con respecto a la norma básica de inclusión en el sistema social de referencia: estatus socioeconómico, condiciones de vida y consumo, e integración social y cultural. Como indicador económico de referencia se utiliza el no llegar a poseer un 25% de la renta media disponible, es decir, estar en extrema pobreza. Conviene diferenciar precariedad social de pobreza y exclusión social. La pobreza extrema o la exclusión social son situaciones graves, pero cuantitativamente más limitadas –en torno al 2% (Fuente: EUROSTAT)-.

¹¹ El indicador económico del umbral de pobreza es el 50% (el 60% en algunas estadísticas europeas) de la renta media disponible. Por otra parte, la mitad de los casi diez millones de pobres en España lo son al depender de una pensión mínima, es decir, están fuera del mercado laboral. En los últimos diez años, se ha mantenido prácticamente el riesgo de pobreza en España –19%- y en la UE-15 – 15%- (Fuente: EUROSTAT).

exclusión social, y ni siquiera en precariedad 'social'. Ésta se relaciona con la inestabilidad e inseguridad en las condiciones económicas y sociales de conjunto, junto con las incapacidades personales y relacionales para superarlas. Supone cierta permanencia en ella con ausencia de recursos y de protección social. Sin embargo, aquí no se seguirá un concepto restrictivo de precariedad ligado, sobre todo, a procesos de desestructuración o exclusión social. Se sigue un criterio más amplio, incorporando las situaciones de 'inestabilidad' e 'inseguridad' en las dinámicas y los proyectos laborales y vitales, aunque estén combinados con una relativa integración social y cultural o unas pautas básicas de consumo (Alonso, 2005). En ese sentido, la capacidad o no para la emancipación y el acceso a una vivienda propia, hoy día una de las preocupaciones fundamentales de los jóvenes, sí que señala una frontera con respecto al objetivo de autonomía personal con una base estable laboral y de recursos (CES, 2002; García, 2003; Trabada, 2005).

En España la familia tiene un importante papel de solidaridad y es un colchón social. Además, existe un alto grado de integración social y cultural en la sociedad. Estos dos factores son fundamentales para evitar la precariedad social de los jóvenes autóctonos. Y muestran su fragilidad en la reciente inmigración que ya se sitúa en el 10% de la población (Fuente: INE). Por tanto, la mayoría de las personas activas con empleo precario no llegan a estar en una situación de precariedad social. Pero sí lo están la mayoría de los trabajadores inmigrantes, especialmente los irregulares. Aquí también se utilizará el concepto de 'vulnerabilidad', más amplio, que hace referencia a una situación de falta de seguridad y estabilidad a medio y largo plazo, de una significativa 'incertidumbre' (Bauman, 2000).

Por tanto, se utiliza, sobre todo, el concepto de precariedad laboral (Bilbao, Cano y Standing, 2000; Polavieja, 2003) que es más amplio que el de marginación y exclusión social. Se diferencia de la precariedad social por referirse sólo al ámbito laboral, y contempla los efectos de inestabilidad y vulnerabilidad en los jóvenes. Para ello, no se sacan deducciones directas sólo de la realidad laboral, de los niveles de temporalidad y paro. La dimensión de la gravedad de sus efectos está asociada con el papel que ocupan dos aspectos fundamentales y complementarios. Uno es las relaciones sociales y familiares y el grado de estabilidad que proporcionan. Otro aspecto es las trayectorias laborales de los jóvenes. Además, precariedad laboral supone cierta duración en el empleo temporal y precario o bien en el paro.

4) Para evaluar la gravedad de la precariedad laboral de los jóvenes trabajadores es insuficiente la foto fija de los datos de temporalidad o paro juvenil. Ya se ha mencionado el imprescindible enfoque de la dimensión temporal y dinámica de la precariedad laboral. Así la interpretación de las transiciones de temporal a indefinido de fomento es importante. Tal como se detallará más adelante, una parte de los nuevos contratos indefinidos no permiten superar una relativa inestabilidad e incertidumbre en el empleo (CCOO, 2004a, y 2004b). En algunos casos, esos contratos –muchos de ellos rotativos a partir de los dos años que dura su subvención- no permiten salir de una situación de precariedad laboral. Éste es uno de los elementos más difíciles de valorar en términos de avance o no hacia la estabilidad o la permanencia en la precariedad laboral por dos factores fundamentales. Uno, por las insuficiencias y la dificultad de analizar los datos empíricos proporcionados por las estadísticas. Otro, por la fuerte connotación social y política y los correspondientes objetivos de legitimación social que han tenido los acuerdos para la estabilidad del empleo del año 1997. Ese acuerdo general estuvo inscrito en un contexto histórico, político y sindical determinado y fue expresión de un objetivo consensuado de reducir sustancialmente la temporalidad. Pero tal como se explicará más adelante los frutos frente a la precariedad laboral fueron escasos, las expectativas se fueron reduciendo y, actualmente, persiste el mismo porcentaje de temporalidad y ha disminuido el porcentaje de los empleos indefinidos ordinarios. Todo ello junto con una gran expansión del empleo que ha supuesto un aumento desigual del volumen total de los tres segmentos: mayor de temporales, mucho más de indefinidos de fomento y menor de indefinidos ordinarios. Pero el contrato indefinido ya no se puede asociar directamente a empleo seguro y estable, a empleo de calidad. La realidad se ha segmentado y algunos cambios sólo son nominales. Por tanto, el siguiente paso es establecer un primer diagnóstico sobre la precariedad laboral.

d) El diagnóstico de la precariedad laboral

El cuarto aspecto trata de la hipótesis inicial del diagnóstico de la precariedad laboral que se demostrará lo largo del capítulo. Se han producido tres dinámicas paralelas. Primera, se ha reducido la estabilidad y calidad del empleo en los segmentos intermedios con empleo fijo de las clases trabajadoras. Segunda, permanece un estancamiento en la precariedad de una parte de los segmentos inferiores. Y tercera se han producido dos movimientos generales ascendentes. El primero desde el paro

prolongado y la inactividad –o la inmigración- hacia la temporalidad o el paro ‘flexible’ (Santos, 2004). Es un paso de una precariedad más grave a otra menos grave. El segundo desde la temporalidad hasta los contratos indefinidos de fomento o incentivados. Es un paso desde la precariedad hasta una situación intermedia más diversificada y compleja.

No obstante, se produce una diferenciación entre las dinámicas objetivas de la evolución del conjunto del mercado de trabajo y la subjetividad, al corresponder esas tendencias ambivalentes a diferentes generaciones, grupos de edad y de sexo, y partir desde distintas posiciones. Así, por una parte, en el conjunto del mercado de trabajo la proporción del empleo de calidad ha bajado y se han ampliado los mercados de trabajo secundarios. El porcentaje de contratos ‘fijos’, de los contratos indefinidos ordinarios, ha disminuido. Por un lado, porque se han ralentizado estas contrataciones frente al gran aumento de temporales e indefinidos de fomento. Por otro lado, por la salida del mercado de trabajo, principalmente, a través de la jubilación. Para la gran mayoría de ellos no ha supuesto una importante movilidad descendente ya que se han transformado en pensionistas. Además, la situación de relativo estancamiento de sus condiciones laborales –salvo ciertas élites- no está asociada a la precariedad laboral. Sin embargo, ese descenso objetivo del empleo de calidad no se corresponde con la percepción subjetiva de los actuales trabajadores, especialmente, los jóvenes, más que de forma indirecta. Ya que esa generación adulta era un soporte familiar significativo para las nuevas generaciones y porque es un horizonte prácticamente imposible para la gran mayoría de jóvenes.

Por otra parte, tal como se detallará más adelante, en torno a la mitad de jóvenes trabajadores actuales han experimentado un avance reciente con respecto a la precariedad más grave del paro o la alta rotatividad en la temporalidad, a través de esas dos movilidades ascendentes. Ello se contrarresta con el relativo estancamiento de otra mitad y con la percepción de la gran mayoría de un horizonte máximo de esa situación intermedia, con cierta inestabilidad, vulnerabilidad e incertidumbre, que no asegura una trayectoria con empleo de calidad. Por tanto se combinan dos experiencias y percepciones dominantes en los jóvenes trabajadores. En una parte, el alejamiento de la precariedad laboral más grave y el ascenso de estatus socioeconómico sin llegar a la estabilidad y calidad del empleo. En otra parte, un grupo con prolongación en la temporalidad y otro grupo con estancamiento en cierta inseguridad de una parte de indefinidos nuevos. La duración y permanencia en ese bloqueo en las trayectorias

laborales es el que provoca la percepción de precariedad laboral y la lejanía de un empleo y estatus laboral de calidad, sólo accesibles a una pequeña élite.

Al relacionar esa situación de inestabilidad laboral con los apoyos familiares y las trayectorias y tendencias a medio plazo, se generan las tres dinámicas principales de los jóvenes trabajadores. Primera, hacia la desestructuración y precariedad social. Se produce una precariedad laboral grave, se rota entre el empleo precario e irregular con el paro, y corresponde, fundamentalmente, a sectores de baja cualificación. Segunda, hacia el estancamiento prolongado en la precariedad laboral, con varios niveles pero con elementos de inestabilidad e inseguridad. Aquí influye su duración y la etapa de la vida en que se produce. Tercera, hacia la movilidad ascendente, con un proceso de aproximación sucesiva –algunos con un éxito rápido– con la referencia a un empleo indefinido, a la emancipación, y a una plena integración social y ciudadana. El objetivo dominante va dirigido hacia la calidad del empleo, aunque como se verá, ello sólo lo consigue una parte de la élite más cualificada. Para otra parte el mejor horizonte posible es la relativa estabilidad de un contrato indefinido de fomento en el sector primario.

Sin embargo, esas tres principales dinámicas asociadas a tres segmentos con componentes objetivos similares hay que relacionarlas con otras variables comentadas. Primero, con los contextos externos que suponen más o menos apoyos: familiares, nivel socioeconómico, niveles formativos y de cualificación, etc. Segundo, con las variables de edad y el sexo. Tercero, con el papel del tipo de empleo en relación con los proyectos vitales fundamentales, la percepción y el ajuste de las expectativas y las tendencias de las trayectorias laborales. Todo ello proporciona una mayor fragmentación de las dinámicas laborales de los jóvenes trabajadores.

Por tanto, el concepto de precariedad laboral es fundamental y define unas dinámicas centrales pero es necesario considerar toda la diversidad de situaciones, tendencias e intereses que esconde. Ese análisis es imprescindible desde la óptica de esta investigación, qué relación tiene la precariedad laboral con la acción sindical de los jóvenes trabajadores y qué lugar ocupa en las políticas de los sindicatos. Ese diagnóstico se trata con detalle y con toda su fundamentación estadística en este capítulo. Antes de entrar en ello, a continuación se analiza la segmentación del mercado de trabajo y los factores principales que la explican.

1.2 Segmentación del mercado de trabajo

Una vez definido el concepto de precariedad laboral, seguidamente, se exponen las principales tendencias de la segmentación laboral, los factores que influyen y la explican¹². Primero se señalan las principales dinámicas desde la teoría de la segmentación del mercado de trabajo. Segundo, se exponen las variables fundamentales del mercado de trabajo en España.

a) Principales dinámicas y factores que explican la segmentación laboral

En primer lugar, las principales dinámicas y factores que explican la segmentación laboral en España son los siguientes. La fuerza principal que profundiza la segmentación es, además del ámbito del conflicto y la gestión de la fuerza de trabajo, la influencia de los cambios generales de la estructura productiva en campos tales como la composición y la naturaleza de los procesos productivos, el grado de competencia entre empresas y la estructura empresarial. La vida empresarial navega entre dos espacios conflictivos, el de las relaciones laborales y el de la rivalidad empresarial. Las líneas potenciales del cambio son la transformación tecnológica, los cambios organizativos, las modificaciones en la estructura del mercado y la composición de la producción, los cambios en las políticas públicas y las dinámicas del conflicto laboral, incluyendo las políticas sindicales. Las profundas transformaciones en el mercado laboral son el resultado de una combinación de meras respuestas adaptativas al entorno y estrategias conscientes desarrolladas por las empresas (Recio, 1999).

Otra tendencia general es el debilitamiento de los mercados internos. Se ha ido produciendo al mismo tiempo que crecía la importancia de los mercados profesionales y, especialmente, de los mercados secundarios. No sólo se reduce el volumen de empleo en los mercados internos, sino también la importancia en los mismos de las pautas normalizadas que concedían un elevado margen de certeza y protección. La desregulación laboral concede un mayor margen de discrecionalidad empresarial que se traduce en una mayor individualización de las relaciones laborales y una mayor relevancia de la 'carrera' individual. La crisis de los mercados internos rompe las expectativas sociales sobre la paulatina extensión de los espacios laborales estables, y esta imagen ha sido sustituida por una visión más competitiva de las relaciones

¹² En el libro compilado por Luis Toharia (1983) están expuestas las principales teorías sobre la segmentación del mercado de trabajo, desde la clásica de Piore (1983). Igualmente, se han considerado las aportaciones de Paola Villa (1991) sobre la estructuración de los mercados de trabajo, y algunas de las ideas básicas de Albert Recio (1999) sobre la segmentación laboral en el posfordismo.

laborales. Además, tienen un papel crucial las percepciones colectivas, los procesos de vertebración de la población asalariada y las políticas laborales como medios que pueden reforzar o debilitar un determinado modelo de segmentación.

Por otra parte, están los tres conjuntos fundamentales de factores para explicar las razones de este cambio, que afecta a las empresas –demanda-, a las personas –oferta- y a los marcos reguladores. El primero, los que influyen sobre la composición y características de la producción. El segundo, las transformaciones en el papel y estructura de la intervención pública, debilitada frente al poder del capital privado. El tercero, las transformaciones en el propio mercado laboral: presencia masiva de una oferta permanente de fuerza de trabajo femenina adulta y una amplia capa de personas con elevada educación formal, una nueva clase obrera con mayor heterogeneidad en referencias culturales y en su composición de género (Recio, 1999:130 y ss.).

Así, la reorganización productiva y empresarial a que han dado lugar estos cambios han estado dominadas por una serie de ejes básicos. 1) La búsqueda de respuestas poco costosas a las mayores cotas de incertidumbre. 2) La reducción de costes como estrategia prioritaria. 3) La búsqueda de una gran flexibilidad en la oferta de productos. 4) La reducción de los compromisos a largo plazo de la empresa. 5) Un marco de menores derechos laborales y reducido poder sindical. 6) La respuesta empresarial a las demandas igualitarias y la crisis de disciplina al final del periodo de pleno empleo en los años setenta.

Por tanto, las políticas centradas en la flexibilidad y la reducción de costes laborales no sólo reducen el tamaño de los mercados internos, también provocan una mayor segmentación y variedad de los espacios laborales (Collers, 1997). Además de diferentes tipos de contratos, subcontratación creciente de actividades -con fragmentación de las unidades de trabajo sin descentralización del poder empresarial- en empresas red, con aumento de los márgenes de maniobrabilidad en sus políticas laborales. El aumento de la segmentación de la contratación y empleo es un medio para reducir costes y aumentar el control empresarial de la actividad laboral, y no por la excesiva regulación pública o por los elevados costes de despido.

El proceso de segmentación ha estado también influido por aspectos de oferta: a) el paro masivo; b) llegada de nuevos colectivos laborales -inmigrantes, jóvenes, mujeres casadas-; c) el mismo proceso de acceso al mercado de trabajo, con diversos mecanismos de formación e inserción laboral, y las leyes y políticas públicas - inmigración, tiempo parcial, etc.-

Por otro lado, en España, se ha producido la extensión de la contratación laboral atípica y de sus efectos segmentadores. Las explicaciones dominantes son los elevados costes del despido y considerar los temporales como grupo de ‘colchón’ ante los ciclos económicos, ya que los aumentos salariales de los estables repercutirían en el desempleo de los temporales. La conclusión de esa posición es clara: para disminuir la segmentación hay que reducir las garantías de los empleos estables, es decir, igualar por los segmentos inferiores.

Frente a ese discurso dominante y coincidiendo con Recio (1999) hay que contraponer varios hechos: Primero, el nivel de empleo temporal es muy diferente según los sectores económicos. Segundo, en la última gran crisis de empleo (1991-94) cayó más el empleo estable que el temporal, al darse la crisis en las actividades con empleo estable; el proceso de ajuste se realizó con sustitución de empleos fijos por temporales. Tercero, si la teoría fuera cierta los aumentos salariales se producirían en los sectores con empleo estable, cosa incierta. Cuarto, existe una gran rotación de contratos de muy corta duración y el predominio de empleo causal con actividades estacionales y en los servicios.

La extensión del empleo temporal constituye una tendencia hacia el desarrollo de un sistema de gestión laboral basado en el mercado secundario, en el que el contrato temporal juega un doble papel de permitir el desarrollo de actividades que requieren un rápido ajuste cuantitativo y favorecen una relación laboral personalizada en la que las empresas tienen un enorme poder. Se trata de un modelo que no promueve la formación ni la cooperación a largo plazo. Así, con las ETT y diversas formas de subcontratación, se reducen los costes laborales y se desplaza fuera de la empresa principal el control disciplinario con nuevos métodos de coerción. En consecuencia, la extensión del empleo temporal obedece a: un nuevo modelo de producción flexible e inestable; a la especialización productiva en productos poco sofisticados y servicios de alta estacionalidad, y a las tradiciones de gestión empresarial autoritaria o paternalista.

Por otra parte, existen tres aspectos complementarios a esa extensión de la temporalidad en España (Recio, 1999). El primero, la creación de empleo público: primario, femenino con educación formal, con menor discriminación, con emergencia de nuevas clases medias y debilitamiento de la clase obrera industrial, y con aparición de nuevas subcontrataciones y contratación temporal en las administraciones públicas. El segundo, nuevas líneas de segmentación: reorganización empresarial, nuevas políticas públicas y nuevas diferenciaciones, con la dificultad del contrapeso de los

sindicatos y la negociación colectiva. El tercero, la importancia creciente de la nueva inmigración: ocupación por inmigrantes de segmentos específicos de los mercados secundarios y marginales.

Por último, los problemas de segmentación son más importantes cuando las diferencias se hacen permanentes, se bloquea la movilidad entre las diferentes categorías y aumenta la diferenciación entre grupos sociales, y esas diferencias están relacionadas con el ciclo vital de las personas. Los más significativos son el estrechamiento de la vida laboral -por abajo y por arriba de la edad-, y la segmentación del desempleo. Así, la cobertura de desempleo se excluye a los parados de primer empleo, jóvenes y precarios, hay diferencias del nivel de las indemnizaciones de despido o de los planes de jubilación, y existe una diferente posición en el mercado laboral, por la dotación de calificaciones, nivel educativo, experiencia laboral, etc.-. Además, hay que añadir dos aspectos específicos de cómo afecta la segmentación por edad y sexo. En este sentido, la precariedad es sobre todo un fenómeno juvenil, de ahí que las dinámicas de la segmentación sean un factor clave en los procesos de socialización laboral de los jóvenes. Con respecto al género hay algunas novedades. Dentro del segmento femenino hay una diferenciación entre un bloque de mujeres que tienen un empleo estable –primario- en el sector público, y otro bloque de mujeres con empleo precario –secundario- en el sector privado. Al mismo tiempo, el empleo a tiempo parcial es predominantemente femenino.

En conclusión, se están produciendo cambios complejos con muchos factores, con más diversidad y con efectos sobre las desigualdades sociales y las subjetividades de distintos grupos sociales. La segmentación no se reduce a la contratación –temporal- sino que hay otros factores: la evolución del empleo público, la estructura empresarial y las diferencias por género y nacionalidad. La segmentación influye en el sistema de relaciones laborales, en la individualización de esas relaciones y en la erosión de los derechos sociales. La tendencia dominante es hacia el empleo precario con bajos salarios, derechos sociales disminuidos y limitado reconocimiento social y profesional. Y los primeros y nuevos empleos a los que acceden los jóvenes, mayoritariamente, están en condiciones precarias.

b) Características de la segmentación laboral en España

En segundo lugar, se tratan las características de la segmentación laboral en España, con las variables fundamentales del mercado de trabajo. La crisis de empleo y el estancamiento de los salarios y sus efectos están estratificados entre los diferentes segmentos de la población. Hay una situación de relativo bloqueo en las grandes magnitudes de los tres tercios de la población por nivel de rentas y condiciones de empleo, desde el punto de vista individual, de cada biografía particular, pero existe cierta rotatividad y movilidad social. Para detallar estos aspectos se comienza por la evolución de las tasas de actividad, ocupación y desempleo, en España, para compararlas con las de los jóvenes y con los datos de la U.E. Primero se señala la trayectoria en España, entre los años 1996 y 2005 -tabla 3.1 y gráficos 3.1 y 3.2-¹³.

La tasa de ocupación en España -tabla 3.1-, es del 52,70%, la más alta de los últimos años que se había situado en torno al 50%. Si consideramos la tasa de empleo entre las personas de 16 a 64 años, ésta llega al 65%. Por otra parte, hay un alto volumen de desempleo, aunque en los últimos años ha descendido la tasa de paro hasta colocarse por debajo del 10% (8,70%), la tasa más baja de los últimos años, situándose en la media europea. La tasa de ocupación se ha incrementado en más de 12 puntos entre el año 1996 -40,35%- y el año 2005 52,70%. Y la tasa de paro ha disminuido en más de 13 puntos, desde el 21,6%, en el año 1996 hasta el 8,70%, en el año 2005; es decir, se ha producido una reducción del paro a menos de la mitad. Entre esos años, ese aumento es todavía más amplio entre las mujeres, que han pasado de una tasa de la población activa del 38,5% al 46,95%, y una tasa de ocupación de sólo el 27,35% al 41,50%. Al mismo tiempo, la tasa de desempleo se ha reducido más drásticamente, pasando del 29,0% al 11,61%, respectivamente. De esos casi seis millones de nuevos empleos, la mitad corresponde a los hombres y casi la otra mitad a las mujeres. Este periodo de nueve años ha sido el de mayor creación de empleo en la reciente historia de España y el de la reducción más significativa del desempleo, situándose por primera vez por debajo del de hace treinta años, en el comienzo de la crisis socioeconómica.

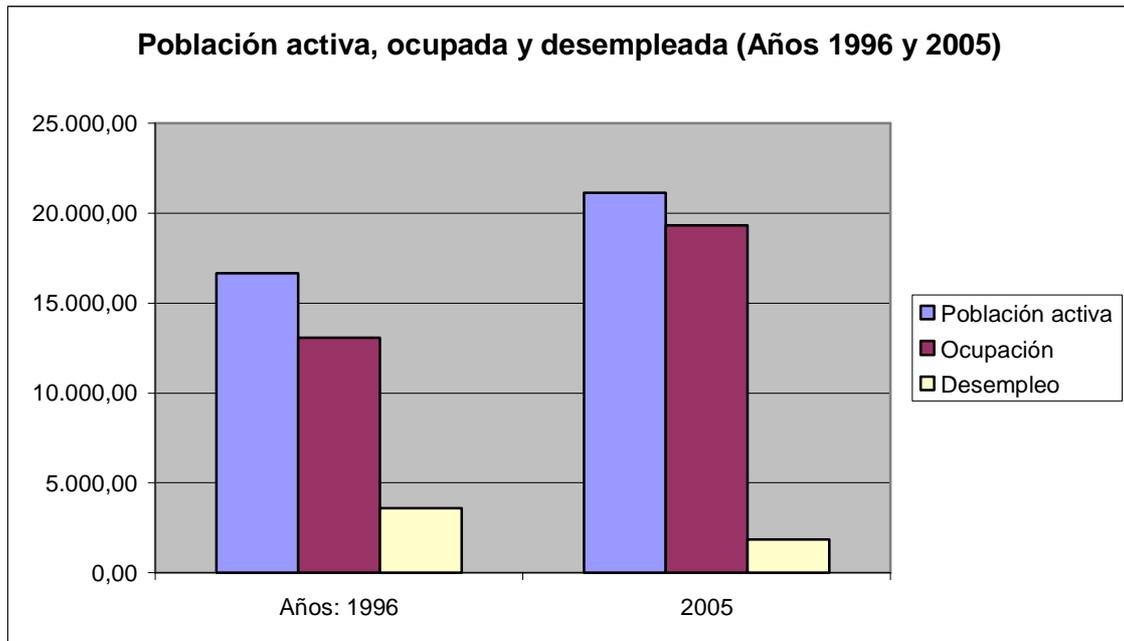
¹³ Como se ha citado antes, el campo temporal central de este análisis es este periodo de los últimos diez años. En él se sitúa la socialización laboral y la incorporación a la vida activa de los jóvenes trabajadores actuales. Más tarde se analizarán las políticas sindicales en el mismo periodo, para avanzar en la vinculación entre ambos aspectos que es el objeto de esta investigación. Este periodo ha coincidido con una expansión profunda y prolongada del empleo y un descenso del paro. Por ello, para enmarcar esta tendencia actual también se añadirán otras referencias complementarias sobre la evolución del mercado de trabajo en las últimas décadas y tener en cuenta, en particular, los dos momentos de crisis de empleo: la primera parte de los ochenta y los años 1991-1994. Por tanto, se utilizarán series históricas desde 1976, fecha en que se inician en España amplios cambios económicos, políticos y sindicales y, sobre todo, desde 1990, cuando se expresan las tendencias vividas directamente por los jóvenes trabajadores.

Tabla 3.1
Tasas de actividad, ocupación y desempleo por sexo, en España

Año 1996	Total (miles)	%	Hombres	%	Mujeres	%
Pobl. 16 años y más	32.375,6	100,0	15.718,9	100,0	16.656,7	100,0
Población activa	16.663,4	51,50	10.243,7	65,20	6.419,6	38,50
Ocupación	13.064,5	40,35	8.508,0	54,13	4.556,4	27,35
Desempleo	3.598,9	21,60	1.735,7	16,90	1.863,2	29,00
Año 2005	Total (miles)	%	Hombres	%	Mujeres	%
Pobl. 16 años y más	36.652,10	100,0	17.941,60	100,0	18.710,50	100,0
Población activa	21.155,50	57,72	12.370,70	68,95	8.784,80	46,95
Ocupación	19.314,30	52,70	11.549,60	64,37	7.764,70	41,50
Desempleo	1.841,30	8,70	821,2	6,64	1.020,10	11,61

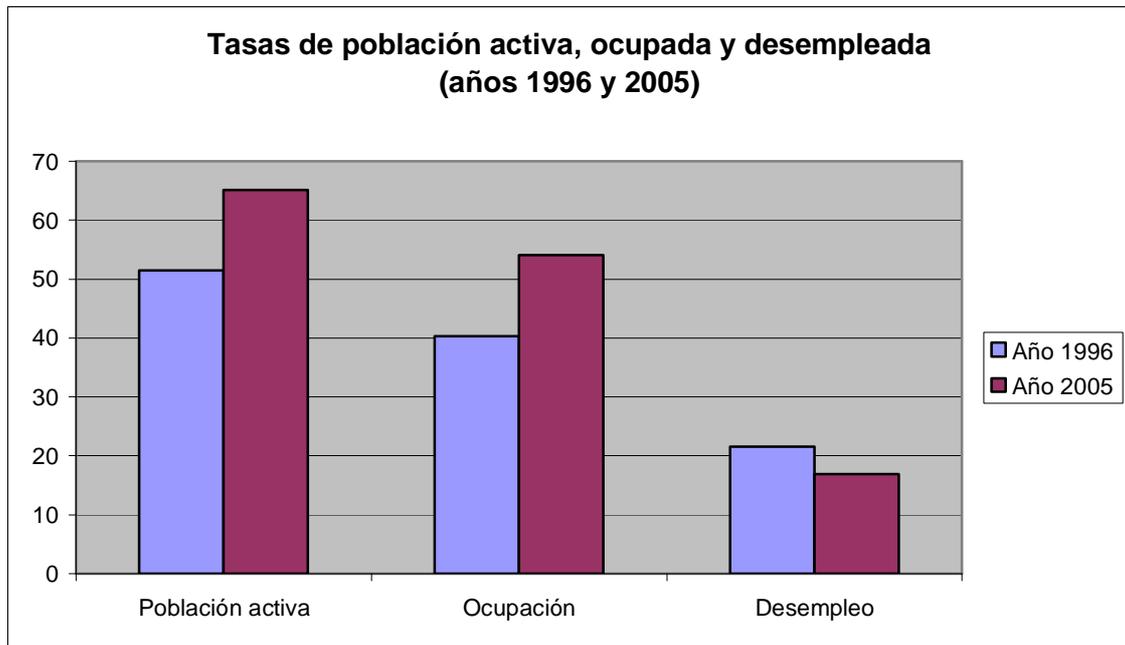
Fuente: INE, EPA IV Trimestre de los años 1996 y 2.005

Gráfico 3.1



Fuente: INE, EPA IV Trimestre de los años 1996 y 2.005

Gráfico 3.2



Fuente: INE, EPA IV Trimestre de los años 1996 y 2.005

En la tabla 3.2 se detalla el segundo aspecto, la evolución anual de las tasas de empleo, totales y por sexo, comparando España y UE-15¹⁴. En el año 1996 existía una diferencia de más de doce puntos entre la tasa de empleo en España (47,9%) y la de la UE-15 (60,3%). Sin embargo, en el año 2005 esa diferencia no llega a dos puntos, llegando España al 63,3% y la UE-15 al 65,1%. En el caso de los varones la diferencia de más de 7 puntos, entre el 62,9% en España y el 70,4% en la UE-15 se ha convertido en el año 2005, en un porcentaje superior en España -75,2%- frente a la UE-15 -72,9%-.

En el caso de las mujeres la diferencia de 17 puntos en el año 1996 -33,1% en España y 50,2% en la UE- ha disminuido hasta una diferencia de 6 puntos en el año 2005 -51,2% en España y 57,4% en la UE-. Este ascenso de la tasa de empleo femenina española y la importante reducción de la diferencia con la media europea es uno de los datos más significativo de la evolución del mercado de trabajo en España.

¹⁴ Las tasas de actividad y ocupación, según los datos del INE en España, están sacadas comparando la respectiva población con el conjunto de la población de 16 años y más. Estos resultados son diferentes a los facilitados por EUROSTAT –por ejemplo, tabla 3.2- ya que las tasas de empleo en las estadísticas europeas se hallan comparando esa población ocupada con la población total entre 15 y 64 años. A diferencia de otros países europeos, la población española de quince años permanece en la enseñanza obligatoria. No obstante, en la comparación de datos entre España y la UE se utilizará la fuente de EUROSTAT.

Tabla 3.2
Evolución de las tasas de empleo comparadas de España y la U.E. (15)

Año	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
TOTAL										
- España	47.9	49.5	51.3	53.8	56.3	57.8	58.5	59.8	61.1	63,3
- U.E. (15)	60.3	60.7	61.4	62.5	63.4	64.0	64.2	64.3	64.7	65,1
MUJERES										
- España	33.1	34.6	35.8	38.5	41.3	43.1	44.4	46.3	48.3	51,2
- U.E. (15)	50.2	50.8	51.6	53.0	54.1	55.0	55.6	56.0	56.8	57,4
VARONES										
- España	62.9	64.5	66.8	69.3	71.2	72.5	72.6	73.2	73.8	75,2
- U.E. (15)	70.4	70.6	71.2	72.1	72.8	73.1	72.8	72.7	72,7	72,9

Fuente: EUROSTAT, IV Trimestre de años respectivos

Con respecto al desempleo -tabla 3.3-, la tasa total de paro en España es algo superior a la media de la U. E. -tanto a 15 como con la ampliación a 25 países-. Igualmente, las tasas de paro femenina y la de los jóvenes menores de 25 años son también superiores y tienen una diferencia más alta, ya que la tasa de paro masculina es inferior en España con respecto a los dos ámbitos de la U. E.

Tabla 3.3
Tasas de paro comparadas, de España y la U.E, por sexo y edad

Tasa de paro	España	U. E. -15-	U. E. -25-
Total	8,7	7,6	8,5
Hombres	6,6	6,9	7,7
Mujeres	11,5	8,6	9,5
Jóvenes 15-24 años	18,7	16,1	18,1

Fuente: EUROSTAT (septiembre de 2.005).

Tabla 3.4

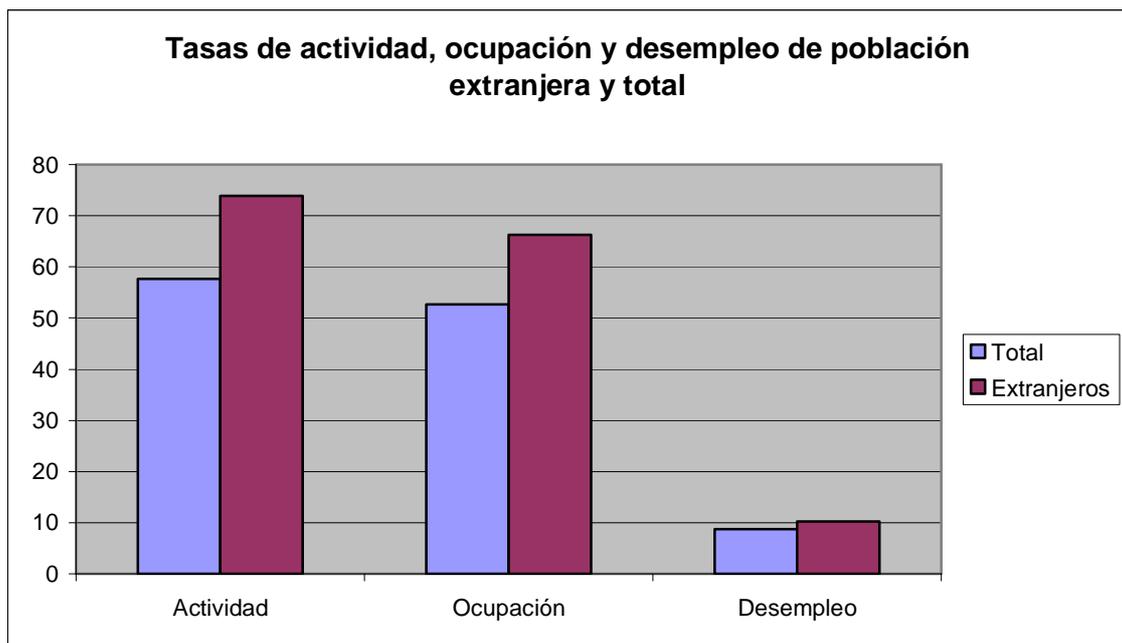
Tasas de actividad, ocupación y desempleo de la población extranjera, en España

	Total (miles)	Extranjeros (miles)	Tasas	% s/ total
Población total	43.414,2	3.609,8		8,31
Población de 16 años y más	36.652,1	3.305,4	100,0	9,02
Población activa	21.155,5	2.440,9	73,85	11,54
Población ocupada	19.314,3	2.191,2	66,29	11,34
Desempleo	1.841,3	249,7	10,23	13,52

Fuente: INE, EPA IV Trimestre de 2.005

Por otro lado, hay que citar los datos de población extranjera –tabla 3.4, y gráfico 3.3-, que ha aumentado significativamente en los últimos cinco años: 3,3 millones tienen 16 años y más; 2,4 millones son activos –con una tasa de actividad de 73,85%; están ocupados 2,2 millones -con una tasa de ocupación del 66,29%-, y cerca de un cuarto de millón están en desempleo, con una tasa de paro del 10,23%. Así, en relación con la población extranjera –tabla 3.4- las tasas de actividad, ocupación y paro son superiores a las tasas del conjunto de la población de 16 años y más en España.

Gráfico 3.3



Fuente: INE, EPA IV Trimestre de 2.005

Sin embargo, se ha mantenido una gran tasa de temporalidad –tabla 3.5-, la mayor de la U. E., consolidándose en la última década en torno a un tercio de la población asalariada. Por tanto, la otra cara de la moneda de la alta creación de empleo es la persistencia de la precariedad laboral, particularmente entre los jóvenes, sometidos a una socialización laboral y unas trayectorias laborales prolongadas a través de esta temporalidad.

Tabla 3.5
Asalariados por tipo de contrato y ocupados por jornada laboral y por sexo

	Total (miles)	%
OCUPADOS	19.314,3	52,70 (s/ pobl.16 años y más)
ASALARIADOS	15.841,6	82,02 (s/ ocupados)
- Con contrato indefinido	10.491,3	66,23 (s/ asalariados)
- Con contrato temporal	5.350,4	33,77 (s/ asalariados)
OCUPADOS A TIEMPO COMPLETO	16.999,0	88,01 (s/ ocupados)
- Varones	11.046,4	64,98 (s/ tiempo completo)
- Mujeres	5.952,5	35,02 (s/ tiempo completo)
OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL	2.315,3	11,99 (s/ ocupados)
- Varones	503,1	21,73 (s/ tiempo parcial)
- Mujeres	1.812,1	78,27 (s/ tiempo parcial)

Fuente: INE, EPA IV Trimestre de 2.005

Según los datos de la tabla 3.5, el 82% de las personas ocupadas son asalariadas, cerca de dieciséis millones. El resto hasta el total de más de diecinueve millones está compuesto, fundamentalmente, por unos dos millones de trabajadores autónomos y cerca de un millón de empleadores. Por tipos de contratos, como se viene señalando, más de un tercio –33,77%- tienen un contrato temporal. Con respecto al tipo de jornada laboral se puede destacar que cerca de dos tercios de las personas ocupadas a tiempo completo son varones y el tercio restante son mujeres. Por el contrario, de las personas con ocupación a tiempo parcial –más de dos millones-, se invierten los porcentajes: algo más del 78% son mujeres y cerca del 22% son varones.

Además, en relación con la temporalidad, hay que resaltar la diferencia de casi unos 20 puntos del porcentaje de temporalidad en el Estado español -34,4%, con respecto a la U. E. -15-. Pero en la juventud -menor de 25 años-, la diferencia es de más de 35 puntos, ya que en España, es del 70%, y en la U. E. -15-, del 34,5% (Fuente: EUROSTAT). Es decir, en términos relativos, los jóvenes españoles tienen una temporalidad y precariedad muy superior que la de sus colegas europeos. Además de esta fuerte temporalidad, el paro juvenil está por encima del 18%, en gran medida con fuerte rotatividad con el empleo temporal.

Así mismo, en la tabla 3.6 se exponen los datos de la distribución por sexo de los empleos temporales e indefinidos. En el caso de los varones la tasa de temporalidad es del 31,96% y en las mujeres el 36,26%, superior en más de cuatro puntos a la de los varones. Del total de 10,5 millones de empleos indefinidos 6,2 millones son de varones -59,44%- y 4,2 millones de mujeres -40,56%-. En los empleos temporales la proporción de mujeres aumenta: con 2,4 millones llegan al 45,25% del total, y los varones con 2,9 millones son el 54,75% restante.

Tabla 3.6
Tipos de contrato y tasa de temporalidad, por sexo

Asalariados	Total	Varones	%	Mujeres	%
Indefinidos	10.491,3	6.235,8	59,44	4.255,5	40,56
Temporales	5.350,4	2.929,5	54,75	2.420,9	45,25
Total	15.841,6	9.165,2	57,86	6.676,4	42,14
Tasa temporalidad	33,77	31,96		36,26	

Fuente: INE, EPA IV Trimestre de 2.005

En el conjunto del mercado de trabajo existen diferencias relevantes según la edad y el sexo. En la distribución por edad se pueden distinguir tres segmentos con respecto a su vinculación al mercado de trabajo. El primero es el de los jóvenes, de 16 a 29 años, con procesos de transición hacia la plena incorporación al mercado de trabajo. El segundo segmento es el configurado por las personas entre 30 y 55 años, central con respecto a la vinculación estable al empleo y con capacidad autónoma y de rentas propias, aunque aquí se dan zonas de vulnerabilidad en sus capas bajas y descalificadas. El tercer segmento es a partir de los 55 años, donde se comienza a

abandonar la ocupación con pérdida de rentas, y dependiente de los sistemas de pensiones y prestaciones de desempleo. No obstante, en ese segmento central, de 30 a 55 años, se configura, por un lado, un tramo de transición desde los jóvenes que ya llega hasta los 35 años y, por otro lado, desde los 50 aparecen dinámicas de transición al segmento superior. Aquí se analiza, especialmente, la problemática de los jóvenes. Así, una vez expuestos los datos más significativos del conjunto del mercado de trabajo, seguidamente se analizará en detalle la evolución de los jóvenes en él.

1.3 Evolución del mercado de trabajo juvenil

En esta sub-sección se tratan las características del mercado de trabajo juvenil y su evolución. Un aspecto previo a señalar es el concepto de juventud utilizado. Una de las definiciones convencionales de la juventud se refiere a una situación transitoria hacia la vida adulta, hacia la plena integración en las dos esferas principales de la sociedad. La esfera económica, a través de su inserción laboral, y la esfera sociopolítica y cultural, con su integración social y el acceso a la plena ciudadanía. En las últimas décadas se ha prolongado la actividad formativa y cultural, como aprendizaje para su incorporación a cada una de esas dos esferas. La juventud, como concepto, refleja ese aspecto común generacional y tiene unos componentes propios. Pero encierra también una situación muy diversa con diferentes niveles de desigualdad cultural, socioeconómica o de estatus laboral y profesional. Por tanto, aquí, se utilizará el término jóvenes, mejor que juventud que puede expresar una realidad más homogénea internamente. Convencionalmente, hoy se considera joven a las personas entre 16 y 29 años, aunque en algunas estadísticas –entre ellas las de la EPA y EUROSTAT- utilizan más el tramo de edad entre 16 y 25 años¹⁵. En primer lugar, se expone la evolución de las tasas juveniles de actividad, de paro y de desempleo. En segundo lugar, se analizarán las tendencias del mercado de trabajo juvenil en los últimos quince años.

a) Evolución de las tasas juveniles de actividad, de paro y de desempleo

¹⁵ Aquí, se tomará esa referencia de 16 a 24 años en las series estadísticas que se inician en 1976. Entonces se consideraban jóvenes hasta esa edad, las estadísticas de la EPA en esos años se segmentan con esa referencia. Así, en este apartado, se establecerá esa referencia a efectos comparativos con las condiciones de los jóvenes de aquellas generaciones de los setenta y primeros de los ochenta. Para el análisis de las tendencias actuales, se arranca de las series estadísticas desde la década de los noventa, considerando el conjunto de jóvenes de 16 a 29 años distinguiendo de forma específica los tres tramos por grupos de edad: 16 a 19 años, 20 a 24 y 25 a 29, por existir diferencias significativas entre ellos.

Primero se expone la evolución de las tasas de actividad –tabla 3.7 y gráfico 3.4-, de paro –tabla 3.8 y gráfico 3.5- y de empleo –tabla 3.9 y gráfico 3.6-, de los jóvenes menores de 25 años, con los datos de la EPA (4º trimestre), desde el año 1976 hasta el año 2005, por tramos quinquenales.

Con respecto a las tasas de actividad –tabla 3.7 y gráfico 3.4- se destaca su disminución progresiva desde el año 1976 -57,09%- hasta el año 1995 -44,93%-, y una ligera recuperación en los últimos diez años, hasta el año 2005 -51,72%-. Por sexo, se mantiene la diferencia de 12 puntos de los varones con respecto a las mujeres, aunque en el año 1995 se produjo una importante reducción de la tasa de actividad masculina, mayor que la femenina, disminuyendo la diferencia hasta sólo seis puntos.

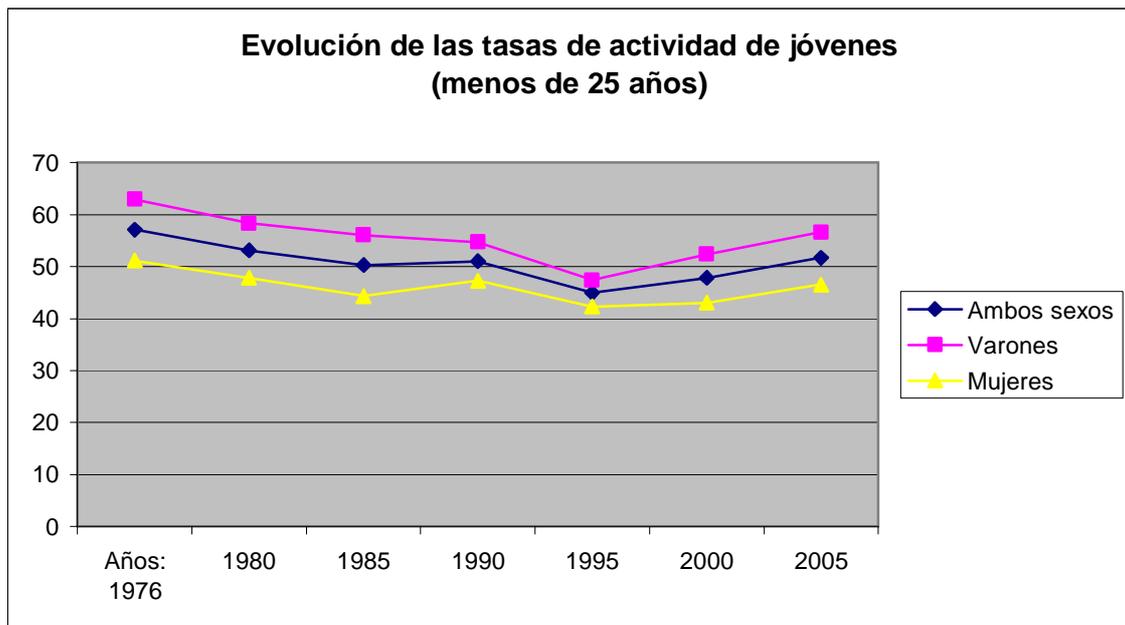
Tabla 3.7

Evolución de las tasas de actividad de jóvenes (menos de 25 años), total y por sexo

	1976	1980	1985	1990	1995	2000	2005
Ambos sexos	57,09	53,14	50,30	51,05	44,93	47,82	51,72
Varones	62,93	58,35	56,05	54,69	47,42	52,38	56,64
Mujeres	51,14	47,81	44,36	47,27	42,33	43,04	46,56

Fuente: INE, EPA IV trimestre de los años respectivos.

Gráfico 3.4



Fuente: INE, EPA-IV y elaboración propia.

En relación con la evolución de las tasas de paro de jóvenes¹⁶, menores de 25 años -tabla 3.8 y gráfico 3.5-, se constata el gran aumento del desempleo entre 1976 y 1985, que alcanza el 47,96%. Disminuye significativamente en el siguiente periodo hasta 1990 -31,78%-, vuelve a crecer hasta 1995 -42,45%- y desde entonces desciende progresivamente, pasando al 25,55% en el año 2000, y al 18,57% en el año 2005. Por otra parte, las tasas de paro, por sexo, son similares en 1976, pero las diferencias aumentan de forma relevante. Las tasas de paro de varones y mujeres jóvenes crecen espectacularmente hasta el año 1985 y las diferencias todavía son limitadas, de cinco puntos. Sin embargo, esa desigualdad crece hasta un entorno de 13 puntos en los años 1990, 1995 y 2000, aunque disminuye a seis puntos en 2005. En estos últimos diez años ha habido una reducción importante del desempleo juvenil en los dos sexos, y la tasa de paro en varones se ha reducido más de veinte puntos -del 36,64% al 15,87%- y la tasa de paro en mujeres jóvenes se ha reducido en casi veintisiete puntos -del 49,25% al 22,02%-. En ambos casos la tasa de paro ha descendido en más de la mitad, la tasa de paro femenina sigue siendo superior a la masculina, pero se han recortado las diferencias tan pronunciadas de la década de los noventa.

Tabla 3.8

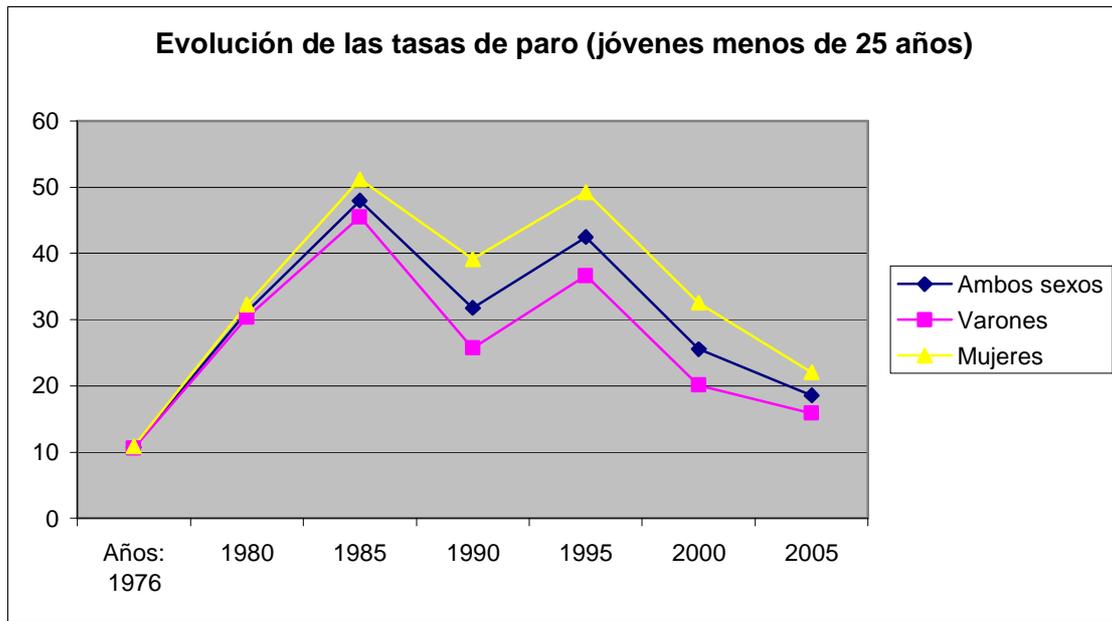
Evolución de las tasas de paro de jóvenes (menos de 25 años), total y por sexo

	1976	1980	1985	1990	1995	2000	2005
Ambos sexos	10,73	31,16	47,96	31,78	42,45	25,55	18,57
Varones	10,59	30,29	45,49	25,68	36,64	20,08	15,87
Mujeres	10,90	32,24	51,19	39,11	49,25	32,54	22,02

Fuente: INE, EPA IV trimestre de los años respectivos.

¹⁶ Como consecuencia de la entrada en vigor del Reglamento 1897/2000 de la CE, sobre la consideración de parado, a partir de 2001 los datos sobre parados e inactivos no son directamente comparables con los de periodos anteriores. Ver metodología EPA-2002 p.

Gráfico 3.5



Fuente: INE, EPAIII y elaboración propia.

En relación con las tasas de empleo de jóvenes, menos de 25 años –tabla 3.9 y gráfico 3.6-, se nota la fuerte reducción en los años 1980 -36,59%- y 1985 -26,18%-. Existe una pequeña recuperación en el año 1990 -34,83%-, un descenso pronunciado en el año 1995 -25,86%- y un ascenso continuado en el año 2000 -35,60%- y hasta el año 2005 -42,12%-, aunque sin llegar a la tasa de 1976 -50,97%-. Por sexo, se ha mantenido la diferencia de entre diez y doce puntos de ventaja de los varones con respecto a las mujeres.

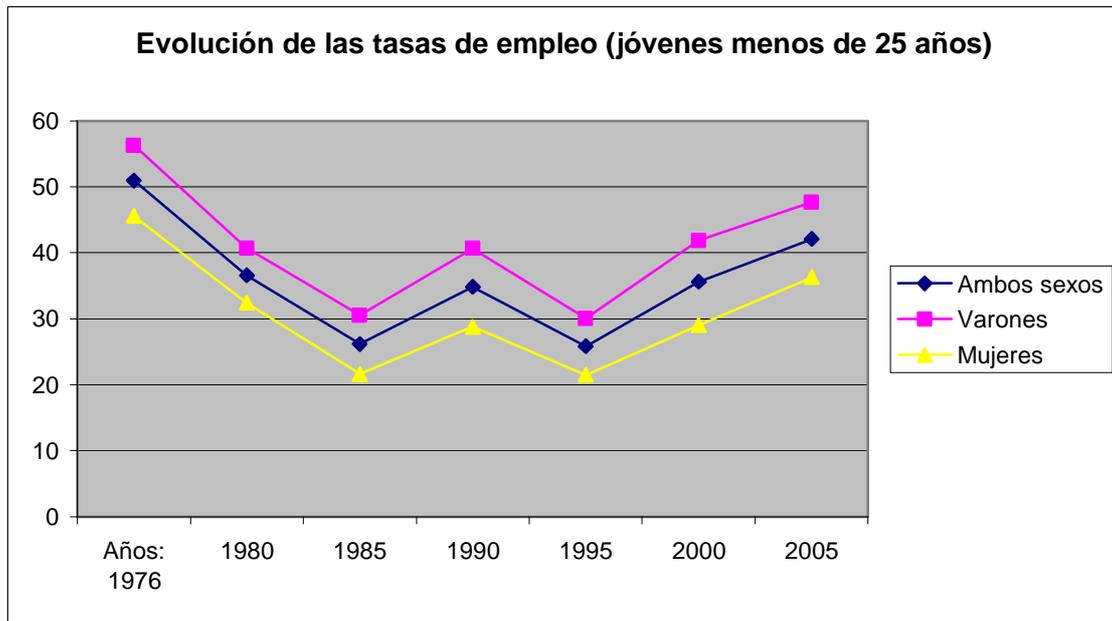
Tabla 3.9

Evolución de la tasa de empleo de jóvenes (menos de 25 años), total y por sexo

	1976	1980	1985	1990	1995	2000	2005
Ambos sexos	50,97	36,59	26,18	34,83	25,86	35,60	42,12
Varones	56,27	40,68	30,55	40,65	30,05	41,87	47,65
Mujeres	45,56	32,40	21,65	28,79	21,48	29,03	36,30

Fuente: INE, EPA IV trimestre de los años respectivos.

Gráfico 3.6



Fuente: INE, EPA-IV y elaboración propia.

En definitiva, se han notado los dos ciclos de descenso de las tasas de empleo y de crecimiento de las tasas de paro juvenil, correspondientes a las dos crisis del empleo de los primeros años ochenta y de los años 1991/1994, junto con un relevante aumento de las tasas de empleo y reducción de las tasas de desempleo en los últimos diez años, aunque sin llegar a las elevadas tasas de actividad y de ocupación juvenil -menos de 25 años- del año 1976. Por tanto, teniendo en cuenta esas crisis concretas y la actual coyuntura de crecimiento del empleo todavía existen diferencias significativas entre esas dos generaciones, la de los setenta y la actual. Como se verá más adelante uno de los cambios más importantes ha sido la prolongación de los estudios y, por tanto, de la inactividad de la cohorte de edad de 16 a 19 años. Ahora, la incorporación permanente al mercado de trabajo se hace a una edad más avanzada y sólo a partir de los veinte años se produce una integración mayoritaria de los jóvenes al mundo laboral. Ello deja un periodo intermedio con mayor peso de otros ámbitos de socialización y con un proceso más prolongado de aproximación y experimentación con respecto al empleo y el mercado de trabajo, tal como se analizará más adelante. Así, a continuación se analizarán las características del mercado de trabajo juvenil actual, por grupos de edad y por sexo, y las tendencias en los últimos quince años, ciclo temporal que marca la experiencia directa de los jóvenes trabajadores, objeto de esta investigación.

b) Características del mercado de trabajo juvenil

Tras analizar la evolución general de la actividad, empleo y paro juvenil en esta última etapa histórica, desde los años setenta, en segundo lugar, se explican las características más importantes del actual mercado de trabajo juvenil¹⁷.

Según el último Informe de la Juventud en España (INJUVE, 2005) la población de 15 a 29 años, es de 9.149.511 personas, el 22,4% del total de la población española, de acuerdo con el censo de 2001. La cohorte de 16 a 19 años está compuesta por 2.464.580 personas, un millón menos que la cohorte de 25 a 29 años, que es el grupo más numeroso con 3.500.248 personas. Una cantidad intermedia es la de la cohorte de 20 a 24 años, con 3.184.683 personas. Desde el año 2000 se ha reducido la población juvenil –16 a 29 años- de 8,7 millones a unos 8 millones en el año 2004. Por otra parte, en el año 2004, la tasa de actividad de los jóvenes era del 63%, con 4,1 millones de ocupados y 0,9 millones de parados, constituyendo los jóvenes el 40% del conjunto de los desempleados. Las tasas de paro se han ido reduciendo hasta el 18% pero todavía son el doble que entre los adultos. Y más de 52% tienen un contrato temporal (INJUVE, 2005). Además, existen mayores dificultades de acceso a la vivienda, una mayor dependencia económica familiar, aunque en un marco algo más tolerante, y un aplazamiento de la emancipación familiar y de los proyectos de futuro autónomos (Cachón, 2000a y 2005).

En relación con los jóvenes existen tres tramos diferenciados. El primero, es el tramo de las cohortes de 16 a 19 años, con un alto nivel de inactividad de más del 70%. El segundo tramo es el de las cohortes entre los 20 y 24 años, con la incorporación al mercado de trabajo de forma precaria y discontinua. Se pasa muy rápidamente del anterior alto porcentaje de ‘inactividad’, a una tasa de más de la mitad de ocupación mayoritariamente temporal y en rotación con periodos de paro. El tercer tramo está constituido por jóvenes entre 25 y 29 años, con casi plena incorporación a la vida activa. Así, primero, se exponen los datos de la actualidad del mercado de trabajo juvenil, y segundo, se señala su evolución en los últimos quince años.

¹⁷ En este apartado, se analizará el conjunto de jóvenes de 16 a 29 años, según tramos de edad y sexo. Se han recogido los últimos datos de la EPA, correspondientes al 4º trimestre de 2005. Además, se contrastan algunos datos con el último Informe de Juventud en España –IJE- 2004 (INJUVE 2005).

Primero, se exponen los datos más significativos de la actividad –tabla 3.10-, ocupación –3.11- y paro –tabla 3.12- juveniles, con los datos de la EPA-2005IV, los últimos datos disponibles del INE.

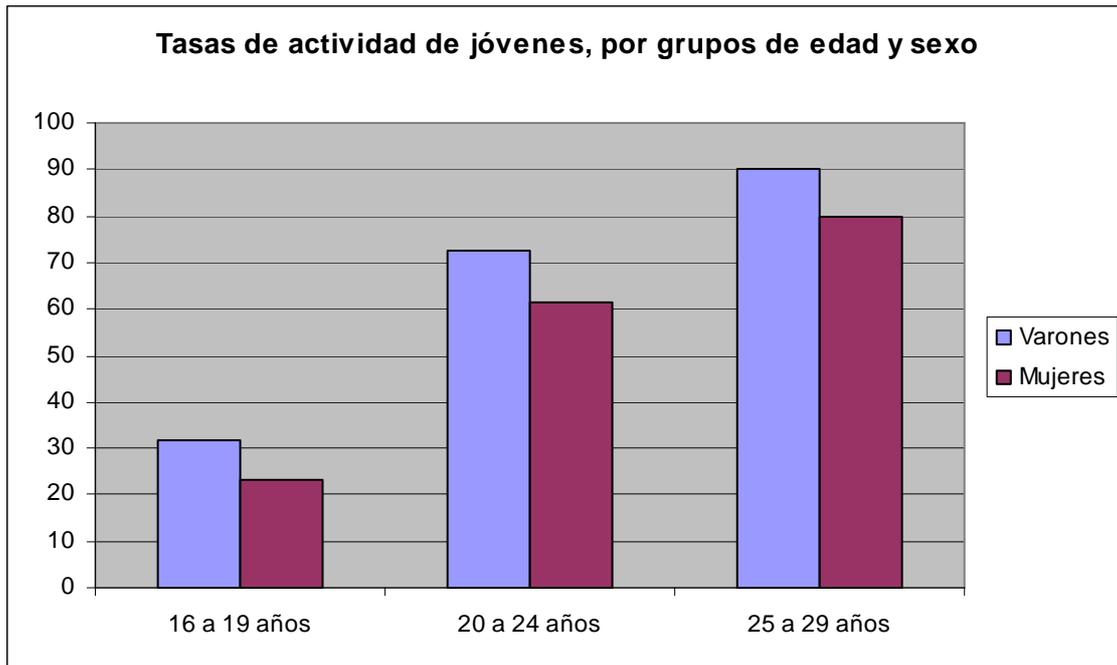
Tabla 3.10
Jóvenes activos por grupos de edad y por sexo

Edad	Población	Activos	%	Varones	%	Mujeres	%
16 a 19 años	1.858,2	515,3	27,73	305,0	31,96	210,3	23,27
20 a 24 años	2.892,0	1.941,6	67,14	1.073,3	72,56	868,3	61,46
25 a 29 años	3.688,6	3.144,0	85,24	1.714,3	90,24	1.429,8	79,93
Total jóvenes	8.438,8	5.600,9	66,37	3.092,6	71,37	2.508,4	61,10
Total (+16)	36.652,1	21.155,5	57,72	12.370,7	68,95	8.784,8	46,95

Fuente: INE, EPA 4º trimestre de 2.005, con elaboración propia.

El total de jóvenes en España –tabla 3.10- es de 8,4 millones y activos son 5,6 millones, el 66,37%. La tasa de actividad de varones jóvenes es del 71,37%, con un total de más de 3 millones, y la tasa de actividad de mujeres jóvenes es el 61,10% -diez puntos menor que la de los varones- con un total de 2,5 millones. Pero como se observa –tabla 3.10, y gráfico 3.7- existen una gran desigualdad por grupos de edad. En el grupo de 16 a 19 años la tasa de actividad es el 27,73%; entre 20 a 24 años, el 67,14%, y entre 25 a 29 años, el 85,24%. Es decir, en el tramo de 16 a 20 años se ha incorporado algo menos del 30%, en el tramo de 20 a 24 años se produce la masiva incorporación al mercado de trabajo, con unos 40 puntos más, y en el siguiente de 25 a 29 años, cerca de otros 20 puntos más, que habían permanecido en la inactividad hasta esa edad. Sin embargo, en los tres grupos de edad también existen diferencias por sexo, con una participación en el mercado de trabajo menor, en torno a unos 10 puntos, en el caso de las mujeres con respecto a los varones.

Grafico 3.7



Fuente: INE, EPA 4º trimestre de 2.005, con elaboración propia.

Segundo, con respecto a la ocupación –tabla 3.11, y gráfico 3.8-, se exponen los totales y los porcentajes con respecto a los activos. Los datos más significativos son los siguientes. Existe un total de 4,8 millones de jóvenes ocupados, el 85,78% del total de activos. En relación con las tasas de empleo, en el grupo de edad de 16 a 19 años sólo hay un 20% -24,55% masculina y 15,31% femenina-; en el tramo de 20 a 24 años la tasa de empleo sube al 56,29% -62,55% y 49,74%, respectivamente-, y en el grupo de edad de 25 a 29 años el 76,01% -82,35% y 69,28%, respectivamente-, tasas muy superiores a la media de la población. Por tanto, en el primer grupo de edad de 16 a 19 años, es muy escasa la participación en el empleo aunque llega a la quinta parte de jóvenes y hay que constatar que esa media no refleja una permanencia ya que existe una importante rotatividad con la inactividad. En el siguiente tramo, de 20 a 24 años, se incorporan más de un tercio, y en el último tramo de 25 a 29 años, otra quinta parte. Por otra parte, la incorporación a la ocupación entre los varones es mayor con respecto a las mujeres, entre cinco y siete puntos en todos los tramos de edad.

Según los porcentajes de los jóvenes ocupados sobre los activos, también persisten las diferencias por sexo de unos cinco puntos, el 88,08% en los varones y el 82,94% en las mujeres jóvenes. Por tramos de edad esas diferencias van disminuyendo con la edad. Así, en el tramo de 16 a 19 años existe una diferencia de más de once

puntos -76,79% en los varones y 65,81% en las mujeres-, en el tramo de 20 a 24 años baja a cinco puntos -86,21% de varones y 80,93% de mujeres, y en el tramo de 25 a 29 años, vuelve a bajar hasta sólo cuatro puntos -91,26% en varones y 86,68% en mujeres-. Ello supone que las mujeres jóvenes además de permanecer más tiempo en la inactividad, con la prolongación de los estudios, también tienen un menor porcentaje en la ocupación –con mayor tasa de desempleo-, en particular, en los primeros tramos de edad, aunque esa diferencia se va recortando en el último tramo de 25 a 29 años.

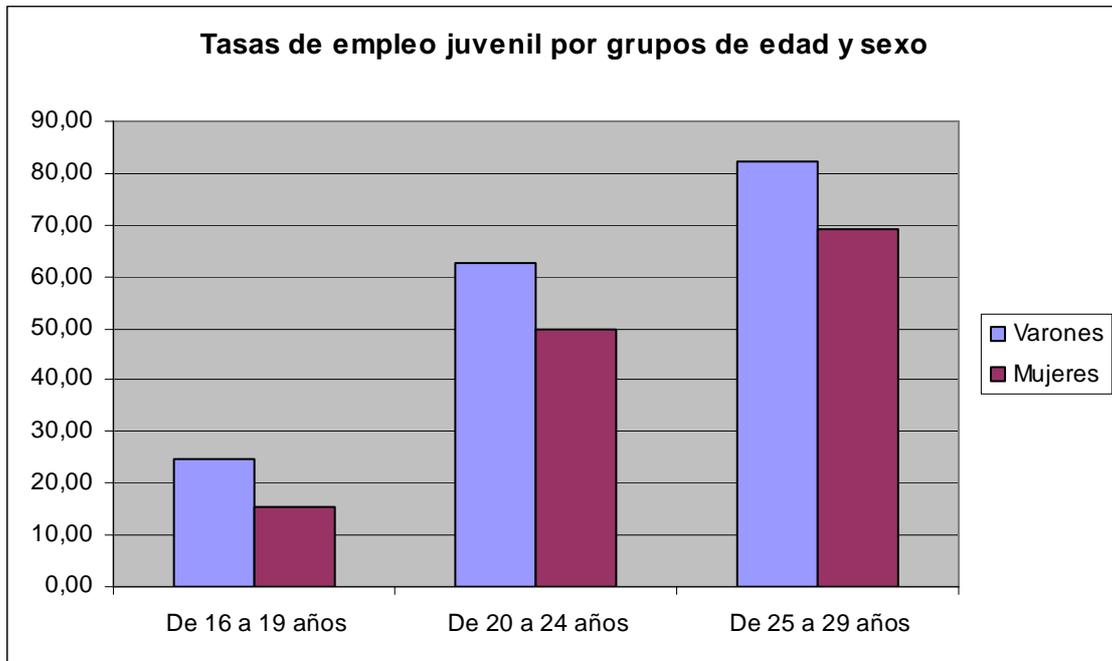
Tabla 3.11

Jóvenes ocupados, tasas de empleo y % sobre activos, por grupos de edad y sexo

Edad	Ocupados	Tasa	%	Varones	Tasa	%	Mujeres	Tasa	%
16 a 19	372,6	20,05	72,31	234,2	24,54	76,79	138,4	15,31	65,81
20 a 24	1.628,0	56,29	83,85	925,3	62,55	86,21	702,7	49,74	80,93
25 a 29	2.803,8	76,01	89,18	1.564,4	82,35	91,26	1.239,3	69,28	86,68
Jóvenes	4.804,4	56,93	85,78	2.723,9	62,86	88,08	2.080,4	50,67	82,94
Total	19.314,3	52,70	91,30	11.549,6	64,37	93,36	7.764,7	41,50	88,39

Fuente: INE, EPA 4º Trimestre de 2.005, con elaboración propia.

Gráfico 3.8



Fuente: INE, EPA 4º Trimestre de 2.005, con elaboración propia.

Tercero, con referencia al paro juvenil –tabla 3.12, y gráficos 3.9 y 3.10- constituye más del 43% del total de paro, con un total de cerca de 0,8 millones de desempleados jóvenes –tasa de paro del 14,22%- de un total de 1,8 millones -8,70%-. Así, es relevante la diferencia del importante desempleo juvenil con respecto al conjunto de la población –gráfico 3.9-.

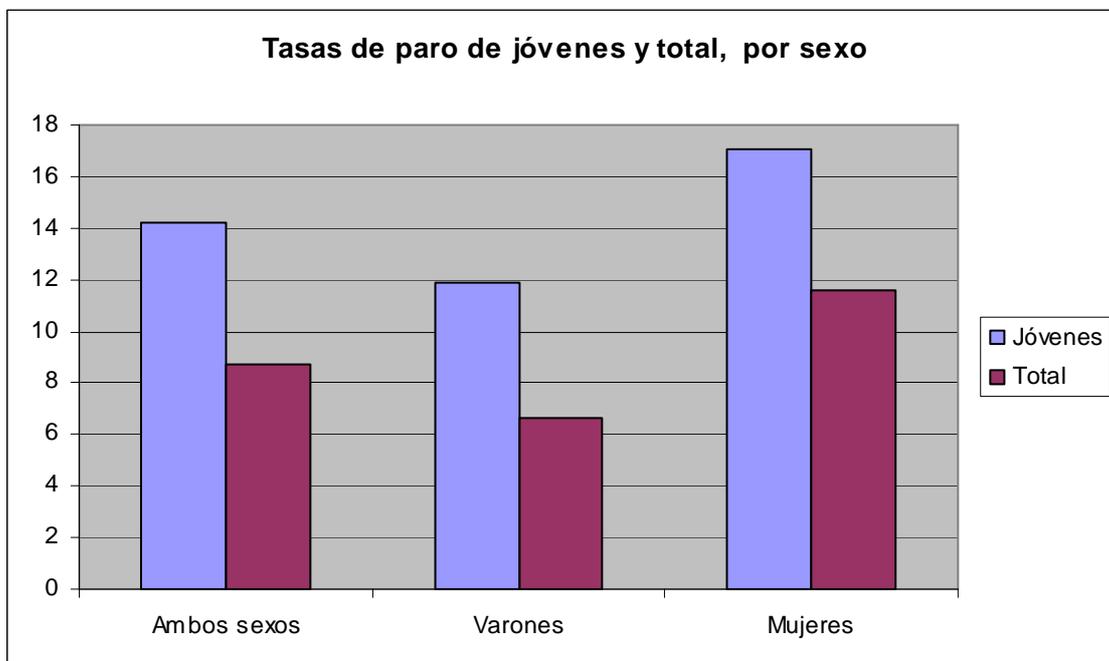
Tabla 3.12

Jóvenes en paro por grupos de edad y por sexo (totales en miles y tasas)

Edad	Total	%	Varones	%	Mujeres	%
16 a 19 años	142,7	27,69	70,8	23,21	71,9	34,19
20 a 24 años	313,6	16,15	148,0	13,79	165,6	19,07
25 a 29 años	340,2	10,82	149,8	8,74	190,4	13,32
Total jóvenes	796,5	14,22	368,6	11,92	427,9	17,06
Total	1.841,3	8,70	821,2	6,64	1.020,1	11,61

Fuente: INE, EPA 4º Trimestre de 2.005, con elaboración propia.

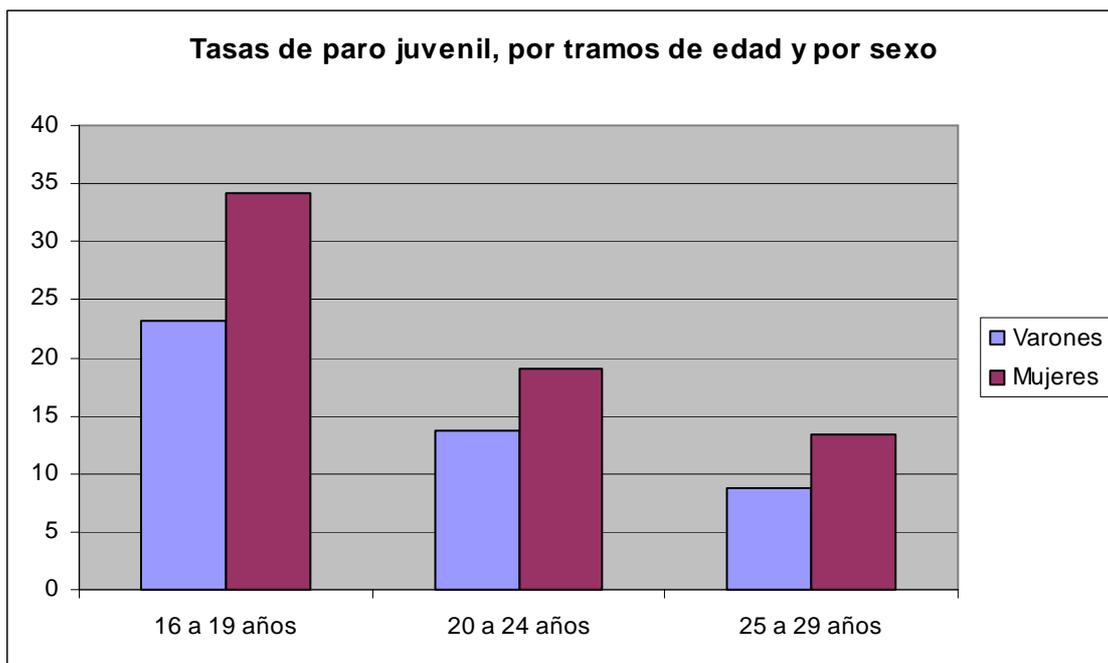
Gráfico 3.9



Fuente: INE, EPA 4º Trimestre de 2.005, con elaboración propia.

Por otra parte, la tasa de paro de los varones es el 11,92% y de las mujeres el 17,06%, con una diferencia de más de cinco puntos. Las tasas de desempleo son mucho mayores en el primer tramo de edad, de 16 a 19 años, con el 27,69% de paro, y en el mismo las desigualdades en perjuicio de las mujeres son mayores -34,19%- frente al 23,21% en los varones.

Gráfico 3.10



Fuente: INE, EPA 4º Trimestre de 2.005, con elaboración propia.

En definitiva, existen unas diferencias significativas entre jóvenes, por tramos de edad y por sexo, en las tres variables consideradas, actividad, ocupación y desempleo. También existen unas menores tasas de actividad y porcentajes de ocupación juvenil con respecto al conjunto de la población, y una mayores tasas de desempleo juvenil. La incorporación al mercado de trabajo, en el primer tramo, de 16 a 19 años, es minoritaria pero ya afecta a más de la cuarta parte de jóvenes, existe un gran salto en el grupo de edad siguiente, de 20 a 24 años, y una casi plena incorporación a la vida activa en el último tramo de 25 a 29 años.

c) Tendencias del mercado de trabajo juvenil

En tercer lugar, se analizan las tendencias y la evolución de los jóvenes en los últimos quince años con respecto al mercado de trabajo: población activa, población ocupada y población desempleada, por grupos de edad y por sexo¹⁸.

El primer aspecto es sobre la población activa juvenil, según las cohortes de edad –tabla 3.13-. Los jóvenes activos suponían el 35% del total de la población activa en el año 1990, el 32% en el año 1995, el 29% en el año 2000 y el 26,5% en el año 2005. Es decir, ha habido una disminución progresiva de la participación juvenil en el conjunto de la población activa, y ese descenso ha sido pronunciado en el tramo de edad de 20 a 24 años, que ha pasado del 14,0% en el año 1990 al 9,2% en el año 2005. Sin embargo, en el grupo de 25 a 29 años, durante este periodo, se ha mantenido un porcentaje similar, en torno al 15% del conjunto. Por otra parte, también ha descendido el porcentaje de los jóvenes activos de 16 a 19 años, llegando a un escaso 2,4% del total.

Tabla 3.13

Evolución de la población activa juvenil por grupos de edad

Año	1990		1995		2000		2005	
	Total (miles)	%	Total (miles)	%	Total (miles)	%	Total (miles)	%
16 a 19 años	836,7	5,3	603,7	3,7	533,3	2,9	515,3	2,4
20 a 24 años	2.170,8	14,0	2.017,3	12,4	1.952,7	10,8	1.941,6	9,2
25 a 29 años	2.439,6	15,7	2.596,3	15,9	2.832,2	15,6	3.144,0	14,9
Total jóvenes	5.447,1	35,0	5.217,3	32,0	5.318,2	29,4	5.600,9	26,5
Total general	15.541,6	100,0	16.300,4	100,0	18.071,1	100	21.155,5	100,0

Fuente: INE, EPA (4º trimestre en 1990, 1995, 2000 y 2005) con elaboración propia.

¹⁸ En las tablas de este apartado se expondrán los porcentajes de cada cohorte de edad con respecto al conjunto de jóvenes, para señalar las importantes diferencias en las distintas variables entre las diferentes cohortes de edad –especialmente, entre el tramo de 16 a 19 años y los otros dos, de 20 a 24 años y de 25 a 29 años-. Igualmente, se señalarán los datos por sexo, para evaluar su desigualdad. Se han seleccionado los datos de fin de año -4º trimestre de la EPA- de cada quinquenio, desde el año 1990 hasta el año 2005. Los individuos sólo permanecen en la EPA durante seis trimestres y no existen datos suficientes para construir trayectorias laborales completas. Por tanto, aquí se utiliza el método más próximo de seguimiento *longitudinal* de las diferentes cohortes de edad que van pasando por cada quinquenio.

El segundo aspecto es la evolución de la población activa juvenil por sexo –tabla 3.14-. En estos quince años no ha habido una variación sustancial de la proporción por sexo hasta llegar a un total de unos 3 millones de varones y 2,5 millones de mujeres. Hubo un pequeño recorte de la distancia entre ambos sexos en el año 1995, desde entonces ha permanecido un porcentaje similar y, en el año 2005, se mantiene una diferencia de unos diez puntos en los varones -55,2%- con respecto a las mujeres - 44,8%-.

Tabla 3.14
Evolución de la población activa juvenil por sexo

Año	1990		1995		2000		2005	
	Total (miles)	%	Total (miles)	%	Total (miles)	%	Total (miles)	%
Varones	3.092,5	56,8	2.860,2	54,8	2.938,8	55,3	3.092,6	55,2
Mujeres	2.354,5	43,2	2.357,3	45,2	2.379,4	44,7	2.508,4	44,8
Total jóvenes	5.447,1	100,0	5.217,5	100,0	5.318,2	100,0	5.600,9	100,0

Fuente: INE, EPA (4º trimestre en 1990, 1995, 2000 y 2005), con elaboración propia.

El tercer aspecto es acerca de las tendencias de población ocupada juvenil, según las cohortes de edad –tabla 3.15, y gráficos 3.11 y 3.12- y por sexo –tabla 3.16, y gráfico 3.13-. En el año 2005 existen unos seis millones de empleos totales más que en el año 1990. Y del total de jóvenes ocupados, en el año 2005, hay un millón más que en 1990, con un total de casi cinco millones. Sin embargo, este aumento se produce, sobre todo, en el tramo de 25 a 29 años. Por otra parte, en estos quince años, ha disminuido la proporción de jóvenes con respecto al total, desde el 30,5% en el año 1990 hasta el 24,87% en el año 2005. La proporción con respecto al conjunto de los jóvenes ocupados de 16 a 19 años, ya muy pequeña, sigue descendiendo hasta menos del 2%. También desciende el peso de los jóvenes de 20 a 24 años, hasta situarse en el 8,43%. Sin embargo, se mantiene el porcentaje de los jóvenes del tramo de 25 a 29 años, cercano al 15% del total. En todo caso, el volumen total de jóvenes ocupados ha aumentado, especialmente tras la crisis del empleo juvenil reflejada en el año 1995, en millón y medio. Así, en estos últimos diez años ha pasado de 3,3 millones de jóvenes ocupados,

en el año 1995, a 4,8 millones, en el año 2005. Ese incremento total se ha distribuido, fundamentalmente, entre un millón más en el tramo de 25 a 29 años, y de 0,4 millones más en el tramo de 20 a 24 años.

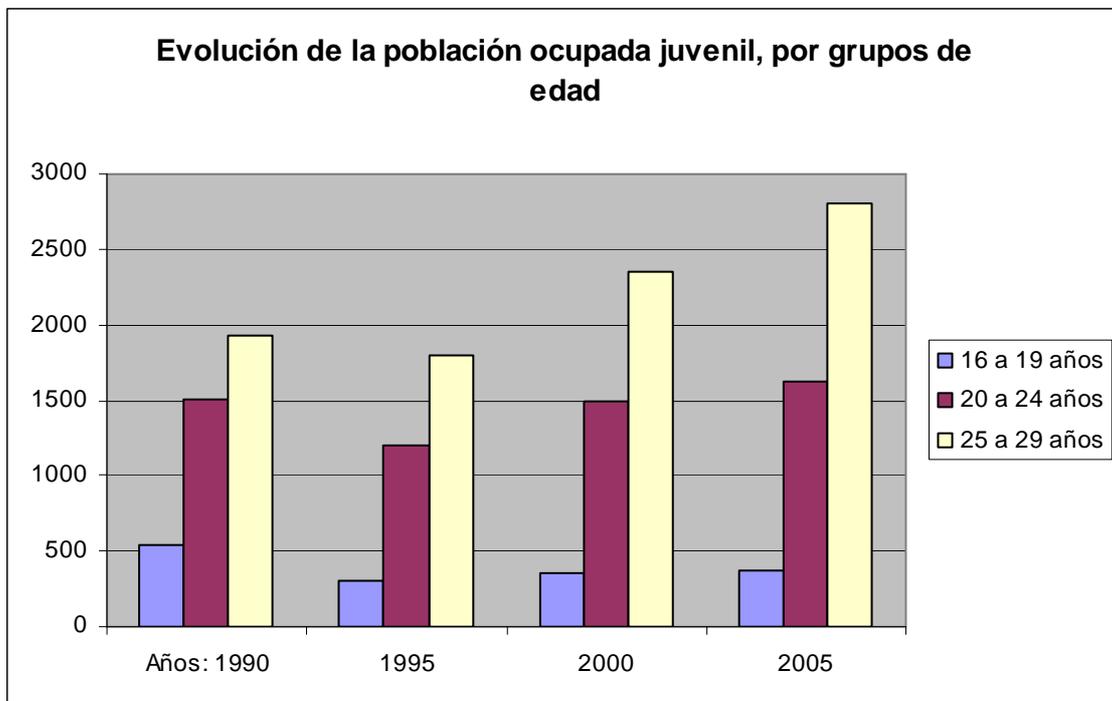
Tabla 3.15

Evolución de la población ocupada juvenil por grupos de edad

Año	1990		1995		2000		2005	
	Total (miles)	%						
16 a 19 años	543,9	4,3	300,2	2,4	354,3	2,2	372,6	1,93
20 a 24 años	1.507,9	11,5	1.208,2	9,6	1.496,2	9,5	1.628,0	8,43
25 a 29 años	1.924,6	14,7	1.803,5	14,3	2.346,2	15,0	2.803,8	14,52
Total jóvenes	3.976,4	30,5	3.311,9	26,3	4.196,7	26,8	4.804,4	24,87
Total general	13.041,8	100,0	12.590,0	100,0	15.642,7	100,0	19.314,3	100,0

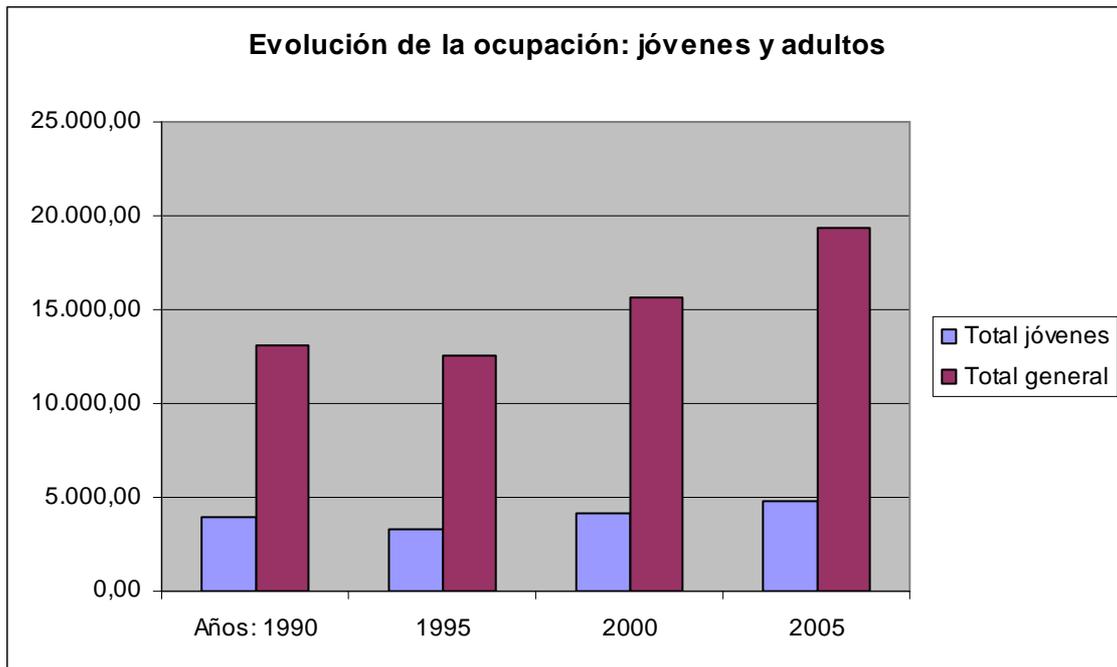
Fuente: INE, EPA (4º trimestre en 1990, 1995, 2000 y 2005), con elaboración propia.

Gráfico 3.11



Fuente: INE, EPA (4º trimestre en 1990, 1995, 2000 y 2005), con elaboración propia.

Gráfico 3.12



Fuente: INE, EPA (4º trimestre en 1990, 1995, 2000 y 2005), con elaboración propia.

En relación con el sexo –tabla 3.16- se nota la mayor incorporación de mujeres a la ocupación, pasando del 38,5% del total en el año 1990 al 43,2% en el año 2005. En cifras absolutas, las mujeres han pasado de poco más de millón y medio a más de dos millones, y los varones de 2,4 millones a 2,8 millones.

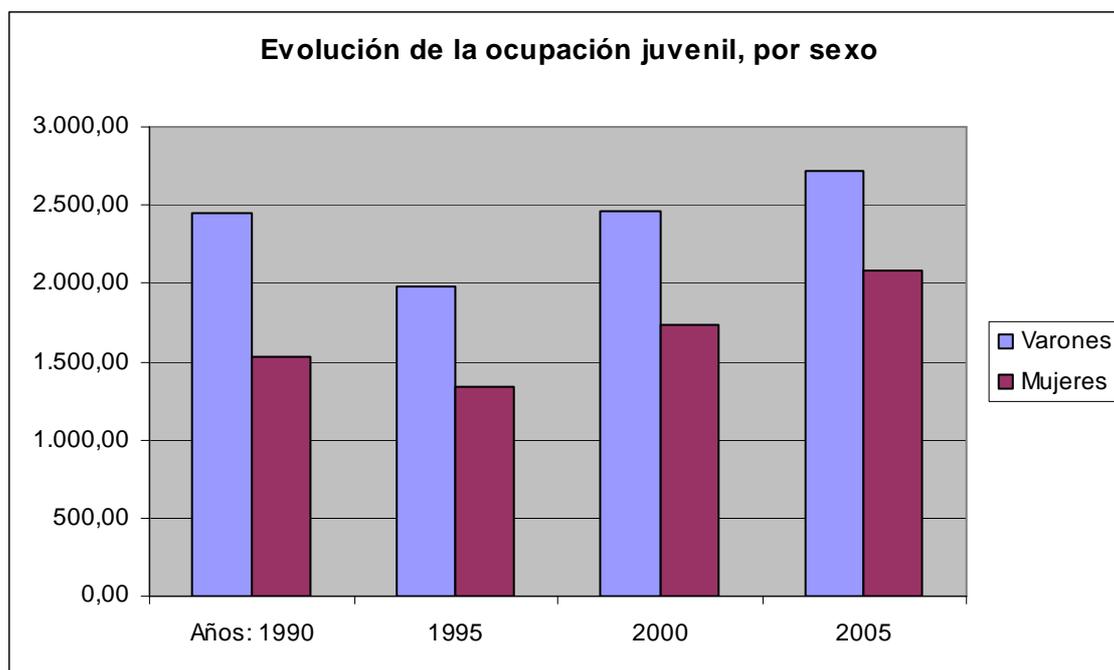
Tabla 3.16

Evolución de la población ocupada juvenil por sexo

Año	1990		1995		2000		2005	
	Total (miles)	%						
Varones	2.447,0	61,5	1.974,4	59,6	2.461,8	58,7	2.723,9	56,7
Mujeres	1.529,3	38,5	1.337,6	40,4	1.734,9	41,3	2.080,4	43,3
Total	3.976,4	100,0	3.312,0	100,0	4.196,7	100,0	4.804,4	100,0

Fuente: INE, EPA (4º trimestre en 1990, 1995, 2000 y 2005)

Gráfico 3.13



Fuente: INE, EPA (4º trimestre en 1990, 1995, 2000 y 2005)

Tabla 3.17

Evolución de la población parada juvenil por grupos de edad

Año	1990		1995		2000		2005	
	Total (miles)	%						
16 a 19 años	292,9	11,7	303,5	8,2	179,0	7,4	142,7	7,7
20 a 24 años	662,9	26,5	809,1	21,8	456,5	18,8	313,6	17,0
25 a 29 años	515,0	20,6	792,8	21,4	486,0	20,0	340,2	18,5
Total jóvenes	1.470,8	58,8	1.905,4	51,4	1.121,5	46,2	796,5	43,3
Total general	2.499,8	100,0	3.710,4	100,0	2.428,4	100,0	1.841,3	100,0

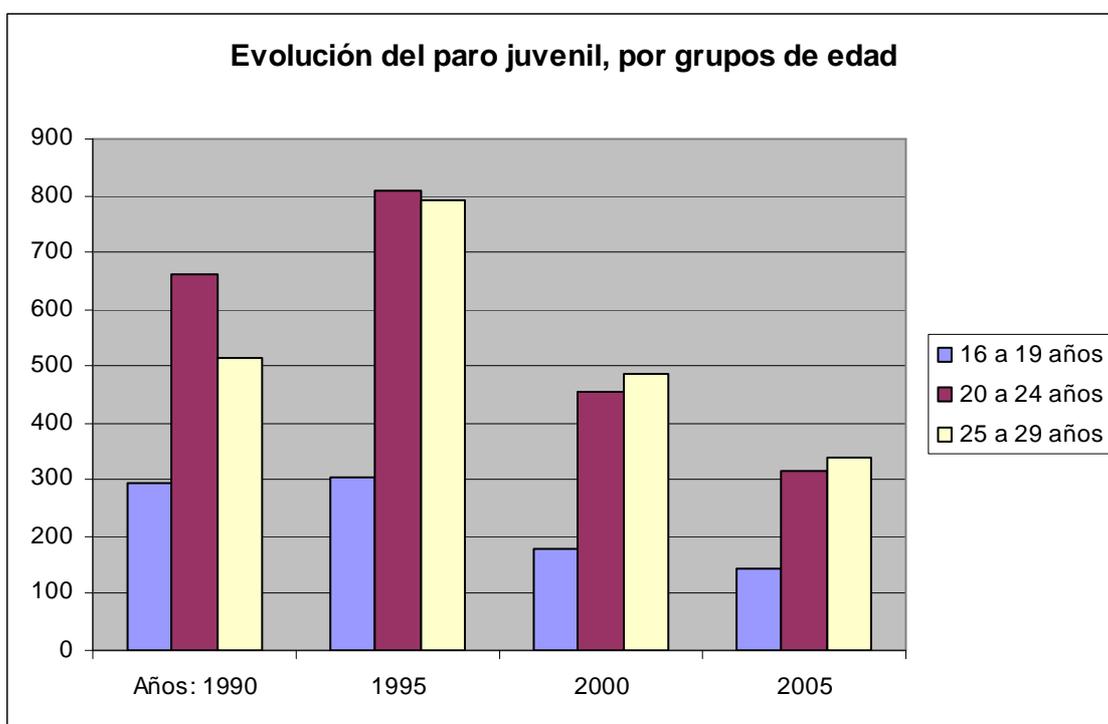
Fuente: INE, EPA (4º trimestre en 1990, 1995, 2000 y 2005), con elaboración propia.

El cuarto aspecto es la evolución de la población parada juvenil. Por grupos de edad –tabla 3.17, y gráfico 3.14-, hay una disminución progresiva de los porcentajes de paro juvenil con respecto al conjunto del paro, en los últimos quince años. Se pasa de un

porcentaje de paro juvenil con respecto al total del 58,8% en el año 1990, al 51,4% en el año 1995, al 46,2% en el año 2000, y al 43,3% en el año 2005. Es decir, la reducción del paro en estos años ha sido más pronunciada entre los jóvenes.

Sin embargo, esa reducción del paro es todavía más significativa desde el año 1995, con un 1,1 millones de desempleados menos en estos diez años. Como se observa claramente en el gráfico 3.14 el volumen del paro juvenil ascendió en el periodo de 1990 a 1995, en más de 0,4 millones, siendo ese incremento especialmente preocupante en los tramos de 20 a 24 años y de 25 a 29 años. Pero en cada uno de esos mismos tramos se ha reducido casi medio millón de parados, en estos diez años.

Gráfico 3.14



Fuente: INE, EPA (4º trimestre en 1990, 1995, 2000 y 2005), con elaboración propia.

Por sexo -tabla 3.18-, los datos totales de la población parada juvenil presentan una evolución similar entre los varones y entre las mujeres en estos años. El volumen total de paro femenino era superior al paro masculino y representaba el 56,1% del paro juvenil en el año 1990, el 53,5% en el año 1995, subió algo hasta el año 2000 -57,5%- y volvió a descender ligeramente en el año 2005 -53,7%-. No obstante, hay que recordar que la tasa de población activa de mujeres jóvenes es inferior a la de los varones por lo

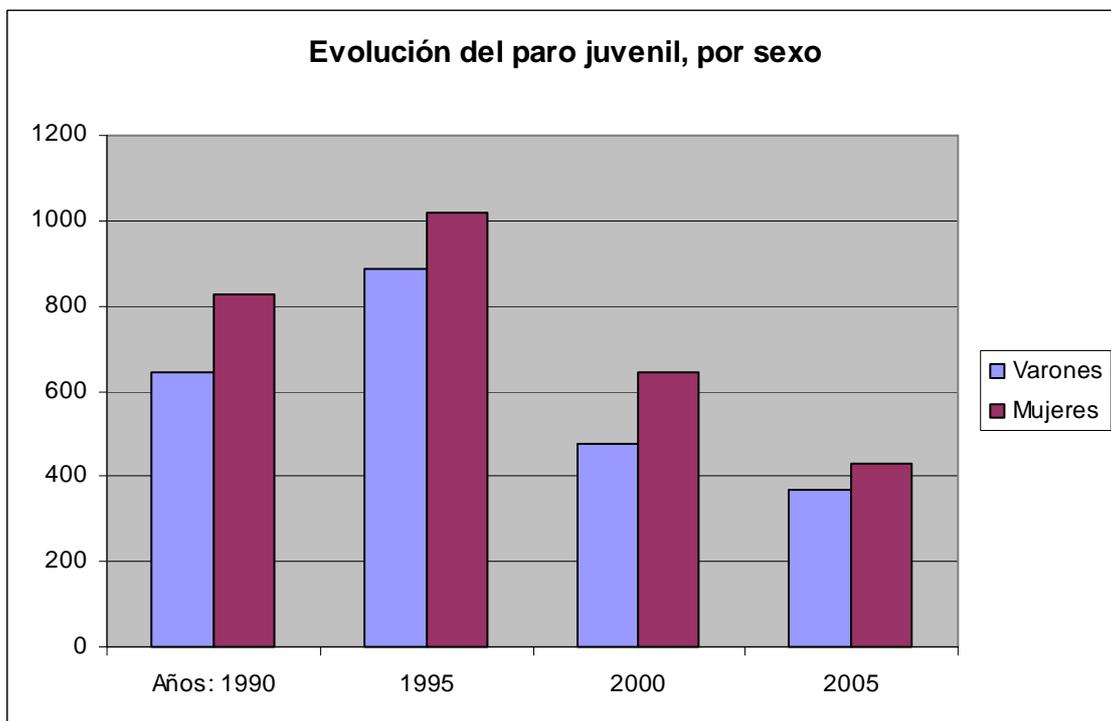
que esa desigualdad por el nivel superior del volumen de paro femenino se incrementa al considerar las tasas de desempleo, tal como se detalla seguidamente en la tabla 3.18.

Tabla 3.18
Evolución de la población parada juvenil por sexo

Año	1990		1995		2000		2005	
	Total (miles)	%						
Varones	645,5	43,9	885,7	46,5	477,0	42,5	368,6	46,3
Mujeres	825,3	56,1	1.019,7	53,5	644,5	57,5	427,9	53,7
Total	1.470,8	100,0	1.905,4	100,0	1.121,5	100,0	796,5	100,0

Fuente: INE, EPA (4º trimestre en 1990, 1995, 2000 y 2005), con elaboración propia.

Gráfico 3.15



Fuente: INE, EPA (4º trimestre en 1990, 1995, 2000 y 2005), con elaboración propia.

En la tabla 3.19 se resume la evolución de las tasas de paro juvenil por grupos de edad y sexo. En estos quince años, la tasa total de paro ha disminuido más de siete puntos, casi la mitad, del 16,1% en el año 1990 hasta el 8,7% en el año 2005. Igualmente, ha descendido la tasa de paro juvenil casi trece puntos y también casi la mitad, pasando del 27,0% en el año 1990 hasta el 14,2% en el año 2005. En el caso de los varones ha descendido nueve puntos, del 20,9% al 11,9%, y en las mujeres ha bajado más de diecisiete puntos, del 35,1% al 17,6%, permaneciendo la tasa de paro juvenil femenino muy superior al masculino. Por cohortes de edad, la reducción de las tasas de paro es más pronunciada en las cohortes de edad de 20 a 24 años y de 25 a 29 años. Sin embargo, persiste una alta tasa de paro en la cohorte de 16 a 19 años aunque, como se ha visto antes, existe una reducción sustancial de la población activa en ese segmento. Entre los 16 y 19 años, los que buscan activamente un empleo y no lo encuentran son una minoría en el conjunto de la población de ese segmento. Pero es significativo ese alto porcentaje de paro de más de la cuarta parte de los jóvenes activos en ese primer tramo de edad que denotan unas dificultades familiares en el apoyo de rentas y a la permanencia en la escuela, tal como sigue haciendo un porcentaje mayoritario de jóvenes de esas edades que siguen en la inactividad.

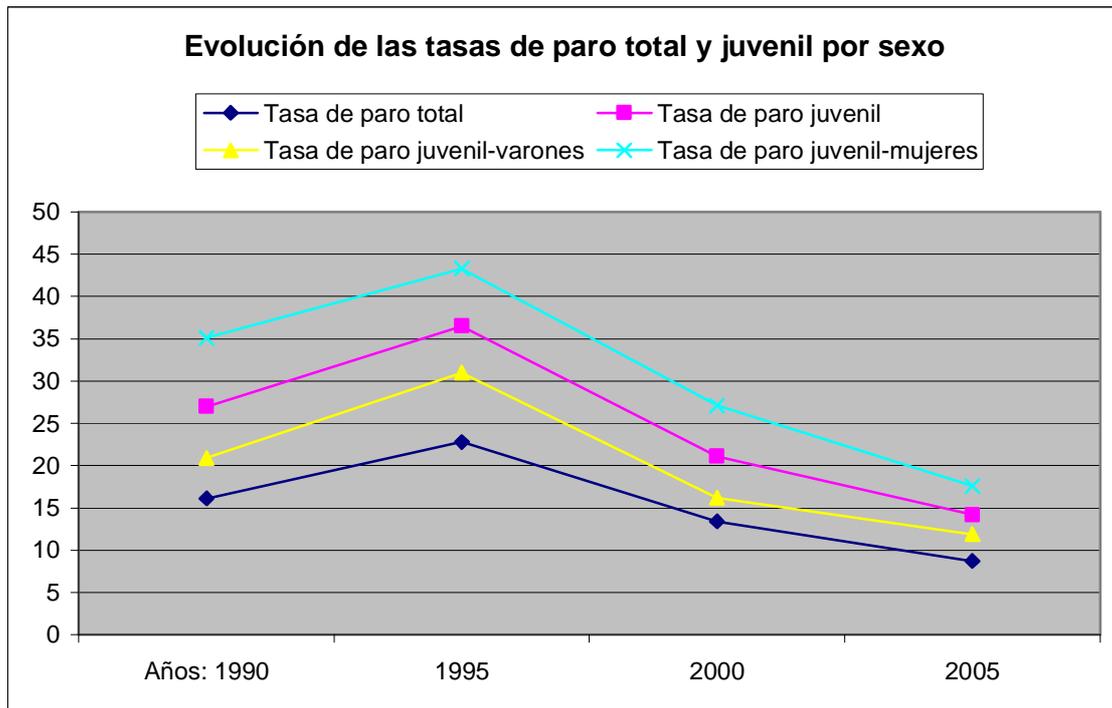
Tabla 3.19

Evolución de las tasas de paro juvenil por grupos de edad y sexo

	1990	1995	2000	2005
Tasa de paro total	16,1	22,8	13,4	8,7
Tasa de paro juvenil	27,0	36,5	21,1	14,2
Tasa de paro juvenil-varones	20,9	31,0	16,2	11,9
Tasa de paro juvenil-mujeres	35,1	43,3	27,1	17,6
16 a 19 años	35,0	50,3	33,6	27,7
20 a 24 años	30,5	40,1	23,4	16,1
25 a 29 años	21,1	30,4	17,2	10,8

Fuente: INE, EPA (4º trimestre en 1990, 1995, 2000 y 2005).

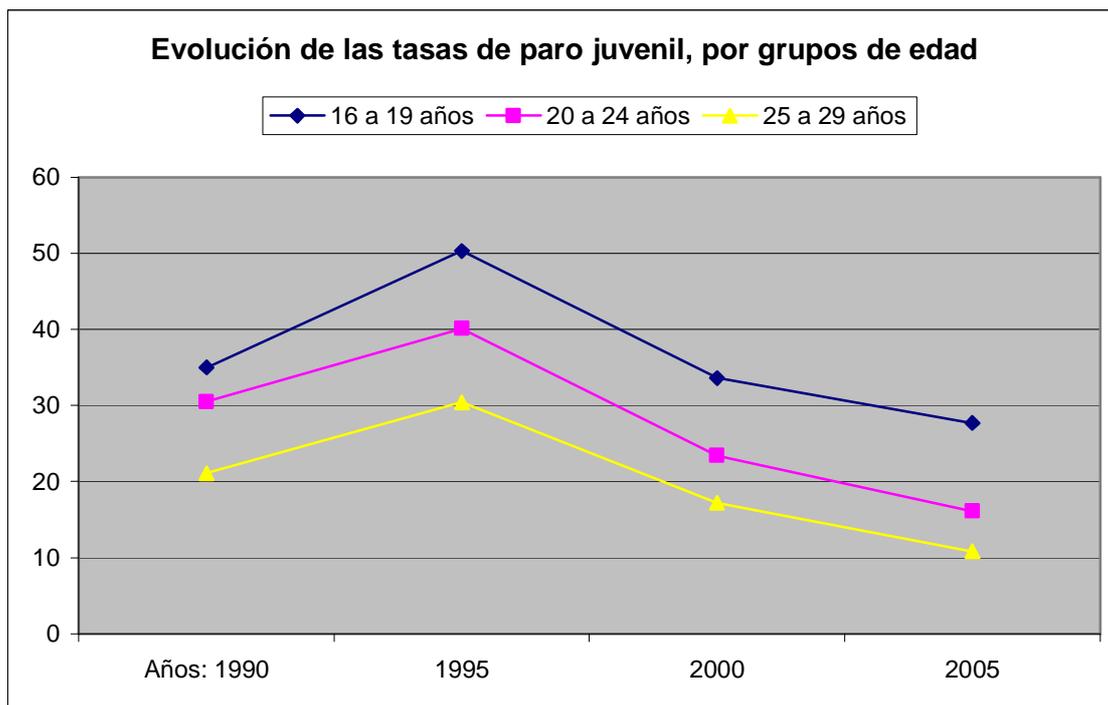
Gráfico 3.16



Fuente: INE, EPA (4º trimestre en 1990, 1995, 2000 y 2005)

Sin embargo, los cambios en el desempleo son mucho más significativos si se comparan los datos de los últimos diez años ya que en el año 1995 se refleja la mayor tasa de desempleo, derivada de la crisis de empleo de primeros de los años noventa. Así, se puede resaltar la tendencia de la fuerte reducción del paro juvenil tal como se observa en los gráficos 3.15 y 3.16. En esos años, la tasa de paro juvenil pasa del 36,5% al 14,2%, la del paro juvenil masculino del 31,0% al 11,9% y la del paro juvenil femenino del 43,3% al 17,6%. En todos los casos la tasa de paro desciende a menos de la mitad y entre las mujeres el descenso llega hasta más de 25 puntos. Igualmente, por tramos de edad, aunque se mantienen las fuertes diferencias entre los tres grupos de edad, se ha reducido la tasa de paro en los tres tramos. En el grupo de 16 a 19 años, ha descendido más de 20 puntos porcentuales, del 50,3% al 27,7%; en el grupo de 20 a 24 años ha pasado del 40,1% al 16,1%, y en el grupo de 25 a 29 años ha bajado del 30,4% al 10,8%.

Gráfico 3.17



Fuente: INE, EPA (4º trimestre en 1990, 1995, 2000 y 2005)

Se han analizado las principales tendencias de los jóvenes con respecto al mercado de trabajo. Se ha producido un incremento del volumen total de jóvenes activos y ocupados y un fuerte descenso del desempleo juvenil, mayores si se comparan los datos de los últimos diez. Todo ello configura un proceso de integración al mercado de trabajo y de relativo ascenso socioeconómico para una gran parte de jóvenes, desde el desempleo o la inactividad –o la inmigración en el caso de una parte significativa-.

Al mismo tiempo, en la juventud actual hay un gran cambio con respecto a la generación anterior de hace treinta años, en su relación con mercado de trabajo. Los cambios más importantes afectan a la cohorte de edad de 16 a 19 años. Se ha pasado, en los últimos 29 años -1976 a 2005-, de una tasa de actividad masculina en torno al 60% al 27,7% y femenina del 55% al 23,2%. En ambos casos hay una mínima incorporación al mercado de trabajo y una prolongación de los estudios, es decir, un aumento del ámbito de socialización de la escuela. Ello supone un distanciamiento de la experiencia directa en el ámbito laboral y en relación con el mercado de trabajo, aunque se asocie a un problema importante para su futuro. Ese asunto se volverá a tratar más adelante al analizar los procesos de socialización laboral.

Paralelamente, existe un gran volumen mayoritario de temporalidad juvenil, de empleo precario. Este elemento clave se abordará en la siguiente sección. Antes de pasar a él, en el siguiente apartado se analiza otro elemento importante. La influencia del nivel de formación y del estatus socioeconómico y el origen social de los jóvenes en su vinculación al mercado de trabajo.

1.4 Nivel formativo y estratificación de los jóvenes trabajadores

Tras el análisis de la evolución del mercado de trabajo se explica su conexión con los niveles formativos. Esta parte analiza la estratificación de los jóvenes trabajadores por su nivel de estudios y sus condicionamientos en relación con las condiciones del empleo¹⁹. Aquí se parte de la hipótesis de que las personas de baja cualificación se estructuran, fundamentalmente, en los mercados de trabajo secundarios y que, a los mercados de trabajo primarios acceden, sobre todo, personas cualificadas. Ello supone que no todas las personas cualificadas acceden a empleos de calidad, dada la desproporción entre la cantidad de empleos cualificados y el mayor volumen de personas con estudios medios o superiores. Por otra parte, existe también una correlación entre fracaso escolar o edad temprana de integración permanente en el empleo con origen social bajo. No obstante, no existe una correspondencia mecánica entre las tres variables, nivel de estudios, entorno socioeconómico y tipo de empleo²⁰. Así, una gran parte de jóvenes con estudios universitarios están en paro o con empleo precario y con trayectorias laborales erráticas y, en ese caso, sí que aparece claramente la variable sexo, como factor discriminatorio para las mujeres. Y dentro de las enseñanzas medias existe una gran disparidad, con un desempleo mayor de las personas con bachillerato y menor de las que tienen enseñanzas técnicas y profesionales.

¹⁹ Existen numerosos estudios que correlacionan, por una parte, nivel de cualificación y mercado de trabajo y, por otra parte, nivel de estudios y estatus socioeconómico u origen de clase. En particular, la influencia del entorno socioeconómico y familiar en los resultados de la educación es uno de los ejes planteados en el Informe del Programa para la Evaluación Internacional de los Alumnos, PISA-2003 (OCDE-MEC, 2004), investigación de la OCDE sobre la enseñanza. Así, 'los entornos familiares menos favorecidos suelen tener un rendimiento escolar inferior', y se destacan los aspectos del entorno socioeconómico relacionados con el rendimiento escolar: 'prestigio ocupacional de sus padres, mayor nivel educativo de sus padres, capital cultural de las familias y condición inmigrante y lengua habitual en casa' (PISA-2003:20).

²⁰ La EPA no proporciona datos completos para valorar esas correlaciones. Por tanto, aquí se establecerá, sobre todo, la relación del nivel de estudios con nivel ocupacional de la persona principal del hogar y con la situación en el mercado de trabajo.

Se van a utilizar dos tipos de datos proporcionados por la EPA. Uno es el nivel ocupacional de la persona principal del hogar. Otro es el nivel de formación del joven y su correlación con las distintas situaciones laborales. Son referencias para valorar cómo incide la capacidad y el apoyo familiar en la prolongación de los estudios y el nivel formativo de los jóvenes, cómo influye el estatus socioeconómico de la familia –el factor de clase social- en los procesos de inserción de los jóvenes al mercado de trabajo.

Un criterio fundamental para evaluar las características y consecuencias del empleo precario y el paro juvenil es asociar el nivel ocupacional de la persona principal del hogar, para comprobar la influencia del estatus socioeconómico familiar en las tasas de desempleo. Los datos se expresan en la tabla 3.20. En relación con la tasa de paro existe una diferencia de diez puntos entre los jóvenes de estatus más bajo (23%) –trabajadores no cualificados- y los del estatus más alto –profesionales superiores- (13%). Pero al comparar los porcentajes de paro sobre el total de jóvenes de cada segmento se encuentran unas diferencias más pronunciadas. Así, entre los jóvenes con una situación socioeconómica inferior (15%), ese paro es casi cuatro veces mayor que el de los jóvenes con un hogar cuya persona principal es un profesional superior (4%) y el doble de los que es un profesional medio (7%).

Tabla 3.20

Porcentaje de jóvenes en paro según el nivel ocupacional de la persona principal del hogar

Nivel ocupacional	Tasa de paro (sobre población activa)	% paro (sobre total de jóvenes)
Profesionales superiores	13	4
Profesionales medios	17	7
Trabajadores cualificados	18	11
Trabajadores no cualificados	23	15

Fuente: INE, EPA (IJE 2004)

Aunque hay que considerar que las primeras experiencias en el mercado laboral son, normalmente, ocasionales, el 10% sin contrato, y de los contratados el 90% son temporales; además, sólo el 20% declara que su empleo tiene relación con sus estudios (Fuente: IJE 2004). La edad de la incorporación permanente al mercado laboral todavía

está mucho más estratificada por las condiciones socioeconómicas originarias y los niveles de cualificación. Así, si comparamos las tasas de ocupación de las tres cohortes de edad, tal como se ha comentado antes –tabla 3.11, y gráfico 8-, vemos que entre los 16 y 19 años existe un 20% ocupados, entre los 20 a 24 años se incorporan más de otro tercio, llegando al 56% de ocupados, y entre los 25 y 29 años, se integran cerca de otra quinta parte más, llegando al 76%. Igualmente, las tasas de actividad ofrecían unas diferencias similares en los tres tramos de edad –tabla 3.10, y gráfico 3.7-: 27% en el grupo de edad de 16 a 19 años, 67% en el de 20 a 24 años y 85% en el de 25 a 29 años.

Pues bien, se trata de relacionar esas diferencias de edad en la incorporación al mercado de trabajo de los jóvenes con su nivel de cualificación como elemento que permite interpretar el influjo del estatus y el origen socioeconómico en las diferentes trayectorias laborales de los jóvenes. Esta edad de incorporación a la vida laboral –tabla 3.21- está condicionada por el nivel ocupación del principal sostenedor de la familia, de tal forma que a un nivel inferior de estatus socioeconómico más temprana es la edad del primer empleo (INJUVE, 2005)²¹.

Tabla 3.21
Edad del primer empleo según nivel ocupacional del principal sustentador

Edad (años)	Ambos sexos	Varones	Mujeres
Nivel ocupacional			
Trabajadores no cualificados	17,6	17,4	17,8
Trabajadores cualificados	17,8	17,6	18,1
Profesionales medios	18,2	18,0	18,4
Profesionales superiores	18,8	18,4	19,5

Fuente: Informe Juventud en España 2004 (INJUVE, 2005)

Sin embargo, estos datos todavía son poco significativos para establecer las diferencias por el nivel ocupacional del principal sustentador de la familia. Ya se ha comentado que salvo una pequeña parte incorporada de forma permanente a la ocupación, en ese tramo de edad de entre 16 a 19 años, hay una gran rotatividad con la

²¹ Los datos de esta investigación son similares a los utilizados en el Informe de la Juventud en España (INJUVE, 2005) y particularmente a los manejados por Lorenzo Cachón (2005), que se ha hecho referencia. Aquí, se utilizarán, fundamentalmente, los últimos datos de la EPA 2005-IV.

inactividad. Es decir, que la gran mayoría de jóvenes que se emplean a esa edad lo hace de forma muy coyuntural e instrumental. Así, la media de edad del primer empleo de los hijos de profesionales superiores no llega a los 19 años y su distancia con los hijos de trabajadores no cualificados -17,6- es poco más de un año. Por tanto, las diferencias más sustanciales hay que relacionarlas con la permanencia prolongada en el mercado de trabajo –ocupados o parados- que se produce en el tramo de 20 a 24 años, afectando a dos tercios de jóvenes. Mientras tanto, menos de la quinta parte todavía sigue en la inactividad –prolongando los estudios y su cualificación- y se incorporan al mercado de trabajo en el tramo de edad de 25 a 29 años. Así, aunque no hay datos directos de la EPA, sí que se puede deducir, dada la importancia central de la familia como sustentador y colchón social de los jóvenes en España, que la gran mayoría de esa quinta parte de jóvenes incorporados a la vida activa a esos años de 25 a 29 años han tenido una situación socioeconómica cómoda que les ha facilitado la posibilidad de no incorporarse, de forma permanente, a la ocupación o al desempleo en los años anteriores.

Tabla 3.22
Tiempo en el empleo según cualificación (total y %)

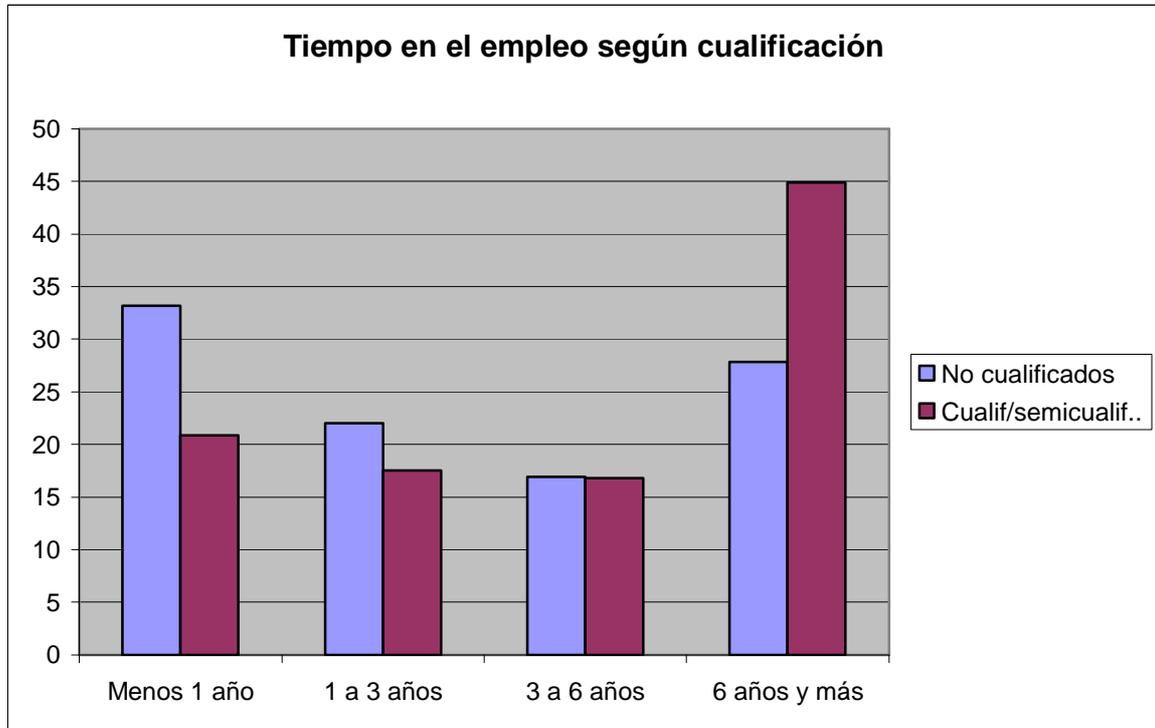
	Menos 1 año		1 a 3 años		3 a 6 años		6 años o más		Total
Asalariados	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	
No cualific.	947,0	33,18	629,1	22,04	483,3	16,93	795,1	27,85	2.854,5
Cualif/semic.	2.705,2	20,83	2.275,7	17,52	2.178,3	16,77	5.828,0	44,88	12.987,1
Total	3.652,2	23,05	2.904,8	18,34	2.661,6	16,80	6.623,1	41,81	15.841,6

Fuente; INE, EPA 2005IV y elaboración propia.

Por otra parte, -tabla 3.22 y gráfico 3.18- se expone la comparación entre el tiempo de permanencia en el empleo del total de asalariados -15,8 millones- y de los no cualificados -2,8 millones, el 18% del total-. Se exponen los totales y los porcentajes, para analizar la correlación entre ese nivel formativo y la estabilidad en el empleo. Del conjunto de asalariados el 41,81% -6,6 millones- tienen una permanencia en empleo de seis años o más. Mientras tanto, del conjunto de trabajadores no cualificados, sólo el 27,85% llega a esa duración. En el otro extremo, entre los asalariados con menos de un año en el empleo están el 33% de los no cualificados y sólo el 23% del conjunto de

asalariados. Esa diferencia de diez puntos aumenta si la comparación se realiza entre ese porcentaje de los no cualificados y el porcentaje del resto de 2,7 millones de cualificados y semi-cualificados

Gráfico 3.18



Fuente; INE, EPA 2005IV y elaboración propia.

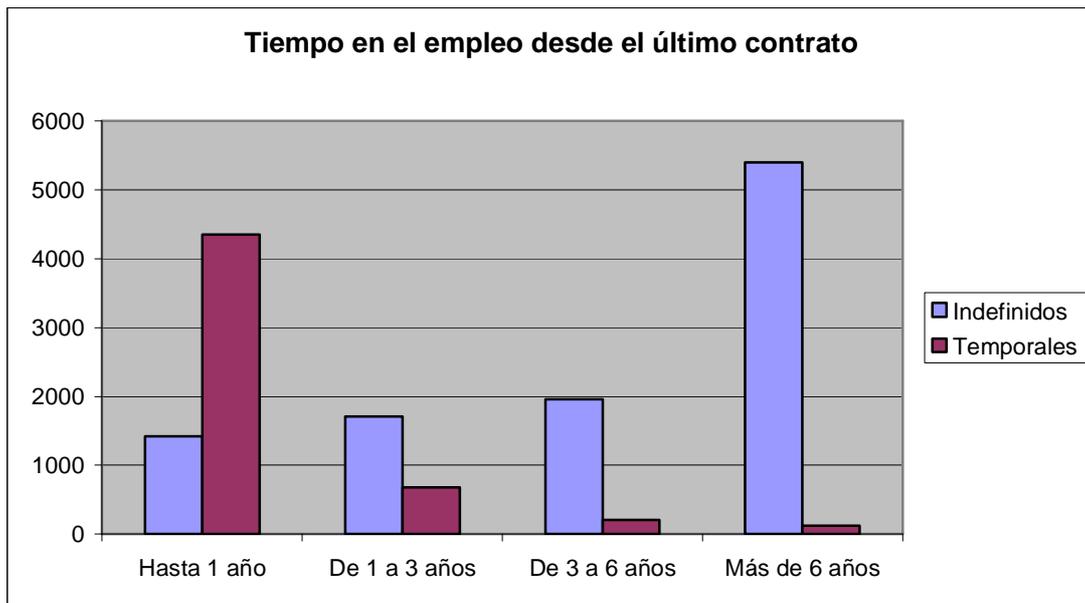
De forma complementaria se detallan –tabla 3.23- los datos de la duración en el mismo empleo desde el último contrato de los asalariados indefinidos y los temporales. El 81,30% de temporales ha permanecido menos de un año en el mismo empleo desde su último contrato, el 12,61% de uno a tres años y sólo el 6,08% más de tres años. Al contrario, de los que tienen contrato indefinido el 70,17% tienen más tres años de antigüedad en su último empleo, y el 29,83% restante tiene menos de tres años de antigüedad, desde su último contrato. En el gráfico 3.19 se observa la gran diferencia en la estabilidad en el empleo entre los asalariados con contrato indefinido y con contrato temporal.

Tabla 3.23
Duración en el mismo empleo desde el último contrato

Duración	Indefinidos (miles)	%	Temporales (miles)	%
Hasta 1 año	1.416,6	13,50	4.349,8	81,30
De 1 a 3 años	1.713,1	16,33	674,9	12,61
De 3 a 6 años	1.961,0	18,69	204,5	3,82
Más de 6 años	5.400,6	51,48	121,1	2,26
Total	10.491,3	100,00	5.350,3	100,00

Fuente; INE, EPA 2005IV y elaboración propia.

Gráfico 3.19



Fuente; INE, EPA 2005IV y elaboración propia.

Uno de los indicadores fundamentales para relacionar con la precariedad laboral es el nivel de cualificación (Beneyto y Guillén, 1998). En la tabla 3.24 se expone el nivel de formación alcanzado de los parados que buscan su primer empleo. Dada la elevada tasa de actividad en el tramo de 25 a 29 años -85%-, se puede considerar que la gran mayoría de parados que buscan su primer empleo son jóvenes –otra parte son inactivos adultos, inmigrantes y mujeres, que han pasado directamente al desempleo y

que no se han empleado aquí nunca de jóvenes-. El 53,8% de los parados que buscan su primer empleo sólo tienen la enseñanza primaria o secundaria obligatoria; el 23,5% han alcanzado el bachillerato o enseñanzas profesionales y técnicas medias²², y el 22,6% restante tienen un nivel universitario.

Tabla 3.24

Parados que buscan primer empleo por nivel de formación alcanzado, en 2005 (%)

Estudios	Primarios	Secundaria obligatoria	Bachillerato y técnico-prof. medio	Universitarios
%	14,4	39,4	23,6	22,6

Fuente; INE, EPA 2005IV y elaboración propia.

A continuación, -tabla 3.25, y gráficos 3.20 y 3.21- se exponen los niveles de estudios de los jóvenes parados según los grupos de edad y sexo. El 50,39% de jóvenes en paro sólo han alcanzado estudios primarios –es significativo ese 10% de jóvenes parados que no han terminado los estudios obligatorios- o enseñanza obligatoria; el 22,71% estudios de bachillerato o técnicos y profesionales medios, y el 26,91% restante tienen nivel universitario.

Por grupos de edad –gráfico 3.20- es evidente que la gran mayoría de parados entre 16 a 19 años se han quedado con estudios primarios u obligatorios. El tramo de edad entre 20 y 24 años, más relevante por su mayor dimensión de población activa, ofrece unos datos más significativos de la correlación de paro juvenil y nivel de estudios: la mitad han llegado como máximo a la enseñanza obligatoria y la otra mitad a estudios medios o superiores. En el tramo de 25 a 29 años, con la incorporación al desempleo de una parte de los universitarios que entran en el mercado de trabajo dos tercios de jóvenes parados tienen estudios post-obligatorios y un tercio permanecen con estudios sólo primarios o de secundaria obligatoria.

²² En ese nivel de formación se producen grandes diferencias entre estos dos bloques. Los jóvenes con nivel de formación de bachillerato –enseñanza más genérica y mayoritariamente femenina- tienen una mayor tasa de desempleo que los del nivel de formación profesional y técnico medio –enseñanza más específica y mayoritariamente masculina- (Fuente EPA-2005IV).

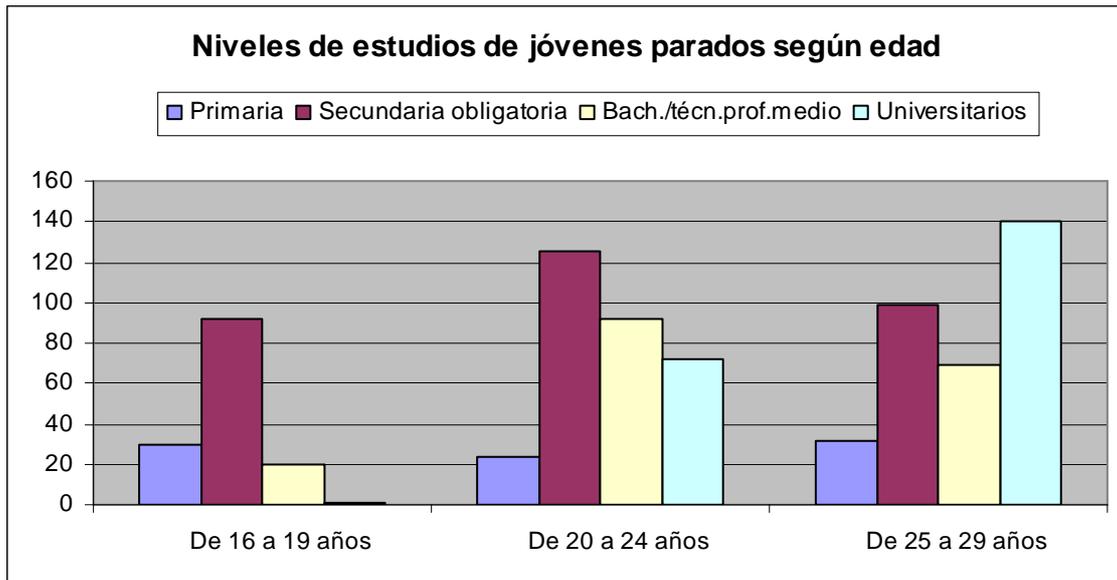
Tabla 3.25

Niveles de estudios de jóvenes parados según edad y sexo (totales en miles, y %)

	Primaria	Secundaria obligatoria	Bach./téc- prof.medio	Universitarios	Total
Ambos sexos					
16 a 19 años	29,2	92,3	19,9	1,3	142,7
20 a 24 años	24,0	125,5	91,7	72,3	313,6
25 a 29 años	31,2	99,1	69,3	140,7	340,2
Total	84,4	316,9	180,9	214,3	796,5
%	10,60	39,79	22,71	26,91	100,00
Varones					
16 a 19 años	16,3	47,2	6,6	0,6	70,8
20 a 24 años	15,3	72,7	35,4	24,6	148
25 a 29 años	15,9	46,2	30,2	57,5	149,8
Total	47,5	166,1	72,2	82,7	368,6
%	12,89	45,06	19,59	22,44	100,00
Mujeres					
16 a 19 años	12,9	45,1	13,3	0,7	71,9
20 a 24 años	8,7	52,8	56,3	47,8	165,6
25 a 29 años	15,3	52,8	39,1	83,2	190,4
Total	36,9	150,7	108,7	131,7	427,9
%	8,62	35,22	25,40	30,78	100,00

Fuente; INE, EPA 2005IV y elaboración propia.

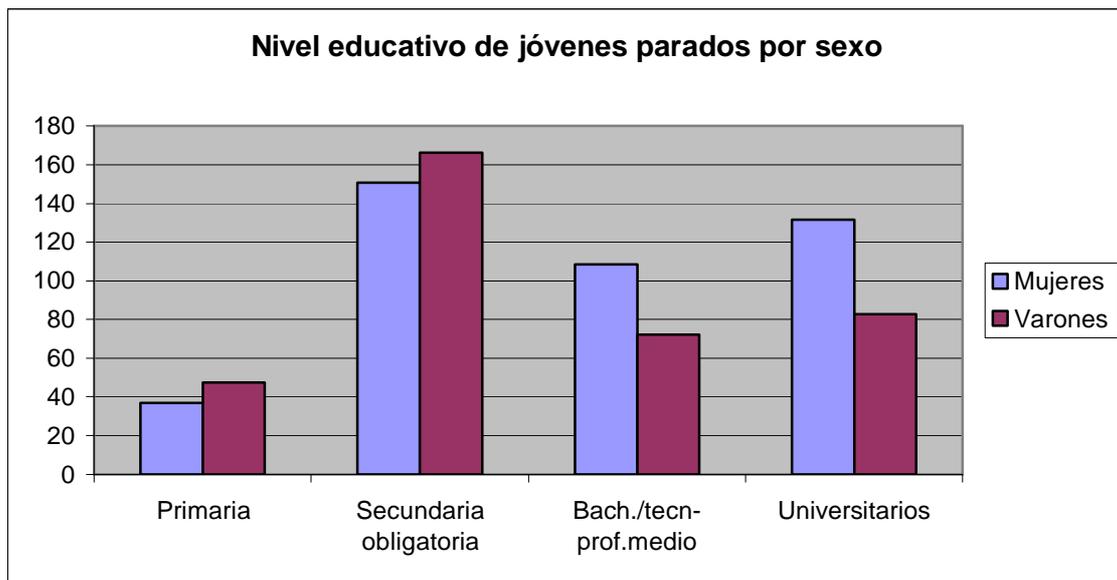
Gráfico 3.20



Fuente; INE, EPA 2005IV y elaboración propia.

Por otro lado, son significativas las diferencias por sexo –gráfico 3.21-. De los varones parados, el 57,95% sólo tienen estudios primarios u obligatorios, y en las jóvenes paradas baja al 43,84%. Al contrario, en el nivel de estudios post-obligatorios los varones parados se quedan con el 42,03% y las mujeres paradas suben al 56,18%. Así, a pesar de la prolongación de los estudios en las mujeres, las paradas universitarias suponen un mayor porcentaje de paro que el de los varones de su nivel de estudios.

Gráfico 3.21



Fuente; INE, EPA 2005IV y elaboración propia.

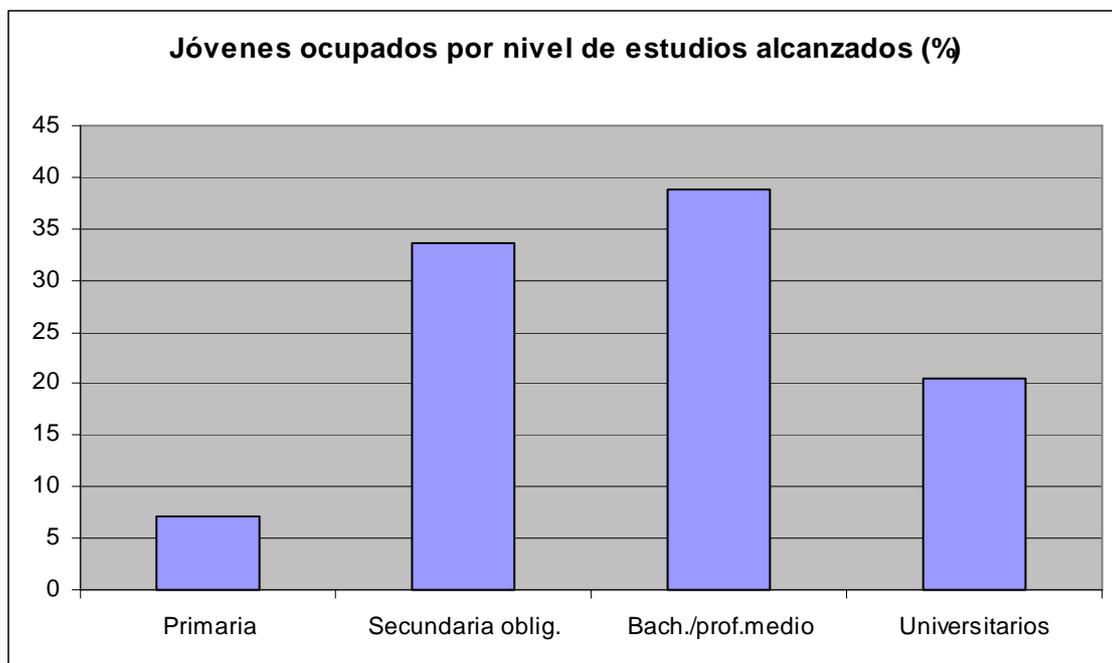
Seguidamente se expone el nivel de formación de jóvenes ocupados, en totales y en porcentajes –tabla 3.26, y gráfico 3.22-, junto con la distribución por grupos de edad y sexo –tabla 3.27, y gráficos 3.23 y 3.24-.

Tabla 3.26
Nivel de formación de jóvenes ocupados (totales y porcentaje)

	16 a 19		20 a 24		25 a 29		Total jóvenes	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Primaria	62,8	16,85	112,7	6,92	167,8	5,98	343,3	7,15
Secundaria oblig.	235,5	63,20	627,2	38,53	749,1	26,72	1.611,8	33,55
Bach./prof.medio	72,2	19,38	704,1	43,25	1.091,1	38,92	1.867,4	38,87
Universitarios	2,2	0,59	184,0	11,30	795,7	28,38	981,9	20,44
Total	372,6	100,0	1.628,0	100,0	2.803,8	100,0	4.804,4	100,0

Fuente; INE, EPA 2005IV y elaboración propia.

Gráfico 3.22



Fuente; INE, EPA 2005IV y elaboración propia.

Del total de 4,8 millones de jóvenes ocupados cerca del millón -20%- tienen estudios universitarios, 1,9 millones tienen estudios profesionales y técnicos medios o bachillerato –casi el 40%-, y cerca de dos millones -40%- sólo tienen estudios primarios y la secundaria obligatoria. Es decir, los jóvenes ocupados, según los estudios alcanzados, están estratificados en tres grandes bloques, aunque desiguales en su volumen: una quinta parte de nivel superior; dos quintas partes de nivel medio, y otras dos quintas partes de nivel bajo. Los que trabajan entre los 16 a 19 años en torno al 80% tienen un nivel bajo y el resto medio. En el tramo de 20 a 24 años, los de nivel bajo aumentan en unos 0,4 millones pero bajan el porcentaje a menos de la mitad -45%-, ya que se incorporan al empleo más de 0,6 millones con estudios medios, llegando al 43% del total, y sólo son universitarios el 11% restante. En el grupo de edad de 25 a 29 años existe un aumento significativo de jóvenes con estudios medios –casi 0,4 millones- y sobre todo universitarios -0,6 millones-. En esta edad la distribución de los tres bloques es la siguiente: un tercio -33%- con nivel bajo; más de un tercio -39%- con nivel medio, y no llega al tercio -28%- con nivel superior. Este periodo de 25 a 29 años, que termina con la entrada a la vida adulta, se puede considerar, prácticamente, como el de la incorporación casi definitiva a la población activa y de culminación de los estudios –aunque una parte los prosiguen de forma complementaria a sus carreras profesionales-. Aquí, se reflejan esos tres segmentos incorporados al mercado de trabajo, por nivel de formación bajo, medio y superior. Ello junto con una desigualdad con respecto al sexo, ya que las mujeres jóvenes, en particular en ese tramo de edad, tienen un mayor nivel de estudios, pero menor tasa de ocupación y mayor tasa de desempleo que los varones

Esos porcentajes señalan unas diferencias significativas en la edad de incorporación permanente al mercado de trabajo según el nivel de formación. Especialmente, si se comparan los dos tramos más relevantes por el volumen de jóvenes ocupados y teniendo en cuenta que la tasa de ocupación va aumentando con la edad. Así, existe ese gran volumen de universitarios y de estudios medios, en torno a un millón, que han sido, sobre todo, inactivos hasta entonces, y que se incorporan al empleo a partir de los 25 años, y habiendo tenido el correspondiente apoyo familiar. Sin embargo, a esa edad de 25 a 29 años sólo se amplía ligeramente el volumen de los de nivel formativo bajo –un millón largo- que están empleados desde los 16 a 19 años –un tercio de ellos- y desde los 20 a 25 años –los dos tercios restantes-, y que se han visto obligados a entrar en el mercado de trabajo y dejar los estudios.

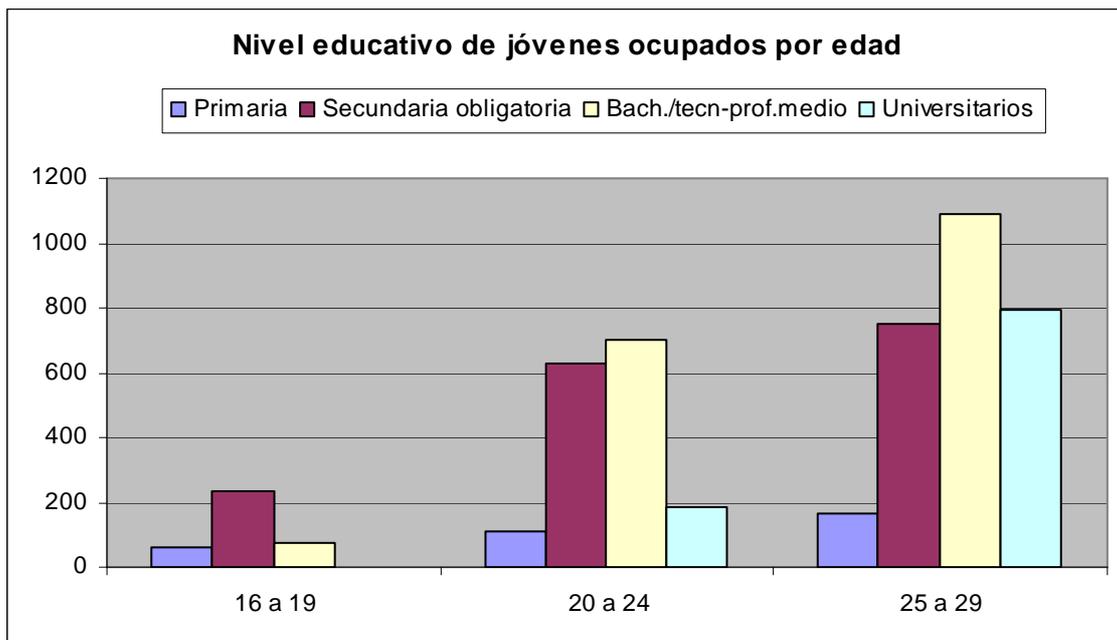
Tabla 3.27

Nivel de formación de jóvenes ocupados por edad y sexo (totales)

	16 a 19 años		20 a 24 años		25 a 29 años	
	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones
Primaria	9,1	53,7	29,0	83,7	41,6	126,2
Secund. oblig.	83,9	151,5	223,6	403,5	243,6	505,5
Bach./prof.medio	45,5	26,8	323,1	381,1	494,3	596,7
Universitarios	0,0	2,2	126,9	57,1	459,8	335,9
Total	138,4	234,2	702,7	925,3	1.239,3	1.564,4

Fuente; INE, EPA 2005IV y elaboración propia.

Gráfico 3.23

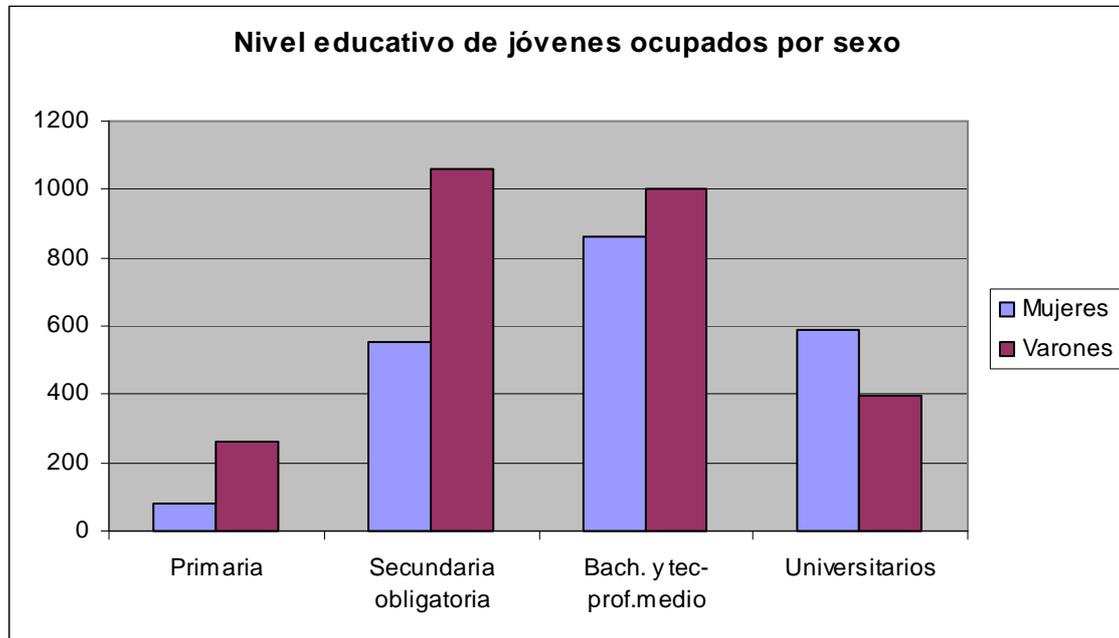


Fuente; INE, EPA 2005IV y elaboración propia.

Por otra parte, existen diferencias entre el nivel de estudios de jóvenes ocupados y parados. Si como se ha citado, en los primeros los porcentajes de nivel formativo bajo, medio y superior son, prácticamente, el 40%, 40% y 20%, y en el caso de jóvenes en paro, la proporción es del 50%, 23% y 27%, respectivamente. Entre los jóvenes con estudios medios –sobre todo técnicos y profesionales- su proporción es menor entre el conjunto del paro juvenil y sube en los dos extremos, entre los universitarios –sobre

todo mujeres- y también entre los de estudios bajos, que son la mitad de los jóvenes desempleados.

Gráfico 3.24



Fuente; INE, EPA 2005IV y elaboración propia.

Por tanto, esa segmentación por nivel de estudios, indica unas diferencias con respecto al mercado de trabajo. Los jóvenes de nivel bajo se emplean antes y tienen mayor tasa de paro. Sin embargo, en relación con los estudios medios no influye sólo el nivel de estudios –como indicador de estatus socioeconómico- sino que existe una mayor diferenciación por sexo y por tipo de estudios. En el nivel medio, los jóvenes con estudios técnicos y profesionales con mayoría masculina, se incorporan sobre todo entre los 20 a 24 años y tienen poca tasa de paro-, a diferencia de las personas jóvenes con bachillerato –con mayoría femenina-. Por último, una parte significativa de jóvenes, con estudios medios y superiores, que han ido aplazando su incorporación al empleo hasta los 25 a 29 años –mayoría de mujeres- tampoco encuentran empleo. En este sentido, no se produce la correlación a mayor nivel educativo mejor incorporación y más estabilidad en el empleo. Pesa de forma significativa la variable sexo, con una discriminación de las mujeres. Más adelante, se entrará en el detalle de los niveles de temporalidad juvenil y la estratificación de los jóvenes por el grado de estabilidad y calidad del empleo

Por último, si se toman las tasas de actividad de los grupos de edad entre 20 y 24 años la vinculación masculina al mercado de trabajo se mantiene en estos casi treinta años últimos con una tasa entre el 60% y el 70% y en el caso de las mujeres jóvenes entre el 50% y el 60%. Para tener una idea más acabada de la relación de este segmento de la juventud con el empleo y el mercado de trabajo, se pueden añadir otros datos. La temporalidad en el sector servicios, donde ha aumentado el empleo juvenil, es de unos dos millones, el 57% del total, aunque sólo es temporal el 28,8% de su sector. En la construcción (61,85%) y agricultura (58,7%), con fuerte concentración inmigrante, la tasa de temporalidad es el doble, y suman cerca de otro millón de temporales (Toharia, 2005; Cachón, 2003). El gran cambio a considerar es que hace casi tres décadas, mayoritariamente, esos trabajadores eran fijos y ahora temporales o parados.

Visto en un periodo largo de su experiencia vital -de los 16 a los 29 años-, con la alta movilidad y rotatividad existente, se puede considerar que la mayoría de la juventud, ha experimentado una parte relevante de su vida laboral en la precariedad, con la vulnerabilidad e incertidumbre que ello supone. No obstante, es necesario, nuevamente, ver las trayectorias según la edad, con incorporación progresiva al mercado de trabajo y la diferenciación por segmentos más o menos estables en el mercado de trabajo –tal como se detallará más adelante-. Ello independientemente de su cualificación previa, utilizada aquí como un indicador, aunque no suele corresponder totalmente con su colocación posterior (Carabaña, 1999; Casal, 1999).

Estos cambios en la participación de los jóvenes en el mercado de trabajo se deben completar con las características de los empleos con los distintos tipos de contratos de trabajo. Se trata de evaluar la importancia de la temporalidad y la precariedad laboral juvenil, que se analiza seguidamente.

2. Tendencias de la temporalidad y precariedad juveniles

En esta sección, primero se realiza un análisis y una valoración crítica sobre las tendencias y las características generales de la temporalidad en el mercado de trabajo. Segundo, se analizará cómo afecta a los jóvenes y a sus trayectorias laborales. Tercero, se explican los aspectos específicos de los contratos indefinidos de fomento –instaurados por la reforma laboral del año 1997-; se trata de evaluar la inestabilidad

laboral no reduciéndola exclusivamente a la contratación temporal. Por otra parte, se van a contrastar las interpretaciones más relevantes sobre las tendencias de la precariedad juvenil. En particular, se hace referencia a las investigaciones dirigidas por Luis Toharia Cortés²³, uno de los mejores conocedores del mercado de trabajo español. Se plantearán los aspectos más significativos y se justificará la interpretación propia de esta tesis.

2.1 Características de la temporalidad en España

En primer lugar, se analizan las tendencias y características de la temporalidad en España. En las últimas tres décadas se ha desarrollado en tres fases. Una primera fase, desde 1976 a 1984, en la que se inicia un desarrollo lento de la temporalidad, con un proceso de ruptura con la normativa que definía el principio de causalidad. En esta fase, la ley que regula el sistema de contratación era la llamada Ley de Relaciones Laborales –LRL- de 1976, que plasma la regla general de la contratación. Ésta exige los contratos indefinidos para la cobertura de necesidades permanentes de mano de obra, mientras la contratación temporal se reserva para necesidades coyunturales. Hay, por tanto, una regulación restrictiva de las decisiones subjetivas del empleador, que se debe atener a esa tipificación que, básicamente, son los contratos formativos, en prácticas y de interinos. Durante los años 1976 a 1979, se van introduciendo modificaciones que van consolidando la posibilidad de contratos temporales. En el Estatuto de los Trabajadores –ET- del año 1980 se abre la posibilidad de contratos temporales sin causa, cosa que se desarrolla definitivamente en la reforma del ET del año 1984, que insta la contratación temporal como fomento de empleo. Así, en esta fase preliminar se pone en marcha toda la base jurídica para ampliar la contratación temporal.

La segunda fase, llamada la era dorada de la contratación temporal, es del año 1984 al 1992. Se introduce la contratación sin causa justificada, se elimina el tope al número máximo de contratos de fomento del empleo, se incorpora la modalidad de contrato de ‘lanzamiento de nueva actividad’ y el contrato de relevo, se flexibiliza e

²³ Últimamente ha dirigido una investigación exhaustiva, de un grupo de economistas y juristas, sobre la temporalidad en España (Toharia, 2005). También ha participado en la elaboración del Informe de la Comisión de Expertos para el Diálogo Social (2005), promovida por el Gobierno, que ha servido de base a las negociaciones tripartitas –Gobierno, CEOE y CCOO y UGT- sobre la reforma del mercado de trabajo, culminadas con el acuerdo de mayo de 2006. Por tanto, dicho diagnóstico sobre la situación del mercado laboral y, en especial, de la temporalidad en España, tiene un alto reconocimiento académico e institucional.

incentiva la utilización de los contratos de formación y en prácticas y se generaliza la posibilidad del contrato a tiempo parcial. Durante este periodo, las tasas de temporalidad se desbordan. El modelo facilita el uso indiscriminado de contratos temporales no causales, que no respondían a necesidades temporales de las empresas. Ello suponía la flexibilización de la entrada al mercado de trabajo pero también de la salida del mismo, al dejar en manos de los empresarios el ajuste barato y sin justificar de la mano de obra, por la terminación de los contratos temporales. Se establece así una dualidad en los contratos: el temporal, inestable, indefenso y con poca capacidad reivindicativa, y el indefinido, con garantías ante el despido y el poder discrecional del empresario y con mayor poder de negociación.

Durante esos ocho años -1984/1992- se generaliza la contratación temporal, especialmente, en los puestos de trabajo menos cualificados y para los que se incorporan al mercado laboral, particularmente, jóvenes y mujeres que accedían al primer empleo. Por tanto, el modelo de flexibilidad en la contratación responde a la dualidad de la estructura económica. Existen puestos de trabajo menos cualificados, proclives a la temporalidad, y puestos de trabajo más cualificados proclives a la estabilidad. Los contratos temporales ya no se utilizan sólo para necesidades coyunturales de mano de obra. Se usan también para cubrir puestos de trabajo permanentes poco cualificados. Esto permite a los empresarios mayor facilidad de los ajustes, menores costes y un aumento del control y de la productividad de esos nuevos trabajadores, que termina influyendo en la presión contra el conjunto de la población trabajadora.

La tercera fase comienza en los años 1993/1994, con intentos tímidos para acotar la contratación no causal. Pero suponen un fracaso en cuanto a la limitación de la temporalidad. Es con la reforma laboral del año 1997 cuando se limita más claramente, y posteriormente se deroga, el contrato de fomento del empleo, que había sido el contrato más generalizado en la fase anterior. En ese año se firma el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo –AIEE-, creándose el llamado contrato indefinido de fomento del empleo. Este nuevo contrato indefinido tiene el despido más barato que el ordinario²⁴, y está subvencionado y dirigido a algunos colectivos –jóvenes, mujeres, mayores de 45 años-. Este acuerdo se realiza en un contexto sociopolítico

²⁴ En el nuevo contrato indefinido de fomento del empleo la indemnización por despido improcedente es de 33 días por año trabajado con un máximo de 24 meses, mientras en el indefinido ordinario es de 45 días por año trabajado con un máximo de hasta 42 meses. Eso hace el despido más ‘flexible y barato’ para el empresario y con ‘menos garantías’ de protección y estabilidad para el trabajador.

particular y pretende responder a la gran preocupación social y sindical por las altas cotas de temporalidad e inestabilidad laboral. Con la expectativa de reducir esa flexibilidad en la entrada al mercado de trabajo y aumentar la estabilidad del empleo, los sindicatos CCOO y UGT ceden en el abaratamiento y la ampliación de las causas del despido, con una mayor flexibilización en la salida de ese mercado de trabajo. Sin embargo, los empresarios amplían la utilización de los contratos temporales ‘causales’ – sobre todo los de obra y servicio y eventual por circunstancias de la producción-, y la contratación temporal sigue estabilizada, en los años siguientes, en la misma franja entre el 35% y el 30%. Así, se instaura un contrato intermedio, pero que no se utiliza para la sustitución y disminución del porcentaje de los temporales, sino que abre una nueva segmentación del mercado de trabajo, tal como se detalla más adelante. La reforma laboral unilateral del Gobierno del 2001 profundiza la orientación de esa normativa. Por último, hay que hacer mención del intento del Gobierno del PP de aplicar el Decreto 5/2002, con la flexibilización y abaratamiento del despido y la reducción de las prestaciones de desempleo, que desemboca en la oposición sindical y la huelga general del 20 de junio de ese año, tras la cual se anulan la mayoría las medidas aprobadas.

El interrogante es el siguiente: ¿Se está iniciando una nueva fase con respecto a la temporalidad y la precariedad en España? Como se ha visto desde el punto de vista jurídico está establecida toda la normativa para los contratos temporales causales. No obstante, las altas tasas de temporalidad, mayores del 30%, las más altas de la Unión Europea, no bajan. La contratación temporal se sigue utilizando estructuralmente desde hace unos veinte años y la inestabilidad y precariedad del empleo sigue siendo un gran problema. En esa situación y en el clima político desarrollado con la victoria electoral del PSOE, en el año 2004, se inicia una nueva fase de diálogo social entre Gobierno, organizaciones empresariales y sindicatos para abordar, nuevamente, la estabilidad del empleo intentando poner coto a la temporalidad del mismo. Por tanto, estamos ante un nuevo acuerdo de Gobierno, organizaciones empresariales y sindicatos, con un nuevo proceso de abordaje del tema de la inestabilidad laboral, que afecta sobre todo a los jóvenes, y cuyas características y objetivos se determinarán más adelante.

Por último, se detallan las características y las causas temporalidad en España. Ya se ha comentado antes la ruptura de la causalidad y que los nuevos contratos temporales causales o el nuevo contrato indefinido no han rebajado, sustancialmente, las tasas de temporalidad. La característica central es que los empleadores utilizan la temporalidad, no para cubrir demandas coyunturales de mano de obra, sino como

elemento estructural, especialmente, para puestos no cualificados. Se usa para imponer una mayor flexibilidad, indefensión de los trabajadores y trabajadoras, un abaratamiento de costes y un aumento de la productividad. Son características generales del mercado laboral, instalado en la segmentación, y a las que se ha acostumbrado el empresariado español. Así, tras el período del aumento generalizado de la contratación temporal ‘sin causa’ –1986-1994- se ha mantenido la inercia, una vez instalada la ‘cultura de temporalidad’. Por tanto, en el contexto de un modelo productivo *intermedio*, las causas de fondo de la temporalidad son económicas –de abaratamiento de costes- y de consolidación del poder empresarial: de flexibilidad y capacidad de ajuste de la mano de obra y de la organización del trabajo, con mayor debilidad contractual de los trabajadores. Una mayor estabilidad del empleo depende del tratamiento de ambas.

Sin embargo, la temporalidad en España también ofrece algunas particularidades según la estructura sectorial y territorial, el nivel formativo, y el sexo²⁵. Con respecto a la comparación con otros países europeos hay que señalar la mayor temporalidad en España, tanto en la media de la población como en los jóvenes –varones y mujeres-. Así, durante toda la década de los noventa, entre los menores de 30 años, la tasa de temporalidad en España ha estado estancada en torno al 60%. Mientras tanto, en el resto de la Unión Europea ha ascendido algo pero desde posiciones muy bajas, hasta situarse ya en 1999, en Alemania -37%- y Francia -39%- en el nivel superior, y en Italia -18%- y en Reino Unido -10%- en el nivel inferior (Fuente: EUROSTAT-1999).

Esa especificidad española de una mayor temporalidad, en relación con los países europeos próximos, no se debe a las diversas normativas o a la diferente estructura productiva española –con más estacionalidad e inestabilidad y de poca cualificación-. Esos factores influyen, pero la explicación fundamental vendría por la utilización en España de la contratación temporal como forma principal de *flexibilidad* laboral. En los demás países se utilizan otros mecanismos: contrato a tiempo parcial en Reino Unido, empleo autónomo en Italia, contratos de formación en Alemania, o una mezcla de ellos en Francia. Además, en algunos de ellos existe un contrato indefinido con menor protección que el ordinario español.

2.2 Tendencias de la temporalidad juvenil

²⁵ De ello se puede encontrar un amplio análisis en Toharia (2005), al igual que una comparación internacional.

En segundo lugar, se detalla cómo afecta la temporalidad a las personas jóvenes, para luego abordar las dinámicas y trayectorias laborales, de acuerdo con uno de los temas centrales de esta tesis. ¿Se está generando una categoría estable de personas precarias? ¿Se está consolidando esa dualidad del mercado laboral? ¿La contratación temporal es un periodo transitorio en las personas jóvenes que desemboca en una mayor estabilidad? ¿Cómo afecta a la subjetividad, a la valoración del presente y las perspectivas de las y los jóvenes? En particular, ¿qué significado tiene el nuevo contrato indefinido?; ¿se ha utilizado como estable o es otro contrato de duración determinada, a dos años, mientras duraba la subvención?. Las respuestas a estos interrogantes son fundamentales para profundizar en las trayectorias laborales de los jóvenes, comprobar la permanencia de un segmento precario y evaluar las consecuencias sociales y sus posibles efectos. Es el marco de la acción de los sindicatos españoles ante la temporalidad y las condiciones laborales de los jóvenes, un elemento clave para evaluar el grado de ‘influencia’ de los sindicatos y las dinámicas de ‘pertenencia’ que se pueden generar entre los jóvenes trabajadores. Proporcionarían los elementos para justificar una de las razones explicativas del desencuentro entre jóvenes y sindicatos.

Primero, se exponen los datos totales de la temporalidad juvenil en España – tabla 3.28, y gráfico 3.25- y su evolución, así como de la contratación indefinida –tabla 3.29, y gráfico 3.26-. Segundo, analiza la evolución de las tasas de temporalidad por cohortes de edad –tabla 3.30-, como primera aproximación al análisis de la permanencia o no en la temporalidad, que se trata extensamente en la sección siguiente. Se exponen los tres tramos de edad juveniles y también se añaden las tasas del tramo de edad de 30 a 39 años, que expresan la referencia de los jóvenes cuando entran en la edad adulta. Se arranca desde el año 1987, con datos segmentados de la EPA y cuando se empiezan a ampliar de forma relevante las tasas de temporalidad. Al igual que en la sección anterior se analizará la evolución de los últimos quince años, distribuidos por quinquenios y haciendo referencia a la EPA de fin del año respectivo.

El total de asalariados temporales, a fin de 2005, son 5,3 millones, un tercio - 33,77%- del total, con un crecimiento de 3,7 millones desde el año 1987 –con una tasa que no llega al 20%- . El incremento mayor se produce en los dos ciclos de expansión del empleo, a finales de los ochenta -1,3 millones- y desde el año 1995 –más de 2 millones-. Entre los jóvenes el mayor incremento total -0,8 millones- se produce entre los años 1987 y 1990 –un 88% sobre el total de 1987- llegando a casi 2,4 millones de jóvenes temporales en el año 2005.

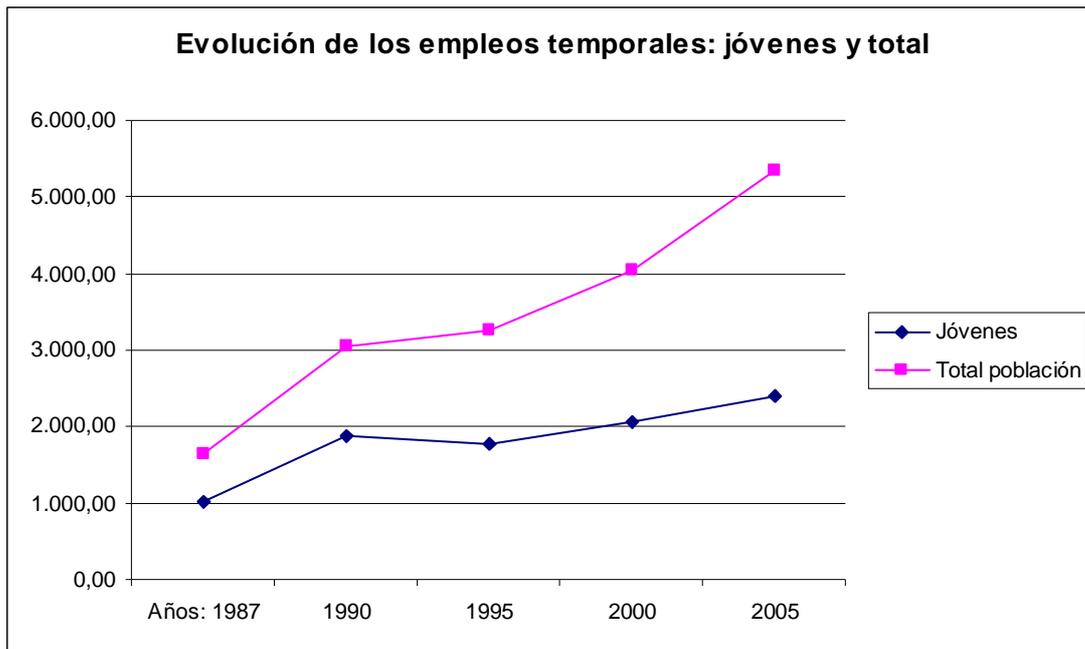
Tabla 3.28

Evolución del total de asalariados temporales por cohortes de edad (miles)

Años	1987	1990	1995	2000	2005
16 a 19	222,5	366,0	214,7	274,5	276,9
20 a 24	451,9	833,3	764,9	890,5	954,8
25 a 29	331,9	684,1	793,4	905,5	1.159,6
30 a 39	314,9	607,0	830,3	1.121,6	1.564,8
Jóvenes (16 a 29)	1.006,3	1.883,4	1.773,0	2.070,5	2.391,3
Total población	1.656,5	3.049,7	3.252,8	4.051,7	5.350,4

Fuente; INE, EPA años respectivos –IV trimestre-, y elaboración propia.

Gráfico 3.25



Fuente; INE, EPA años respectivos –IV trimestre-, y elaboración propia.

No obstante, hay que observar que desde el año 2000 se produce un incremento de la temporalidad en el total de la población superior al aumento de la temporalidad juvenil. Ello se debe, fundamentalmente, a la fuerte inmigración de entre 30 a 39 años, que es el tramo de edad donde más crece la temporalidad en esos cinco años, con más

de 0,4 millones, junto con más de 0,3 millones en los jóvenes –una parte significativa también inmigrantes-.

Con respecto a los asalariados indefinidos –tabla 3.29, y gráfico 3.28- se produce una fuerte reducción del 45% del total del empleo indefinido juvenil entre el año 1987 - 1,8 millones- y el año 1995 -un millón-. Sin embargo, en los diez últimos años se duplica, hasta casi hasta los dos millones. Pero el incremento mayor se ha producido en el tramo siguiente de 30 a 39 años con 1,2 millones, siendo muy importante el incremento total del empleo indefinido -4,3 millones- derivado de la gran expansión del empleo en estos últimos diez años. Así mismo, es insignificante el total de indefinidos menores de veinte años.

Tabla 3.29

Evolución del total de asalariados indefinidos por cohortes de edad (miles)

Años	1987	1990	1995	2000	2005
16 a 19	169,0	98,3	30,0	54,9	63,6
20 a 24	602,5	456,7	275,0	514,2	537,1
25 a 29	1.064,7	905,4	711,4	1.166,4	1.363,6
30 a 39	2.046,2	2.126,3	2.065,1	2.747,3	3.286,9
Jóvenes (16 a 29)	1.836,2	1.460,4	1.016,4	1.735,5	1.964,3
Total población	6.841,6	6.676,6	6.152,8	8.589,2	10.491,3

Fuente; INE, EPA años respectivos –IV trimestre-, y elaboración propia.

Por otra parte, la temporalidad afecta a la mayoría de jóvenes, con una tasa del 54,90%. Por grupos de edad el porcentaje va bajando progresivamente desde el 81,32% -de 16 a 19 años-, al 64,0% -de 20 a 24 años, y al 45,96% -de 25 a 29 años. En este último tramo se reduce 18 puntos la tasa de temporalidad y en el siguiente, de 30 a 39 años, en la edad adulta, se baja otros casi 14 puntos. Desde el tramo de 20 a 24 años, ya mayoritario en su incorporación a la ocupación, se ha reducido a la mitad la tasa de temporalidad pasando de algo menos de dos tercios a algo menos de un tercio de tasa de temporalidad. Esa reducción de la tasa de temporalidad con la edad adulta, pasando por el tramo intermedio de 25 a 29 años es la que genera la dinámica y la expectativa de cierta movilidad ascendente con la edad.

El otro factor favorable ha sido la reducción de la temporalidad juvenil entre el año 1995 -63,56%- y el año 2005 -54,90%-, de menos de diez puntos. Es un descenso muy limitado, que corresponde a todos los grupos de edad y al conjunto de jóvenes y al total de la población, y señala el escaso el impacto de los acuerdos del año 1997. Así, los jóvenes participan, mayoritariamente, en un proceso de socialización laboral dominado por la temporalidad -54,90%- cuando en 1987 sólo afectaba a poco más de un tercio -35,40%-. Ese porcentaje desciende hasta el 45,96% entre los 25 a 29 años, pero todavía es casi la mitad. Además, como se observa en el tramo de entrada en la edad adulta -30 a 39 años-, central en la consolidación de los proyectos laborales y vitales, todavía se mantiene casi un tercio de temporalidad. La evolución de la temporalidad es similar para varones y mujeres en los diferentes grupos de edad.

Por otra parte, en estos últimos quince años, existe una diferencia sustancial de la tasa de temporalidad juvenil -más de la mitad- con la tasa de temporalidad media del conjunto de la población -en torno a un tercio- y, específicamente, con la de los adultos entre 30 a 39 años, que ha ido ascendiendo desde el 22% en 1990 al 32% en 2005 -tabla 3.30, y gráfico 3.26-.

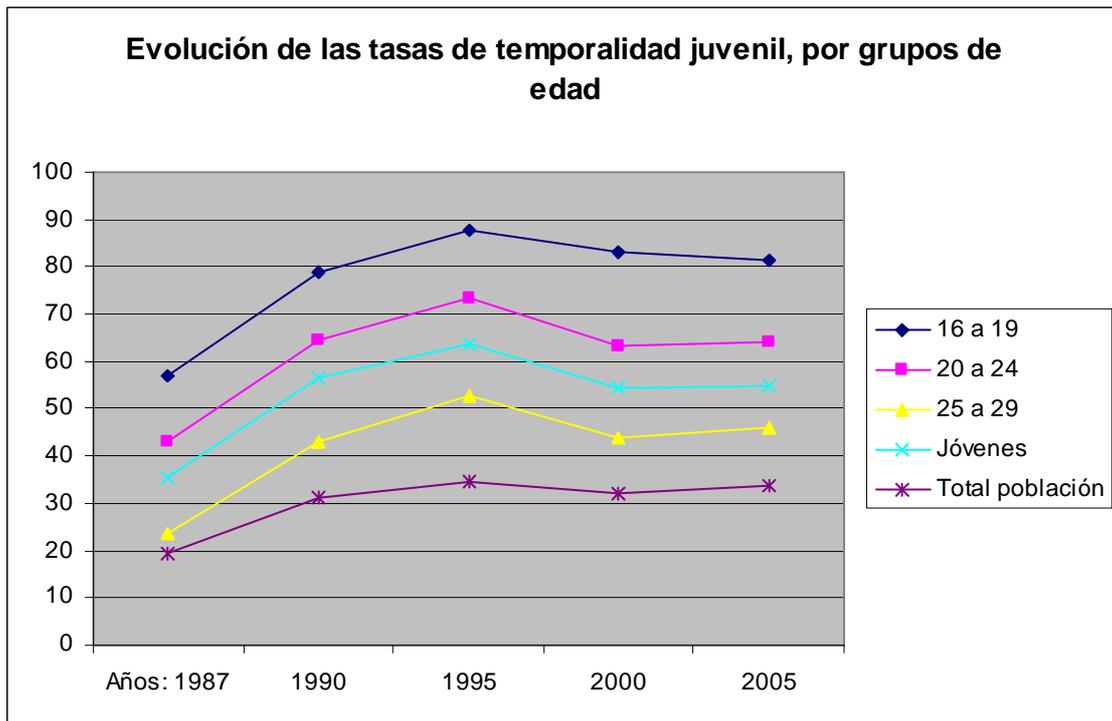
Tabla 3.30

Evolución de las tasas de temporalidad por cohortes de edad

Años	1987	1990	1995	2000	2005
16 a 19	56,83	78,83	87,74	83,33	81,32
20 a 24	42,86	64,60	73,56	63,39	64,00
25 a 29	23,76	43,04	52,72	43,70	45,96
30 a 39	13,34	22,21	28,68	28,99	32,25
Jóvenes (16 a 29)	35,40	56,33	63,56	54,40	54,90
Total población	19,49	31,36	34,58	32,05	33,77

Fuente: INE, EPA años respectivos -IV trimestre-, y elaboración propia.

Gráfico 3.26



Fuente: INE, EPA años respectivos –IV trimestre-, y elaboración propia.

Por tanto, aparece una segmentación de la temporalidad juvenil derivada de la edad –de su experiencia profesional y su capacidad adaptativa individual-. En los años 20 a 24 años dos tercios son temporales y un tercio indefinido, es decir, con un relativo éxito precoz. En el siguiente tramo, de 25 a 29 años, algo más de la mitad -54%- es indefinido y algo menos de la mitad -46%- es temporal. Y en el siguiente tramo, de 30 a 39 años, que expresa el horizonte inmediato de los jóvenes, las proporciones se invierten y un tercio sigue temporal y dos tercios ya son indefinidos. En esa última etapa juvenil y primera etapa adulta se ha producido un avance de un tercio desde temporal a indefinido, con una aproximación prolongada hacia el empleo indefinido, es decir, a una movilidad ascendente con respecto a la temporalidad. El tercio que permanece en la temporalidad, la mayoría ya más de una década, se encuentra en una situación grave de estancamiento en la precariedad. Una parte de ese segmento unido a los porcentajes todavía significativos de paro juvenil -16,1% en el tramo de 20 a 24 años y el 10,8% en el tramo de 25 a 29 años (tabla 3.19)- lleva a valorar la situación de un segmento, en torno al 20%, en una situación de precariedad laboral grave, con tendencias descendentes y riesgos de desvertebración y exclusión social cuando entran en la vida adulta.

Igualmente, se analiza la evolución biográfica de la temporalidad entre los diferentes grupos de edad –tabla 3.31, y gráfico 3.27-²⁶.

Tabla 3.31
Evolución de las tasas de temporalidad de los diferentes grupos de edad

Entre 16 a 19 años (en 1987)	Entre 20 a 24 años (en 1990)	Entre 25 a 29 años (en 1995)	Entre 30 a 39 años (en 1995)
56,83	64,60	52,72	28,68
Entre 16 a 19 años (en 1990)	Entre 20 a 24 años (en 1995)	Entre 25 a 29 años (en 2000)	Entre 30 a 39 años (en 2000)
78,83	73,56	43,70	28,99
Entre 16 a 19 años (en 1995)	Entre 20 a 24 años (en 2000)	Entre 25 a 29 años (en 2005)	Entre 30 a 39 años (en 2005)
87,74	63,39	45,96	32,25

Fuente: INE, EPA años respectivos –IV trimestre-, y elaboración propia.

Se interrelaciona cada grupo de edad y su evolución en los tres ciclos quinquenales, sin contar el periodo del año 1987 a 1990 de gran crecimiento de la temporalidad²⁷. Y se detalla la evolución de los grupos de edad entre 25 a 29 años –tabla 3.32 y gráfico 3.28- en los tres ciclos correspondientes a los años 1995, 2000 y 2005.

²⁶ Aquí, se analizan las tasas de temporalidad, que son el porcentaje de empleos temporales con respecto al conjunto de asalariados. Igualmente, los empleos indefinidos son asalariados. Algunos estudios comparan ese porcentaje de temporalidad con respecto al conjunto de jóvenes ocupados (Toharia, Davia y Hernanz, 2001). Con ese criterio los porcentajes bajan ligeramente: en 1990, 47,36%, en 1995, el 53,33%, en 2000, 49,34% y en 2005, el 49,77% (EPA-IV años respectivos). Como se sabe entre los jóvenes ocupados, además de los asalariados que es el bloque mayoritario, están, sobre todo, los jóvenes autónomos. Sin embargo, esa figura tampoco se puede asociar, menos en esas edades juveniles, a la estabilidad derivada de un contrato indefinido, y gran parte de ellos, derivada de la generalización de la subcontratación de la prestación de servicios, mantienen una inestabilidad laboral similar a los contratos temporales. En esta investigación se mantendrá la referencia fundamental del tipo de contrato temporal con respecto a los asalariados, considerando que tampoco se distorsionan mucho las tendencias del conjunto de jóvenes ocupados.

²⁷ El grupo de 16 a 19 años en 1987, que tenía una tasa de temporalidad de 56,83%, cuando llega al año 1990 tiene una tasa del 64,60% y en el año 1995 baja al 52,72%. Sin embargo, el grupo de edad de 20 a 24 años, pasa del 42,86 en 1987, al 43,04 en 1990, y al 28,68% en 1995 (tabla 3.30). Aunque, el tramo de 16 a 19 años en 1987 sólo ha pasado tres años hasta 1990, se cita aquí para la primera corte de edad. Así mismo, se expone la temporalidad del grupo de 30 a 39 años, en cada uno de los años 1995,

Por otra parte, tal como se ha detallado antes, en cada tramo de edad se incorporan nuevos segmentos de jóvenes a la población activa y al bloque de asalariados. En particular, en la edad de 16 a 19 años, la población juvenil asalariada todavía es pequeña y la mayoría de los jóvenes de 20 a 24 años se han incorporado al empleo desde la inactividad, y sólo esa parte de temporales entre 16 a 19 años es la que continúa en el empleo en las edades posteriores. Por tanto, con estos datos de la EPA no se puede sacar la evolución completa de las biografías individuales y sólo se remarcan las tendencias dominantes de cada bloque de edad.

Según los datos de la tabla 3.31 el grupo de edad de edad de 16 a 19 años, en el año 1990 tenía una tasa de temporalidad del 78,83%, en el año 1995 –con edad de 20 a 24 años- pasa al 73,56%, en el año 2000 –con edad de 25 a 29 años- pasa al 43,70%, y la referencia en ese año de los de su generación posterior de 30 a 39 años, es de una tasa de temporalidad del 28,99%. Igualmente, el grupo de edad de 16 a 19 años en 1995 tenía una tasa de temporalidad del 87,74%, en el año 2000 –con edad entre 20 a 24 años- desciende al 63,39%, y en el año 2005 –con edad entre 25 a 29 años-, se coloca en el 45,96%, mientras la referencia de la generación siguiente, entre 30 a 39 años, tiene la tasa de temporalidad del 32,25%, aunque ha subido en más de tres puntos con respecto al mismo grupo de edad en el año 2000.

Tabla 3.32

Evolución de la temporalidad del grupo entre 25 a 29 años (%)

Grupo entre 25 a 29 años	Cuando tenían entre 20 a 24 años	Cuando tienen entre 25 a 29 años	Grupo siguiente entre 30 a 39 años
En el año 1995	64,60	52,72	28,68
En el año 2000	73,56	43,70	28,99
En el año 2005	63,39	45,96	32,25

Fuente: INE, EPA años respectivos –IV trimestre-, y elaboración propia.

En la tabla 3.32 se compara la evolución de los tres bloques que tienen la edad de 25 a 29 años, cuando se generaliza la máxima incorporación al mercado de trabajo juvenil.

2000 y 2005 porque son la referencia para cada grupo de edad que se enfrenta a la edad adulta en cada uno de esos años y constituye una referencia para elaborar sus expectativas.

En el primer grupo, en el año 1995, la tasa de temporalidad sólo se había reducido doce puntos de cuando tenían entre 20 a 24 años, aunque la referencia que conforma sus expectativas de futuro del grupo siguiente, entre 30 a 39 años, no llega a 30 puntos. Ello proporciona una doble expectativa y posible trayectoria para los jóvenes temporales de 20 a 24 años en el año 1995. Una es de movilidad ascendente en dos tramos. En el primero, entre 25 a 29 años, afecta a un 20% de ellos y la expectativa para la edad adulta es que afecta a otro 30%, llegando a más de la mitad de esos temporales. La otra trayectoria es la del estancamiento en la temporalidad, que afecta a casi la mitad -44%- de los temporales entre 20 a 24 años.

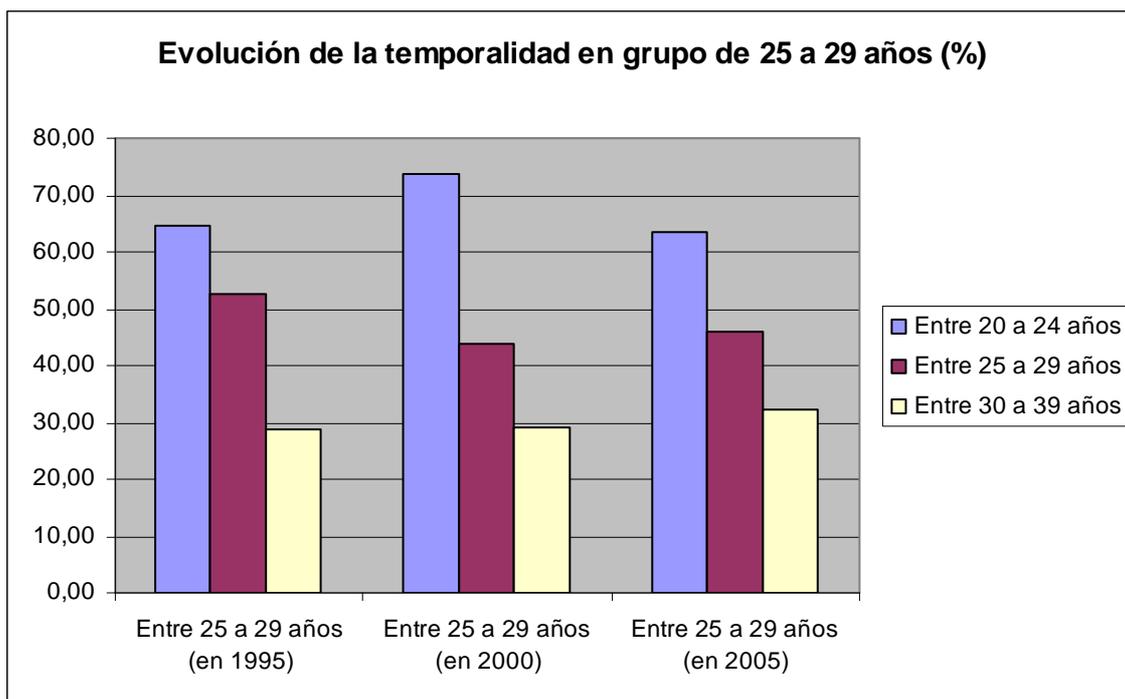
En el segundo grupo de edad, entre 25 a 29 años, en el año 2000 la tasa de temporalidad es del 43,70%. Ha habido un descenso pronunciado –de treinta puntos- de cuando ese grupo tenía entre 20 a 24 años –en el año 2000- (73,56%), que constituye la tasa de temporalidad en ese grupo más alta en estos últimos diez años. Además su horizonte para la vida adulta, con la referencia de la siguiente generación, de 30 a 39 años, se mantiene en un porcentaje similar al grupo de edad anterior -28,99%-. Aquí, la trayectoria ascendente se ha producido más en ese periodo del año 1995 al 2000, en ese grupo entre 25 a 29 años²⁸. Ha afectado al 40% de los temporales de 20 a 24 años en 1995, aunque la referencia de la siguiente generación sólo permite la expectativa de una movilidad ascendente más limitada de otro 20%, ya que se ha adelantado a ese periodo anterior de subvención de los contratos indefinidos. En todo caso, bastante más de la mitad (60%) ha experimentado o tiene la expectativa de una movilidad ascendente desde cuando se habían incorporado mayoritariamente al mercado de trabajo y tenían entre 20 a 24 años. La otra cara es el estancamiento y el bloqueo en la temporalidad que afecta a ese 43,74% cuando se enfrenta a la vida adulta con la referencia de que dos tercios de ellos -el 28,99% del total- pueden no salir de la temporalidad.

En el tercer grupo de edad, entre 25 a 29 años, pero en el año 2005, la tasa de temporalidad es del 45,86% y también ha descendido desde el 63,39% de cuando tenían entre 20 a 24 años. Esa reducción de 17 puntos supone una movilidad ascendente sólo para un 27% de esos temporales. A ello hay que añadir la expectativa de ascenso ante la referencia del 32,25% de temporalidad del grupo siguiente -entre 25 a 29 años-. En su conjunto supone contemplar una trayectoria laboral ascendente de la mitad de jóvenes

²⁸ Es la consecuencia de la aplicación de los acuerdos entre Gobierno, organizaciones empresariales y sindicatos por la estabilidad en el empleo, del año 1997, con la conversión de temporales a indefinidos de fomento, que se analizará más adelante.

temporales de ese grupo de edad de 25 a 29 años en el año 2005. Por otro lado, el 73% de los temporales de edad entre 20 a 24 años mantienen la temporalidad entre 25 y 29 años, y en su conjunto la otra mitad de ellos tienen como horizonte el bloqueo y el estancamiento en la temporalidad al contrastar la referencia del grupo adulto de 30 a 39 años -32,25%-.

Gráfico 3.27



Fuente: INE, EPA años respectivos –IV trimestre-, y elaboración propia.

En conclusión, se ha realizado una primera aproximación a las trayectorias laborales desde la temporalidad hasta el contrato indefinido²⁹. Se ha tenido en cuenta la referencia de la evolución de las tasas de temporalidad en los tres momentos –años 1995, 2000 y 2005- para el grupo de 20 a 24 años en cada uno de esos años, con su paso a la edad entre 25 a 29 años y sus expectativas al entrar en la vida adulta y tener de referencia a la siguiente generación, de 30 a 39 años. El gráfico 3.27 es ilustrativo de las

²⁹ Aquí, sólo se ha tenido en cuenta las trayectorias desde la temporalidad al contrato indefinido. Para un análisis más completo de las trayectorias laborales hay que incorporar la evolución de las tasas de paro juvenil –tabla 3.18- en dos sentidos. Uno, porque para los datos de precariedad laboral se deben sumar las tasas de temporalidad y de paro, con un volumen total superior. Así para ese grupo de edad entre 25 a 29 años, las tasas de paro son: en el año 1995, el 30,4%, en el año 2000, el 17,2% y en el año 2005, del 10,8%. Y para el grupo de edad entre 20 a 24 años son respectivamente: el 40,1%, el 23,4% y el 16,1%. Otro, porque con ese fuerte descenso del paro juvenil, una parte de esos temporales ha experimentado una movilidad ascendente desde una precariedad más grave del paro a la menos grave de la temporalidad.

tres principales conclusiones: Primero, los descensos relativos de las altas tasas de temporalidad, en torno a dos tercios –entre el 63% y el 73% - a sólo algo menos de la mitad -entre el 53% y el 43%-; ello supone una movilidad ascendente para un 20% de jóvenes entre esas dos edades. Segundo, la doble expectativa que se conforma con la referencia de la generación siguiente, de que de los dos tercios de temporales iniciales – y un tercio de indefinidos-, se pasa a dos tercios de indefinidos y un tercio de temporales. Ello supone una movilidad ascendente relativamente rápida de un tercio de jóvenes que ya son indefinidos entre los 20 a 24 años, y una aproximación ascendente más prolongada de otra parte -20%- que se puede transformar en otro tercio a partir de los treinta años. Y tercero, se aprecia el estancamiento en la temporalidad de cerca de la mitad de jóvenes en el tramo de edad decisivo, a la hora de acometer su vida adulta, y con la ausencia de expectativas ascendentes para un tercio, que es la media de temporalidad en la generación siguiente de 30 a 39 años.

En definitiva, una gran parte de los jóvenes tienen una temporalidad transitoria y desembocan en contratos indefinidos. Toharia (2005:181) pone el acento en que *“el trabajo temporal no es una situación estable desde el punto de vista generacional”*. Lo cual es en parte cierto, ya que afecta a mitad de la misma. Pero, tal como se ha explicado, otra mitad sigue bloqueada en la temporalidad, generando una situación de estancamiento y bloqueo prolongado en el empleo precario.

Así, la evolución de la temporalidad del segmento de edad entre los 25-29 años ha sido el siguiente: del 52,7%, en el año 1995, ha bajado al 43,7%, en el año 2000, y ha vuelto a ascender al 46%, en el año 2005. Cuando han entrado en la edad adulta esas tres generaciones en estos tres quinquenios que culminan en los años 1995, 2000 y 2005, todavía se mantiene un alto porcentaje, algo inferior a la mitad, en la temporalidad.

Sin embargo, para analizar la precariedad laboral hay que completar los datos de temporalidad con las tasas de desempleo. Por tanto, añadiendo las tasas de paro de los años correspondientes -30%, 17% y 11%- resulta que esa inestabilidad del empleo todavía afecta a la mayoría de jóvenes activos cuando se acercan a la vida adulta. Los resultados sobre la situación de esa precariedad laboral se exponen en la tabla 3.33³⁰. Se reflejan las dos tendencias más relevantes. Primero, un descenso de la precariedad

³⁰ Las tasas de temporalidad –sobre asalariados que aquí se toman de referencia de inestabilidad para los ocupados- se han convertido en porcentajes sobre población activa para homologarlos con las tasas de paro, que también son sobre población activa. Así, sumados ambos porcentajes, se tiene la referencia porcentual sobre precariedad laboral de los jóvenes activos.

laboral, comparativamente, entre los tres segmentos que tenían entre 25 y 29 años en los tres años de referencia: 1995 -67%-; 2000 -53%-, y 2005 -52%-. Además, disminuye la gravedad de la precariedad ya que la composición de temporalidad –empleo flexible- crece en detrimento de las tasas de paro. Segundo, la precariedad persiste en unos niveles muy altos que afectan a más de la mitad -52%- de jóvenes activos de ese tramo de edad. Aquí aumenta la faceta de gravedad de la precariedad por su duración prolongada, y que afecta a la inestabilidad ante los proyectos vitales –de emancipación, relaciones familiares y carreras profesionales- en esa época central de entrada en la vida adulta.

Tabla 3.33

Precariedad laboral de activos del grupo de edad entre 25 a 29 años (%)

	En el año 1995	En el año 2000	En el año 2005
% temporalidad s/activos	37	36	41
Tasa de paro	30	17	11
% precario	67	53	52

Fuente: INE, EPA años respectivos –IV trimestre-, y elaboración propia.

Por último, hay que recordar que, en este periodo, se han generalizado los llamados contratos ‘indefinidos de fomento’, que como se ha dicho antes, tienen menos garantías que los indefinidos ordinarios. Una gran parte de ellos se han comportado como contratos de duración determinada –mientras duraban los dos años de las subvenciones-. Por ello, esos contratos indefinidos de fomento del empleo ya no son sinónimos de ‘estabilidad’, tal como se ha asociado este concepto con el ‘empleo fijo’ del mercado laboral anterior a la reforma del año 1997 para la estabilidad en el empleo. Esa situación laboral no refleja necesariamente la superación de la relativa dinámica de incertidumbre e inestabilidad que afecta a una parte de los nuevos indefinidos. Este aspecto se tratará en la siguiente sección para ver en qué medida este indicador de contrato indefinido refleja la estabilidad y calidad en el empleo y, por tanto, la superación de la precariedad laboral, o bien, como se ha avanzado, se ha constituido una situación intermedia entre el empleo precario y el ‘fijo’, y una parte del mismo está más cercana a la temporalidad y precariedad que a la seguridad y estabilidad.

En resumen, un sector sustancial de la población activa juvenil, difícil de precisar, pero algo superior a la mitad –temporales, desempleados y una parte de los nuevos indefinidos- continúa en una relativa inestabilidad laboral cuando se van haciendo cada vez más perentorias sus necesidades de emancipación y seguridad laboral. La otra cara es que la temporalidad no está generalizada ni es permanente entre la juventud activa. Y cuando entran en la edad adulta en torno a cerca de la mitad de jóvenes tienen un contrato indefinido, la mayoría incentivado y con menos derechos que el ordinario. Sin embargo, la figura del nuevo contrato indefinido –como fórmula intermedia- puede distorsionar la valoración cualitativa que se puede hacer de las tendencias en términos de ‘estabilidad’, por un lado, o ‘precariedad laboral’, por otro.

A partir de esta aproximación a un diagnóstico sobre la temporalidad en España, hay que descartar la versión catastrofista, de la existencia de una precariedad juvenil generalizada, con un bloqueo total de perspectivas de mejora, desconociendo que una parte mayoritaria de jóvenes, ha experimentado una trayectoria ascendente y se van incorporando al mercado laboral con cierta estabilidad y progreso, aunque en un marco de fragilidad. Pero, también hay que desechar la versión optimista, de que la precariedad se va disolviendo con la edad y no se consolida una segmentación del mercado de trabajo, con una parte sustancial de jóvenes en precario. Con esta última posición se infravalorarían las consecuencias sociales y laborales de esa temporalidad y precariedad laboral entre los jóvenes. Ello lleva a no plantear medidas públicas relevantes para garantizar la estabilidad de un empleo con plenos derechos y garantías y superar la vulnerabilidad del sector precario juvenil.

En ese contexto, se ha desarrollado una prolongada negociación que ha culminado en un nuevo acuerdo entre Gobierno, sindicatos y organizaciones empresariales para reducir el abuso y uso fraudulento de la temporalidad. Tal como se detallará más adelante, tiene grandes implicaciones en los procesos de legitimación social de las políticas contra la precariedad laboral y ha constituido una estrategia central de los sindicatos para frenar la precariedad laboral. Este nuevo acuerdo incide en la potenciación de estos nuevos contratos indefinidos aprobados en el año 1997, tal como se analizará más adelante. Ahora, en todo caso, para avanzar en las características de la precariedad y el proceso hacia la estabilidad del empleo, es preciso valorar las características de esos puestos de trabajo con contrato indefinido de fomento y subvencionados, en vigor estos últimos años.

2.3 Características del nuevo contrato indefinido de fomento

Tras el análisis de la temporalidad juvenil, ahora se exponen las características de la reforma del mercado de trabajo del año 1997, el mantenimiento de la temporalidad en estos años y el papel del nuevo contrato indefinido. Se trata de valorar los efectos globales de la reforma de mayo de 1997, con los nuevos contratos indefinidos de fomento del empleo -tabla 3.34-, para tratar de profundizar en la valoración y relevancia de esta nueva situación y precisar el alcance de esa ‘estabilidad’ y del progreso en las trayectorias laborales. Se centrará en la juventud, y se realizarán algunos comentarios sobre el estudio dirigido por Toharia (2005).

Tabla 3.34

Evolución de los contratos indefinidos y temporales totales (1997-2005)

Año	Indefinido ordinario	Indefinido de fomento	Conversión temporales	Tiempo parcial	Total indefinido incentivado (b)	Temporales
1997	162.461			123.178	421.842	9.386.084
1998	178.033			147.410	645.521	10.692.315
1999	220.789			197.607	799.868	12.017.063
2000	313.869			237.741	656.804	12.620.505
2001	318.748	253.578	472.600	243.518	742.091	12.752.397
2002	434.341	300.513	539.754	(a)	848.619	12.896.288
2003	423.732	283.934	553.823	(a)	846.036	13.398.295
2004	491.648	305.129	613.444	(a)	928.070	15.422.710
2005	547.449	285.285	700.083	(a)	1.542.838	16.350.784
Total	3.091.070				7.431.689	

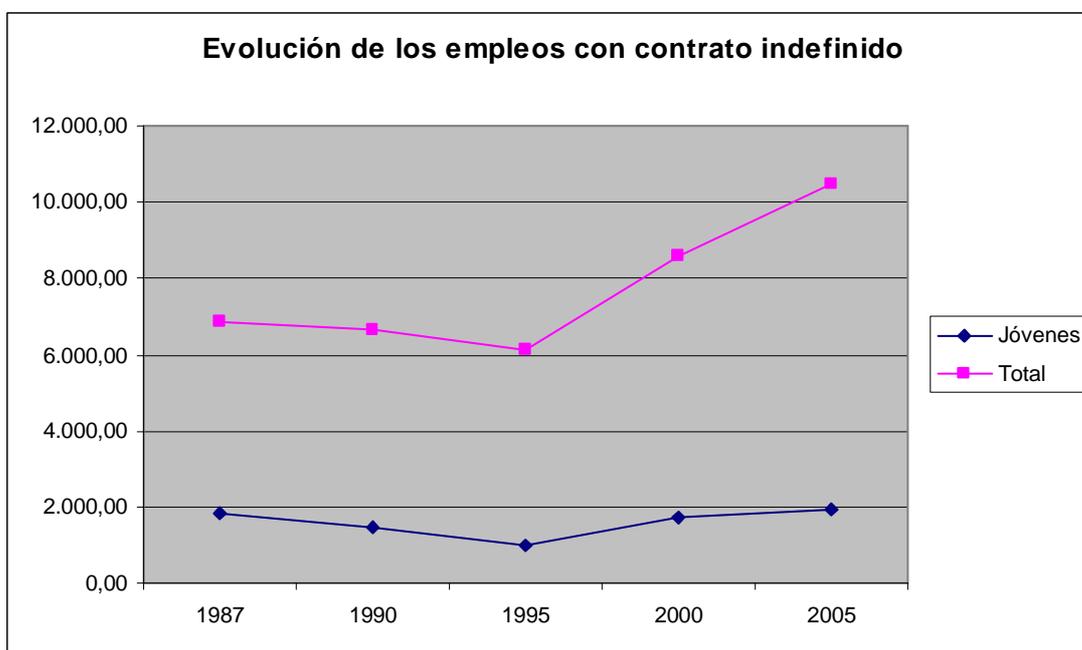
(a) Los contratos a tiempo parcial, a partir de 2002, se contabilizan en función del tipo al que pertenecen.

(b) Contratos indefinidos de fomento, de conversión de temporales y de minusválidos –este último supone un porcentaje muy pequeño, en el año 2005 sólo se hicieron 10.021 contratos-

Fuente: INEM y Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

En el año 2005, se han realizado más de 16 millones de contratos temporales para los 5,3 millones de puestos de trabajo temporales. Ello supone una media de tres contratos temporales anuales por cada puesto de trabajo temporal. Igualmente, como se observa en la tabla 3.34, ha habido un crecimiento progresivo de la contratación indefinida, que ha llegado a más de dos millones en el año 2005 -1,5 millones incentivados y de fomento y 0,5 millones ordinarios-. Inicialmente, se avanzó la idea del éxito de esta ampliación de la contratación indefinida y la reducción de las tasas de temporalidad (CCOO, 1999)³¹.

Gráfico 3.28



Fuente: INE, EPA años respectivos –IV trimestre-, y elaboración propia.

Sin embargo, como se ha explicado –tabla 3.29- las tasas de temporalidad -un tercio- y del empleo indefinido –dos tercios- han permanecido casi invariables en estos diez años, entre 1995 y 2005. La importante diferencia ha sido la gran expansión del empleo en su doble vertiente: temporal -1,1 millón- e indefinido –más de 4,3 millones-. Pero el porcentaje de la nueva situación de empleos indefinidos de fomento ha

³¹ A los dos años de aplicación del acuerdo del año 1997, en el año 1999, se había producido una ligera disminución de la temporalidad de unos tres puntos, pero al agotarse el periodo de subvención por dos años, de los nuevos contratos indefinidos, se volvió a incrementar la tasa de temporalidad que en el año 2000 se volvió a situar en el 32% -tabla 3.29-. Además una parte del aumento del porcentaje de empleo indefinido en el año 1999 se produjo por las modificaciones metodológicas introducidas en la EPA en ese año.

sustituido el correspondiente porcentaje del empleo indefinido ordinario, sin rebajar el porcentaje de empleos temporales. En relación con los jóvenes, los empleos indefinidos casi se han duplicado –de más de un millón a casi dos millones, y los empleos temporales y los empleos temporales se han incrementado de 1,8 millones a 2,4 millones. Y en este caso sí se ha reducido ligeramente la tasa de temporalidad juvenil, del 63,5%, en el año 1995, al 54,9%, en el año 2005.

En estos últimos nueve años, desde comienzos del año 1997 a fin del año 2005, se han hecho 7,4 millones de nuevos contratos indefinidos de fomento del empleo e incentivados y sólo 3 millones de contratos indefinidos ordinarios. Es decir, los contratos con menos garantías que se han realizado son más del doble que los indefinidos ordinarios.

Por otra parte, contando sólo desde principios del año 1997³², se han generado cuatro millones de empleos indefinidos más. A ellos habría que añadir las bajas por jubilación –la mayoría con contrato indefinido ordinario-, aproximadamente, 1,7 millones, en este periodo de nueve años³³. Así, en total, entre los empleos indefinidos creados y la reposición necesaria para los que han causado baja por jubilación suman 5,7 millones de empleos indefinidos. Según la tabla 3.34 se han realizado en ese periodo 10,4 millones de contratos indefinidos, es decir, casi el doble que los empleos a cubrir. Eso supone que la media de duración de un contrato indefinido realizado en este periodo ha sido de cinco años. Sin embargo, se puede establecer una diferencia entre ambos contratos, por la mayor estabilidad del indefinido ordinario con sus mayores garantías y dado que el indefinido incentivado lo era por dos años³⁴. Así, si se consideran los tres

³² Como se ha citado antes en los últimos diez años, entre el año 1995 y el año 2005, ha habido un gran incremento del empleo y se han creado 4,3 millones más de puestos de trabajo con contrato indefinido –tablas 3.28 y 3.29-. Aquí, se va a utilizar la referencia desde comienzos de 1997, es decir, entre la EPA-2006IV y la correspondiente al año 2005, para contrastar las dos clases de contratos indefinidos.

³³ En estos nueve años, principio del año 1997 hasta final del año 2005, dentro del Régimen General se han producido 1,16 millones de altas de pensiones de Jubilación y 0,47 millones de altas de pensiones de Invalidez permanente, que son las que afectan a la gran mayoría de trabajadores asalariados. Si añadimos unos pocos miles de algunos de los Regímenes Especiales formado por asalariados –como el de la Minería del Carbón- la suma total es de 1,7 millones –una media anual de unos 0,19 millones- de altas en el sistema de la Seguridad Social procedentes de asalariados (Fuente: Seguridad Social-MTAS). Es decir, entre fin de los años 1996 y 2005 habrían causado baja en el mercado de trabajo por pase a pensionista en torno a 1,7 millones de trabajadores, la gran mayoría indefinidos ordinarios, ya que su porcentaje es del 88,3% de 60 a 69 años, en el periodo de jubilación –de 50 a 59 años es el 83%, y de 40 a 49 años es el 75,5% (Fuente: EPA 2005IV).

³⁴ La referencia más clara del comportamiento empresarial con estos indefinidos incentivados se produjo en los años 1999 y 2000, al terminarse el plazo de dos años de incentivos de todos los contratos indefinidos de fomento realizados tras los acuerdos del año 1997. Así, una gran parte de esos contratos se rescindieron y se aumentó el porcentaje de contratación temporal, hasta que nuevamente, en 2001, se reintrodujeron los incentivos y se estabilizó la temporalidad (CCOO, 1999, y 2001).

millones de indefinidos ordinarios, más estables, y con una duración media, por lo menos de esos nueve años, quedarían 2,7 millones de empleos para repartirse entre los 7,4 millones de contratos indefinidos de fomento. Ello supone una duración media de dos años y medio para cada contrato indefinido de fomento o incentivado implantado en la reforma del año 1997. Aquí, se utilizará la media entre las dos hipótesis extremas que es 3,4 millones de empleos indefinidos de fomento o incentivados con una duración media de 3,75 años, en este periodo³⁵.

En la tabla 3.35 se detalla la distribución de la población asalariada por tipos de contratos, y la desempleada. Se exponen los datos separados del conjunto de la población y de la población juvenil, y se añaden los gráficos 3.29 y 3.30, para los primeros y los gráficos 3.31 y 3.32, para los segundos. Así, se compara el año 1996, antes de la entrada en vigor de la nueva figura del contrato indefinido de fomento o incentivado, con el año 2005. Se trata de analizar la evolución de las grandes variables que definen una mayor o menor estabilidad -o precariedad- del mercado de trabajo, las diferencias específicas de los cambios en el mercado de trabajo juvenil respecto del conjunto y enmarcar las trayectorias laborales juveniles. Primero se analizan los cambios en la población total asalariada y desempleada, y segundo se explican los de la población juvenil.

En el año 1996 existía un paro de 3,6 millones de personas y 3,2 millones de empleos temporales, es decir, un total de 6,8 millones de personas en situación de precariedad laboral³⁶. También existían 7,1 millones de empleos con contrato indefinido

³⁵ Con los datos disponibles no se puede establecer, exactamente, la rotatividad total de estos contratos indefinidos. Para ello también habría que contar las bajas por despido o voluntarias y las altas correspondientes en esos u otros empleos. Según el IMAC-MTAS en los últimos nueve años –principios del año 1997 a finales del año 2005- se han realizado 4,23 millones de conciliaciones individuales por despido –una media anual de 0,47 millones-. Por otra parte, los despidos colectivos se han reducido mucho comparado con otras épocas como la de la reconversión industrial en los primeros años ochenta. Todo ello supondría disminuir la duración de los empleos indefinidos aquí planteada. No obstante, con los datos disponibles de la EPA, el IMAC y el MTAS no se pueden recoger los datos referidos a cada uno de los dos contratos indefinidos o a los temporales. Por tanto, las dos hipótesis extremas de duración del nuevo contrato indefinido se sitúan entre los cinco años y los dos años y medio y el número total de estos empleos indefinidos incentivados, en el año 2005, estarían entre 2,7 millones –en el primer caso- y 4,1 millones –en el segundo caso-. La media entre las dos hipótesis es 3,4 millones de empleos indefinidos de fomento o incentivados con una duración media de 3,75 años. En todo caso, aquí lo que se pretende justificar es la hipótesis de que el nuevo contrato indefinido de fomento o incentivado no es ‘fijo’ sino que se utiliza por una ‘duración determinada’, con una media inferior a cuatro años, y con un tramo mayoritario entre dos y cuatro años.

³⁶ También existe una parte relevante de ‘autónomos’ en esa situación precaria pero, como se ha explicado, esa categoría de trabajadores y trabajadoras se ha dejado fuera por la dificultad de valorar sus condiciones de estabilidad o precariedad. Tampoco se han contemplado otras categorías –empleadas de hogar- que no son asalariadas, así como las personas en la economía sumergida o en el trabajo doméstico, necesario desde la óptica de la precariedad social. Todo ello aumentaría el porcentaje de precariedad en el

ordinario, referencia de estabilidad laboral. En el año 2005, el conjunto de la población asalariada y desempleada ha aumentado 3,8 millones hasta un total de 17,7 millones. Se ha producido una doble tendencia. Por una parte, aparece la reducción del desempleo -2 millones- y el mantenimiento del porcentaje de temporalidad con un aumento del volumen de empleos temporales –hasta 5,4 millones-. La precariedad laboral más grave del desempleo ha disminuido y el conjunto de esa situación de precariedad alcanza a 7,2 millones, superior a la de 1996. No obstante, con respecto al total en el año 2005 supone un porcentaje inferior -41%- al del año 1996 -49%-. Por otra parte, se ha mantenido, prácticamente, el volumen total de empleos con contrato indefinido ordinario -6,9 millones en el año 2005 frente a 7,1 millones en el año 1996-, pero se ha reducido su porcentaje con respecto al total en doce puntos -desde el 51% del año 1996 hasta el 39% en el año 2005-. Al mismo tiempo, se ha producido ese bloque intermedio del contrato indefinido de fomento -3.4 millones, casi el 20% del total-.

Tabla 3.35

Población asalariada y desempleada, total y juvenil (millones y %)

	Año 2005		Año 1996	
	Millones	%	Millones	%
POBLACIÓN TOTAL				
Indefinido ordinario	6,9	39,0	7,1	51,1
Indefinido fomento	3,4	19,2	0,0	0,0
Temporal	5,4	30,5	3,2	23,0
Desempleado	2,0	11,3	3,6	25,9
Total población	17,7	100,0	13,9	100,0
POBLACIÓN JUVENIL				
Indefinido ordinario	0,0	0,0	1,1	23,9
Indefinido fomento	2,0	38,5	0,0	0,0
Temporal	2,4	46,2	1,7	37,0
Desempleado	0,8	15,4	1,8	39,1
Total jóvenes	5,2	100,0	4,6	100,0

Fuente: INEM, EPA-IV años respectivos, y elaboración propia.

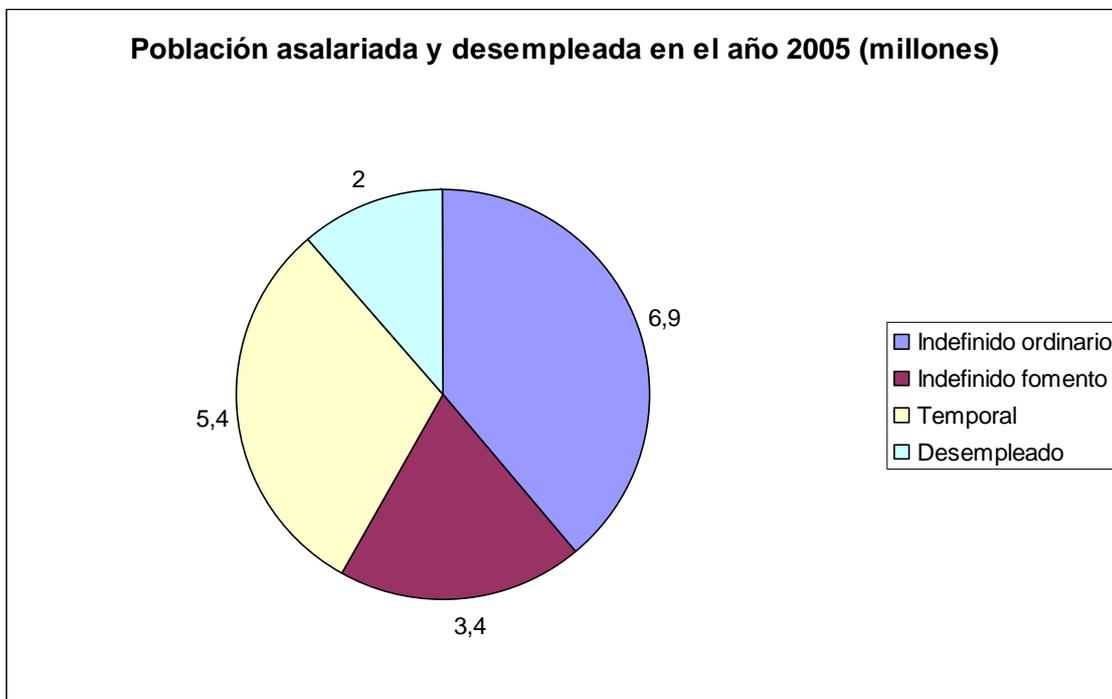
‘trabajo’, considerando el ‘irregular’. Con las salvedades expuestas al analizar el concepto de precariedad ‘laboral’, aquí se centra el análisis en el ámbito del empleo formal, y se utilizan los dos indicadores de desempleo y contrato temporal, junto con la reinterpretación del indicador del contrato indefinido incentivado.

Gráfico 3.29



Fuente: INEM, EPA-1996IV, y elaboración propia³⁷.

Gráfico 3.30



Fuente: INEM, EPA-2005IV, y elaboración propia.

³⁷ En este caso se han tomado los datos antes de la puesta en vigor de los nuevos contratos indefinidos de fomento en el año 1997, es decir, no había ninguno de ellos.

En definitiva, en el año 1996 se reflejan dos mitades: una estable y otra precaria. En el año 2005 se reducen ambas –que quedan en torno al 40%- y aparece un tercer bloque intermedio –20%-. La disminución del desempleo ha supuesto una importante movilidad ascendente hasta la temporalidad pero, con respecto al conjunto de la población asalariada, los porcentajes de temporalidad y de contratos indefinidos se han mantenido. Ello supone que el nuevo porcentaje compuesto por los indefinidos de fomento ha ocupado el lugar que, en el año 1996, correspondía a los indefinidos ordinarios, más estables y con mayores garantías ante el despido. Así, se ha producido una mayor inestabilidad en el conjunto de la población asalariada³⁸. Por último, esa situación intermedia compuesta por los nuevos empleos con contratos indefinidos de fomento ofrece una relativa estabilidad a corto plazo, pero esa duración media inferior a cuatro años genera una situación de inseguridad a medio plazo, lejana del horizonte de empleo ‘fijo’ y de la norma social clásica de empleo de calidad y con derechos plenos.

Sin embargo, estas proporciones y tendencias del conjunto de la población asalariada y desempleada, son diferentes para la misma población pero juvenil. Tal como se ha señalado antes, el primer bloque de precariedad juvenil afecta a cerca del 70% de jóvenes -55% de tasa de temporalidad más 14% de tasa de paro (EPA-2005IV)-. Así, seguidamente, se hace el análisis de los cambios en la población juvenil asalariada y desempleada, según los datos que reflejados en la tabla 3.35 y los gráficos 3.31 y 3.32.

A fin del año 1996, antes de la puesta en vigor del contrato indefinido de fomento, existían 1,1 millones de jóvenes con contrato indefinido ordinario, casi la cuarta parte de la población asalariada y desempleada (23,9%), 1,7 millones con contrato temporal, más de un tercio del total (37%) y 1,8 millones en paro, el segmento mayoritario (39,1%). La precariedad laboral afectaba al 76,1%, repartido casi igual entre los dos componentes de temporalidad y desempleo. A fin del año 2005, tras nueve años desde la reforma para la estabilidad del empleo del año 1997 y una importante expansión del empleo juvenil, la situación es la siguiente: El empleo indefinido

³⁸ También es de destacar que, en estos años, los empresarios han seguido utilizando estos contratos indefinidos ordinarios para el personal cualificado que, realmente, quieren que permanezca establemente en las empresas (Hernanz, 2003). Cubren las necesidades de puestos de trabajo, cualificados y estables, y aunque tengan unos mayores costes y garantías, cumplen una función de mayor productividad. En todo caso, una gran parte de esos puestos y contratos han sido cubierto por varones –cualificados- de 30 a 45 años, colectivo al que no se podía aplicar el nuevo contrato indefinido de fomento del empleo.

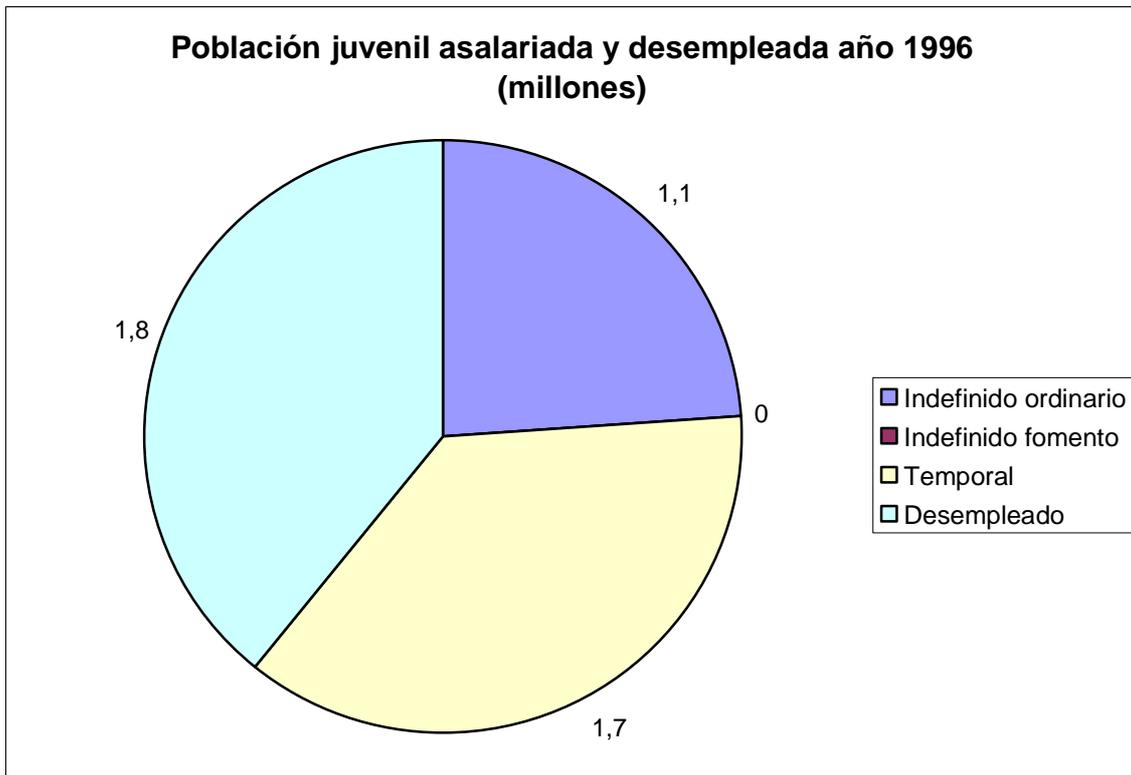
ordinario, prácticamente, ha desaparecido entre los jóvenes³⁹, el empleo con contrato indefinido de fomento ha crecido hasta dos millones, más de un tercio (38,5%) del total de la población considerada, el empleo temporal juvenil es de 2,4 millones, cercano a la mitad (46,1%), y el desempleo ha bajado un millón hasta situarse en 0,8 millones (15,4%).

En los gráficos 3.31 y 3.32 se visualiza bien el volumen de los cuatro bloques considerados. En el año 1996 tenía un peso significativo el empleo de más calidad y con más garantías –indefinido ordinario-. En el otro extremo era muy amplio el desempleo que expresaba una situación relevante de fuerte precariedad. Junto con más del tercio en la temporalidad la situación de precariedad laboral afectaba a las tres cuartas partes de jóvenes, sin un bloque intermedio. La imagen de los bloques de jóvenes de fin del año 2005 ha cambiado. El conjunto de los dos bloques definidos como precarios ha descendido a algo menos de dos terceras partes de jóvenes (61,5%). Además ha reducido su peso el bloque de mayor gravedad, el paro, en casi 25 puntos porcentuales y ha aumentado el empleo temporal en cerca de 10 puntos. Dentro de la situación de precariedad laboral, de una relación, en el año 1996, casi por mitad entre jóvenes desempleados y jóvenes temporales, se ha pasado, en el año 2005, a una relación de tres cuartas partes temporales y una cuarta parte desempleada.

Por tanto, se ha reducido la precariedad en los dos sentidos. Uno, de una situación más grave se ha pasado a una menos grave. Dos, el total de la precariedad laboral ha disminuido cerca de 15 puntos. Ello ha sido debido, fundamentalmente, al fuerte crecimiento del empleo, que ha generado esas dos movilizaciones ascendentes. Sin embargo, la precariedad laboral sigue constituyendo el porcentaje dominante y durante estos nueve años se ha mostrado de una extraordinaria persistencia en esa mayoría de dos tercios de jóvenes, con una suma -3,2 millones- cercana a los jóvenes precarios de 1996 -3,5 millones-. Además, por el otro extremo, ha desaparecido el bloque del empleo de más calidad del contrato indefinido ordinario y se ha constituido ese bloque intermedio, horizonte máximo al que pueden aspirar los jóvenes actuales. Esa situación intermedia ya se ha analizado anteriormente. No proporciona las mismas garantías de estabilidad y es más ‘flexible’ que el indefinido ordinario.

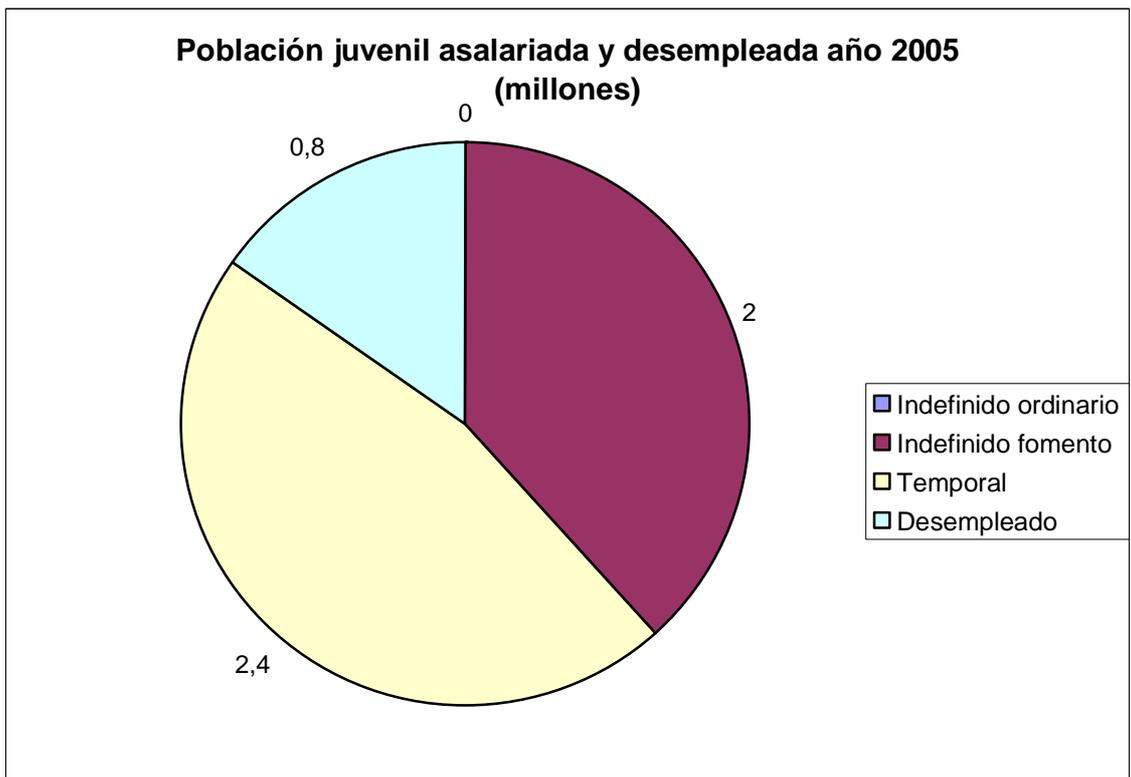
³⁹ Aquí se parte de que los jóvenes con contrato indefinido ordinario, existentes a fin del año 1996, han pasado a ser adultos a fin del año 2005, al tener casi la totalidad más de 29 años. Y la mayoría de los contratos indefinidos incentivados en estos nueve años corresponde a jóvenes por lo que, prácticamente, todos los empleos indefinidos de jóvenes a fin del año 2005 -2 millones- son de esa clase. El resto de 1,4 millones sería de jóvenes que han pasado a adultos en estos años y de mujeres adultas y mayores de 45 años que son los otros colectivos subvencionados.

Gráfico 3.31



Fuente: INEM, EPA-1996IV, y elaboración propia.

Gráfico 3.32



Fuente: INEM, EPA-2005IV, y elaboración propia.

En definitiva, se han generado tres dinámicas. Primera, por abajo se ha pasado de una situación precaria más grave a otra menos grave. Segunda, la precariedad laboral se ha consolidado como dinámica juvenil dominante. Tercera, por arriba se ha descendido el porcentaje del bloque de más calidad del empleo por una situación intermedia. Todo ello en el contexto de un gran crecimiento del empleo y con la fragilidad del modelo productivo español, supone una situación de vulnerabilidad del mercado de trabajo, en particular, si se produjese un agotamiento de este ciclo económico y una desaceleración de la creación de empleo⁴⁰.

Por último, existen algunas diferencias significativas en el mercado de trabajo en España comparado con el de los jóvenes de la Unión Europea⁴¹, entre diferentes países y con los jóvenes españoles. En la tabla 3.36⁴² se sintetizan las características de los mercados de trabajo de jóvenes en España, aunque sólo se van a comentar algunas características similares de las trayectorias laborales de jóvenes españoles y del conjunto de los europeos.

Se pueden destacar dos rasgos comunes. Primero, los jóvenes europeos invierten en educación superior a un ritmo que supera el del crecimiento de la demanda del trabajo cualificado. En una perspectiva a corto plazo, se puede explicar porque los jóvenes, dada la competencia por los puestos de trabajo, se inclinan por lograr una mejor posición –credencialista– en la cola de candidatos a cubrirlos. Segundo, el aspecto determinante que explica la inestabilidad laboral y la rotación de los jóvenes es la dualidad y la segmentación del mercado de trabajo. Por tanto, la tendencia dominante no es la movilidad ascendente, voluntaria y acumulativa, sino la imposición de unas carreras profesionales y laborales no ordenadas ni progresivas. La lógica de las políticas europeas de empleo juvenil está basada en la *empleabilidad* (Serrano, 2005a, y 2005b).

⁴⁰ Es uno de los escenarios contemplados por el Gobierno y los sindicatos CCOO y UGT (CCOO, 2006) para acometer las medidas de freno al abuso de la temporalidad aprobadas por el Consejo de Ministros el día 9 de junio de 2006, tras los acuerdos con organizaciones empresariales y sindicatos, y que se analizarán más adelante.

⁴¹ M^a. Ángeles Davia (2004) ha realizado un documentado estudio estableciendo algunas diferencias entre los cuatro grupos de países de la Unión Europea -15-: nórdicos, centrales, anglosajones y meridionales.

⁴² Para confeccionar esta tabla se ha partido de los datos del Panel de Hogares de la Unión Europea de 1994 a 1998. Aquí no se entra en otras diferencias específicas del mercado de trabajo juvenil de España y del resto de países. Para ello se puede consultar el citado estudio de Davia (2004).

Tabla 3.36

Características de los mercados de trabajo de jóvenes en España

Actividad/ocupación/ paro	Características del empleo	Características del paro	Jóvenes frente a adultos
<p>Importante dependencia del hogar paterno.</p> <p>Mínima tasa de ocupación.</p> <p>Máxima tasa de paro absoluto y relativo, pero relativamente poco paro inexperto, por falta de rotación laboral.</p> <p>Muchos estudiantes de educación superior, alta persistencia en el estudio.</p> <p>Pero también importante porcentaje de jóvenes sin educación secundaria.</p>	<p>Apenas se compaginan los estudios y el empleo.</p> <p>Las mujeres están muy poco representadas en el empleo.</p> <p>Máxima temporalidad, máxima inestabilidad en el empleo.</p> <p>No se observa un patrón claro de inserción progresiva en el empleo.</p> <p>En general, abundan los episodios de breve antigüedad en el empleo (escasa correlación entre edad y antigüedad).</p> <p>Uno de los más bajos niveles de acceso al empleo en el sector público.</p>	<p>Notable peso de los desempleados sin experiencia, pero menor que en Italia.</p> <p>La mayor tasa de paro, desempleo muy persistente y también de larga duración.</p> <p>Las tasas absolutas de paro de los universitarios son superiores a las de los de educación secundaria.</p> <p>La mayoría de desempleados viven con sus padres.</p> <p>Los menos cualificados no están concentrados en el desempleo.</p> <p>Alta intensidad en la búsqueda de empleo entre los que se declaran parados.</p> <p>Muy baja cobertura de las prestaciones por desempleo.</p> <p>Patrón dual en la duración del paro: importante incidencia de desempleo de corta duración, pero también de larga duración.</p> <p>Elevadísimas tasas de paro en los menos cualificados.</p>	<p>Importante concentración en ocupaciones que requieren escasa cualificación.</p> <p>Mínimo acceso al empleo en el sector público.</p> <p>Temporalidad muy elevada, pero también alta entre los adultos; el ratio jóvenes/adultos, intermedio.</p> <p>Las jóvenes tienen tasas de parcialidad similares a las adultas.</p>

Fuente: Panel de Hogares de la Unión Europea de 1994 a 1998 (Davia, 2004:65), con elaboración propia.

Por tanto, en la Unión Europea, hay un contexto común: las limitaciones presupuestarias y de crecimiento económico ralentizado sin adoptar políticas públicas de creación directa de empleo, de demanda de trabajo para jóvenes. Las políticas adoptadas tienden hacia la flexibilidad del mercado de trabajo para facilitar el acceso de

esos nuevos trabajadores. Sin embargo, esa flexibilización no ha permitido –salvo en España- un aumento del empleo, sino la precariedad del mismo. En el caso de los jóvenes menos cualificados, además de esa falta de empleo, se da otro problema: tienen que competir con otros jóvenes más cualificados por esos puestos de trabajo más flexibles, descualificados y baratos.

Por tanto, desde el punto de vista de la estabilidad del empleo juvenil sigue vigente el problema de generación de empleos cualificados y de empleo menos cualificados pero con mayor protección social y estabilidad. El tema es todavía más importante al considerar que el comienzo de las trayectorias laborales va a condicionar mucho el conjunto de la vida laboral, con las carreras profesionales, la distribución de los ingresos salariales y, por tanto, los niveles de cohesión económica y social que se definen como objetivos de la Unión Europea.

Se ha realizado el análisis de las características y tendencias de la temporalidad juvenil, del papel ambivalente del nuevo contrato indefinido de fomento y se han expuesto los rasgos comunes del mercado de trabajo juvenil en relación con otros países europeos. Se ha reducido el paro, se mantiene una tasa similar de temporalidad y se ha generado una situación intermedia entre el empleo temporal y el ‘fijo’ con una mayor segmentación. A continuación se sintetizan las principales conclusiones de esta sección.

2.4 Conclusiones

Las dos principales conclusiones sobre la evolución del mercado de trabajo, desde la óptica de los efectos de la reforma laboral del año 1997 –con la nueva figura del contrato indefinido de fomento-, son las siguientes:

1) Los nuevos contratos indefinidos sustituyen, en gran medida, a los contratos indefinidos ordinarios. Con esa nueva figura no se ha rebajado la temporalidad y no ha disminuido la inestabilidad laboral sino que ha aumentado. Se ha producido al reducirse drásticamente el porcentaje del empleo indefinido ordinario –con más derechos y garantías- con respecto al conjunto de la población ocupada.

2) Los nuevos contratos indefinidos de fomento del empleo, ya sean iniciales o de conversión, no ofrecen garantías de permanencia en la empresa, sino que se suelen transformar en contratos de ‘duración determinada’ inferior a cuatro años -una media de unos 3,75 años-, con un volumen significativo que duran dos años, mientras existe la subvención. Así, disminuyó su utilización a partir de mitad de 1999 y se reinició en el

2001, cuando se reintroducen nuevamente las subvenciones. Son utilizados por los empresarios en la medida que les ofrecen similares o menores costes laborales que los temporales, incluyendo los limitados gastos por su despido que se pueden sufragar por el importe correspondiente de la subvención.

A partir de esos resultados se puede hacer una valoración general. El cumplimiento del objetivo de la reforma del año 1997, ampliamente reconocido y consensuado, de aumentar la estabilidad del empleo ha fracasado: tras nueve años, se mantiene similar tasa de temporalidad y ha aumentado la segmentación e inestabilidad de la población ocupada. Los empresarios han utilizado ese nuevo contrato indefinido no para dar más estabilidad sino para ampliar la inestabilidad. Tienen condiciones similares a los contratos temporales -puestos de trabajo no cualificados y por motivos económicos de costes y de flexibilidad y disponibilidad empresarial-. Y se han utilizado las medidas de abaratamiento de los costes del despido o los incentivos del nuevo contrato indefinido de fomento del empleo.

La reducción del coste del despido, contrapartida sindical y eje central de la reforma del año 1997, no ha permitido ampliar la estabilidad del empleo. Así, se ha generado un sector intermedio, acercando las condiciones de esos indefinidos a las de los temporales, mejorando los costes empresariales y la capacidad de ajuste que ya tenían los empleadores con la contratación temporal. La temporalidad se ha seguido utilizando masivamente –para los puestos más inestables, rotativos y como periodo de prueba-. El porcentaje de los indefinidos ordinarios se ha reducido –vía jubilación-. Y la nueva categoría es más bien una prolongación de un contrato temporal ‘más estable’, cuyas características no impiden rescindirlo, consolidar una gran flexibilidad de la mano de obra y mantener un fuerte poder empresarial ante esos trabajadores. En definitiva, el modelo español de mercado de trabajo parece que está asentado en los intereses empresariales de imponer sus necesidades de una gran flexibilidad laboral, con amplios segmentos de la población trabajadora en la temporalidad y la precariedad. Supone la permanencia de los altos niveles de temporalidad y precariedad juvenil.

En general, ahora, se reconoce que estos cambios introducidos por la reforma del año 1997 “no afectaron de forma sensible al peso total de la temporalidad” (Toharia, 2005:206)⁴³. Las empresas desean tener un cierto grado de flexibilidad laboral y lo

⁴³ En sus reflexiones finales, que aquí se comparten, Toharia (2005) confirma que el modelo español de flexibilidad se ha centrado casi exclusivamente en el recurso a la temporalidad en la contratación.

plasman en un determinado porcentaje de su plantilla en condiciones laborales inestables. Mientras tanto, las reformas jurídicas pierden efectividad para cambiarlo. Los motivos son el aumento de rentabilidad económica -con disminución de los costes laborales y capacidad de flexibilidad y rescisión de los contratos- y de su poder relativo en las relaciones laborales. Ese nivel de temporalidad en España también está condicionado por las diferentes tasas territoriales de desempleo y una amplia actividad no cualificada en sectores con utilización intensiva de mano de obra, dentro de una de las economías más cíclicas, inestables y en una posición intermedia en la división internacional del trabajo⁴⁴.

Sin embargo, hay que observar que este diagnóstico tan claro y lúcido no ha sido dominante en la opinión pública. El motivo ha sido las implicaciones sociopolíticas, sindicales y de legitimación social en que estaba inscrito el acuerdo del año 1997 para la estabilidad en el empleo. Así, junto con el acuerdo general sobre las pensiones (1996) en el marco del Pacto de Toledo, constituyó un giro en las estrategias sindicales y fue todo un proceso de consolidación de la concertación social en España, con la implicación de todos los agentes políticos y sociales –Gobierno, organizaciones empresariales y los sindicatos UGT y CCOO-.

No obstante, como se ha visto, el contenido y aplicación de esa normativa derivada del acuerdo del año 1997 se ha escorado hacia una parte, la empresarial, sin avanzar en los objetivos fundamentales de la parte sindical. Se configuró una dinámica de legitimación de unas medidas de las que se ha aplicado lo positivo para los empresarios –flexibilidad y abaratamiento del despido- pero que han fracasado con respecto a los objetivos beneficiosos para la población trabajadora defendidos por los sindicatos: reducción de la temporalidad y aumento de la estabilidad del empleo.

Por otra parte, las direcciones sindicales, en esos años, no pusieron el acento en esa valoración crítica. Las expectativas levantadas con respecto a la mejora de la estabilidad se fueron diluyendo. La realidad de la temporalidad y de la precariedad laboral juvenil se ha vuelto a imponer, tal como han reconocido los sindicatos (CCOO, 2005, y 2004b; UGT, 2005) y el propio Gobierno (Comisión de Expertos, 2005). Ahora, existe más flexibilidad laboral, los mismos males de la temporalidad laboral y una nueva segmentación. Es decir, similares o incluso mayores problemas para la estabilidad del empleo. La diferencia es que se ha producido un largo proceso de

⁴⁴ Por tanto, “*el análisis es muy pesimista en cuanto a las posibilidades de reducir la temporalidad a corto plazo en la economía española*” (Toharia, 2005:211).

socialización de la mayoría de toda una generación joven en unas trayectorias prolongadas en la precariedad y un mayor escepticismo sobre un cambio favorable derivado de la acción sindical. En ese contexto se ha llegado al nuevo acuerdo de Gobierno, organizaciones empresariales y sindicatos para reducir el abuso y el fraude de la temporalidad, que se analizará más adelante.

Por último, se añaden dos aspectos complementarios de relieve. El primero, el énfasis en las consecuencias sociales, debido a la permanencia de esa temporalidad e inestabilidad laboral. Ello afecta a las condiciones laborales, los niveles de siniestralidad laboral y de riesgos psicosociales, la situación de mayor indefensión y subordinación, o incluso un mayor nivel de pobreza⁴⁵. Específicamente, tiene repercusiones para las trayectorias laborales de los jóvenes, una parte de los cuales permanecen en el tránsito a su vida adulta en una situación de precariedad, con dificultades para la emancipación – con los altos precios de la vivienda-, y sí se ven afectados sus proyectos vitales a largo plazo.

El segundo es la consolidación del modelo de segmentación y dualidad en el mercado laboral español, con un poder institucional y empresarial que ha impuesto una subordinación, en condiciones precarias, de una parte de las personas trabajadoras. Tal como también expresa Toharia (2005), probablemente, los problemas de la temporalidad y la precariedad laboral seguirán siendo centrales en la sociedad española en los próximos años. Superar los problemas de la precariedad juvenil supondría abordar las causas estructurales y sociopolíticas que dificultan esos objetivos generales de la estabilidad del empleo y la cohesión social, cosa incierta.

En definitiva, se ha realizado un detallado diagnóstico del mercado de trabajo juvenil y se ha explicado el alto volumen de temporalidad, con una dinámica duradera y estructural. Se ha realizado una primera aproximación a las tendencias generales del mercado de trabajo que enmarcan las trayectorias laborales de los jóvenes. Se han analizado las características de los contratos indefinidos de fomento, aplicados desde el año 1997, y su carácter contradictorio. Son una mejora con respecto a los temporales, muchos jóvenes han experimentado esa movilidad ascendente, pero no se ha reducido la temporalidad sino que se han sustituido contratos indefinidos ordinarios. Es decir, se ha generado una nueva segmentación intermedia sin poder asociarla a un empleo seguro y

⁴⁵ El 60% de las personas con contrato temporal, en 1995, vivían en hogares cuya renta es inferior a la media nacional, mientras que sólo el 34% de los que tienen un contrato indefinido estaban por debajo de esa media (Fuente: PHOGUE, 1996).

con plenos derechos. Por un lado, una parte puede destacar el avance desde una situación de temporalidad previa, su valor como movilidad ascendente y la generación de ciertas expectativas hacia una mayor estabilidad. Aunque, esa movilidad ascendente ha sido más clara en el peldaño más precario, desde el desempleo –o la inactividad y la inmigración- hasta el empleo temporal. Por otro lado, ese escalón de empleos indefinidos de fomento sigue siendo inestable a medio plazo para gran parte de ellos, sobre todo, los menos cualificados, y cabe definir esa situación como también precaria, aunque menos grave. Sumada esa parte a los temporales y a los desempleados suman una mayoría de jóvenes trabajadores en la precariedad.

Ese diagnóstico constituye un punto de partida para interpretar la situación y los ‘intereses’ de los jóvenes trabajadores con respecto al empleo. Es el mantenimiento de esa realidad de precariedad laboral una de las causas explicativas de la posición de distanciamiento de los jóvenes hacia los sindicatos. Así, es la referencia para valorar la influencia de los sindicatos y de su acción sindical, formalmente, orientada hacia la estabilidad del empleo, tal como se justificó en los acuerdos generales del año 1997 y se señala en los objetivos sindicales para la negociación colectiva. Aquí, se deja apuntado que para explicar el desencuentro de jóvenes y sindicatos, junto con la persistencia de la precariedad juvenil, hay que valorar el papel de la acción sindical con respecto a ella. Ello se tratará más ampliamente al abordar el lugar de los jóvenes en las políticas sindicales, en el próximo capítulo. Ahora, ese diagnóstico se debe completar con un enfoque dinámico. La situación de la temporalidad y la precariedad no es estática ni permanente entre todos los jóvenes. Así en el próximo capítulo se analizarán las diversas trayectorias laborales y las percepciones de los jóvenes, terminando con unas conclusiones generales de esta segunda parte dedicada al diagnóstico de los jóvenes trabajadores.

Capítulo 4

Trayectorias laborales y percepciones juveniles

En ese capítulo se analizan, en la primera sección, las trayectorias laborales de los jóvenes y, en la segunda, su percepción de la precariedad laboral y del trabajo. Este aspecto incorpora el componente de la subjetividad de los jóvenes trabajadores. En los próximos capítulos se retomará y se ampliará este factor de la conciencia social para completar el análisis del grado de pertenencia e identificación de los jóvenes con los sindicatos y su actitud ante la acción sindical.

En el capítulo anterior se han analizado las características y tendencias del mercado de trabajo juvenil en los últimos quince años. Se han señalado algunas de las características de las trayectorias laborales juveniles que están condicionadas por las variables de grupos de edad, sexo y nivel de cualificación. En la última parte se ha realizado una primera valoración de las trayectorias laborales derivadas de los cambios en la composición de la población asalariada y desempleada en los últimos años. Así, este capítulo continúa y concreta el análisis de las trayectorias laborales de los jóvenes¹, y de la conciencia social de los jóvenes, para completar el diagnóstico acerca de los jóvenes trabajadores.

1. Trayectorias laborales de los jóvenes

Esta primera sección trata tres aspectos. Primero se analizan los diferentes tipos de trayectorias laborales, explicando los criterios en que se basa la tipología utilizada que encaja con el análisis del capítulo anterior. Segundo, se explican las trayectorias laborales juveniles en España. Tercero, se hace una interpretación acerca de las transiciones laborales de los jóvenes relacionadas con la segmentación laboral y la temporalidad.

¹ Lorenzo Cachón considera importante ir hacia una sociología de las trayectorias laborales, criticando la sociología de la movilidad social: “*Las trayectorias sociales son así ‘trayectorias colectivas’ en el sentido de que esa determinación estructural se ejerce sobre la clase o fracción de clase en su conjunto y proporciona a las trayectorias una pendiente (orientación y sentido) determinada que la sitúan en aquel abanico de ‘posibles’ sociales... Lo ‘específico’ de la trayectoria individual sería entonces la ‘desviación’ respecto a la trayectoria o trayectorias típicas de una clase o fracción*” (Cachón, 1989:545 y 546). Aquí, se considera un factor interpretativo clave esas trayectorias sociales como trayectorias colectivas.

1.1 Tipos de trayectorias laborales

En primer lugar se caracterizan los seis tipos de trayectorias laborales de los jóvenes. Inicialmente, desde la perspectiva de la transición profesional hay que plantearse el interrogante

“por las formas cómo los jóvenes se insertan en el mercado de empleo, cómo se estabilizan en una relación salarial y cómo construyen una identidad basada en las relaciones laborales” (Casal, 2000:52).

Ello en el contexto del llamado capitalismo informacional y el proceso, desde los ochenta, de precarización de las relaciones laborales y de empleo. Aquí, se va a seguir con una tipología de trayectorias laborales de inserción al mercado de trabajo, basada en seis tipos generales de trayectoria que permiten comprender los modelos fundamentales de acceso al empleo por parte de los jóvenes (Casal, 1999).

Tabla 4.1
Los seis tipos de trayectorias laborales²

Ajuste de expectativas	Tiempo de transición	
	PRECOZ (minoritarias)	RETARDADO (dominantes)
COMPLEJO	1. Éxito precoz	4. Aproximación sucesiva
SIMPLE	2. ‘Obreras’	5. En precario
	3. De adscripción familiar	6. En desestructuración

Estas trayectorias son consecuencia de las actuales condiciones socioeconómicas, en las que ha terminado el modelo del pleno empleo y estable al que se accedía tras el periodo formativo. En su lugar, el empleo se ha fragmentado y se ha modificado el papel de la formación produciéndose una multiplicidad de trayectorias. Así, se ha elaborado la siguiente tipología de las trayectorias laborales de los jóvenes, a

² Esta tipología es similar a la utilizada por Casal (1999:155) y Cachón (2005). En las secciones anteriores se ha explicado cómo en los últimos quince años se han consolidado como dominantes las tres trayectorias prolongadas en detrimento, fundamentalmente, de las trayectorias ‘obreras’, mayoritarias en los años setenta. Aquí se definen conceptualmente y se precisa el alcance actual de cada una de ellas.

partir de dos tipos fundamentales de expectativas juveniles: las de emancipación y las asociadas a la capacidad cultural. El esquema se refleja en la tabla 4.1.

Los seis tipos de trayectorias se encuentran estructuradas en un doble eje: el tiempo de transición de su inserción laboral -precoz o retardado-, y el ajuste de expectativas -ajuste complejo o simple-. A continuación se detallan las características concretas de cada una de ellas.

- **Trayectorias de éxito precoz**

Esta trayectoria, desde los ochenta, es la que más ha decaído, sobre todo a partir de la crisis socioeconómica de los setenta. Actualmente, resulta ser una minoría dentro de los colectivos juveniles. Está compuesta por jóvenes que acceden rápidamente a un empleo público por oposición, por jóvenes de clases altas –con otros vínculos privilegiados complementarios a sus méritos y cualificaciones-, y por los que acceden a puestos cualificados de las carreras relacionadas con las nuevas tecnologías. El ajuste de las expectativas es complejo, ya que existen perspectivas altas y en su acceso influyen factores diversos, que en su caso terminan por tener éxito:

“Las describen jóvenes que definen expectativas altas de carrera profesional o de éxito, lo cual generalmente presupone opciones de prolongación de la formación académica con resultados positivos o, en su defecto, la opción para una inserción profesional susceptible de mejoras graduales a partir de la formación continua y/o la promoción interna rápida.”
(Casal 1999:156).

- **Trayectorias ‘obreras’**

Esta trayectoria, mayoritaria en la época keynesiana, se ha ido reduciendo ostensiblemente, debido a los cambios tecnológicos, productivos y a la segmentación del mercado del trabajo. Su transición de la escuela a la empresa es corta, tienen cierta estabilidad y su acceso es rápido, y suelen tener una emancipación familiar temprana. Pero el ajuste de sus expectativas es simple ya que tienen unos objetivos limitados a unas perspectivas profesionales de poco desarrollo futuro. Corresponde a puestos de trabajo, en el sector servicios y menos en el sector industrial, con una demanda de

jóvenes con una cualificación profesional media-baja, orientados al trabajo manual y poco cualificado, aunque tras breves trayectorias pueden ocupar puestos de trabajo semicualificados. Su formación de FP o de enseñanzas técnicas medias se complementa con la experiencia profesional y la recibida en la empresa.

- **Trayectorias de *adscripción familiar***

Esta trayectoria, también de éxito precoz, corresponde a jóvenes cuya familia tiene pequeños negocios –comerciales, agrícolas, pequeños talleres- y tienen acceso a ellos con rapidez y con un ajuste de expectativas simple, derivado de su relación de confianza familiar. Esta trayectoria ha disminuido en relación con la época de la industrialización española en las décadas pasadas. Por otra parte, ha disminuido la relación entre la formación del joven –que a veces se ha formado para otro tipo de empleo- y el tipo de negocio familiar. La emancipación familiar –derivada de la seguridad del empleo- es rápida.

- **Trayectorias de *aproximación sucesiva***

Esta trayectoria y las siguientes tienen un tiempo de transición retardado. Se produce una prolongación en la escuela, combinada con experiencias laborales cortas y precarias, con altibajos y con fracasos parciales, pero finalmente, más duraderas, hasta que se consigue un puesto de trabajo indefinido o estable. Ese proceso es difícil y complejo, siendo una modalidad de transición dominada por el *tanteo* y *el ensayo – error*. Supone un ajuste permanente y complejo de expectativas que se van adecuando a las circunstancias de su proceso de inserción; por tanto, los ajustes iniciales a la baja se van ampliando progresivamente. Esta trayectoria de *aproximación sucesiva* no sólo la mantienen hijos de familias de clase media, sino también de familias obreras con una inversión en formación universitaria, que pugnan por los puestos de trabajo más cualificados. El proceso de emancipación familiar también se retrasa hasta conseguir, como mínimo, una relativa estabilidad del empleo.

- **Trayectorias de *precariedad***

Esta trayectoria de *precariedad* de ajuste simple y tiempo de transición retardado, se ha ampliado por la segmentación y el aumento del volumen de temporalidad de los últimos quince años. Se combinan periodos de desempleo, subocupación y fuerte rotación laboral. Normalmente, no hay mucha relación entre la formación profesional recibida y las características de los puestos de trabajo. Por otro lado,

“... la particularidad de la trayectoria en precariedad con relación a la de aproximación sucesiva reside en que no resulta constructiva desde el punto de vista de la transición profesional -continuados cambios de empleo y construcción de un currículum profesional disperso-” (Casal 1999:159).

Esta trayectoria de *aproximación sucesiva* está definida por la inestabilidad prolongada, por la vulnerabilidad ante el empleo y las condiciones de trabajo. Así, en un primer momento, esta inestabilidad –común con la de aproximación sucesiva- no es considerada grave por la combinación con la escuela y la experiencia diversa en diferentes tipos de trabajo. Pero conforme avanza la edad hacia la vida adulta, no hay una movilidad ascendente y se permanece en el estancamiento de las condiciones laborales precarias. No hay un proceso de acumulación de experiencia profesional y de formación y se va perdiendo capacidad competitiva en el mercado de trabajo, al devaluarse sus capacidades formativas iniciales. Con esta trayectoria, a la que se incorporan hijos de familias de clase obrera-baja y también de clases medias, sin avanzar en una consolidación mínima de estabilidad, aparecen los efectos problemáticos de la precariedad de su inserción y la fragilidad de sus proyectos vitales para la vida adulta. El colchón de sus familias proporciona un mínimo de seguridad, mayor o menor según su estatus socioeconómico, pero con dificultades para la emancipación familiar.

- **Trayectorias de bloqueo o en desestructuración**

Estas trayectorias laborales tienen un tiempo de transición retardado y prolongado y una movilidad descendente. Son las seguidas por colectivos juveniles *en riesgo*, con itinerarios dispersos desde el paro al subempleo, a formas de economía sumergida o experiencias en trabajos precarios:

“Identifican itinerarios de inserción que anuncian situaciones reales o muy próximas de bloqueo en la construcción de la transición profesional y la emancipación familiar. Generalmente las expectativas de posicionamiento social de partida ya resultan ser bajas y las trayectorias de formación escolar, cortas, erráticas y con certificación negativa” (Casal 1999:159).

Como se ha expresado antes, el colchón familiar y su capacidad relacional les pueden proporcionar un nivel de seguridad básico lo que es un aspecto central para hacer frente a la vulnerabilidad laboral. Sin embargo, en este caso, normalmente, o bien esta capacidad relacional es inferior, o bien se pertenece a familias también desestructuradas. Por ello se generan tendencias fuertes hacia la marginación y la exclusión social.

En definitiva, las trayectorias con **tiempo de transición precoz**, con una rápida incorporación a un empleo estable, son tres: *éxito precoz*, *‘obreras’* y *de adscripción familiar*. Estas tres son minoritarias y pueden alcanzar entre un cinco y un diez por ciento cada una. En su conjunto afecta en torno al 20% de jóvenes activos³.

Las trayectorias con un **tiempo de transición retardado**, con un proceso lento o caótico desde la escuela hasta la inserción laboral completa, son tres. Están definidas por la tendencia mantenida del tiempo de transición en un periodo prolongado: la trayectoria de *aproximación sucesiva, en precario y en desestructuración*. En este bloque las diferencias son por las tendencias de movilidad ascendente –la primera-, de estancamiento –la segunda- y de movilidad descendente –la tercera-. Las dos primeras -*aproximación sucesiva y en precario*- son las más amplias y afectan en torno al 30% de jóvenes, cada una. La última -*en desestructuración*-, tiene una composición algo inferior, en torno al 20%. La trayectoria de aproximación sucesiva supone una movilidad ascendente y de acercamiento a la estabilidad, aunque con periodos problemáticos y con ajuste de expectativas más complejas. La suma de esta trayectoria y

³ Así, Casal (2000:58) señala que “... con relación a las modalidades de transición, sostengo que en el capitalismo informacional los modos de adscripción familiar, los itinerarios obreros y los de éxito precoz son modos recesivos; es decir, que aun manteniendo su presencia, cada vez resultan numéricamente menos importantes y socialmente menos significativos. También sostengo que en el capitalismo informacional se da un modo de transición que, existiendo con anterioridad, ha aumentado cualitativamente y cuantitativamente su dominio, el modo de aproximación sucesiva, que no es sólo una modalidad propia de hijos/as de las nuevas clases medias sino también de buena parte de las familias obreras. En tercer lugar, sostengo que hay modos de transición que, existiendo con anterioridad, hoy en día están aumentando su peso específico y se constituyen en modos emergentes de transición: los itinerarios de precariedad y los itinerarios desestructurados o erráticos”.

las trayectorias de éxito a corto plazo en un empleo relativamente estable da el siguiente resultado: en torno a la mitad de los jóvenes al iniciar su edad adulta –30 años- han conseguido una relativa seguridad y estabilidad para sus proyectos vitales. Por el contrario, en torno a otra mitad –en precario y en desestructuración- permanecen, todavía en esa edad, en una situación especialmente problemática. Esa diversificación de las transiciones profesionales, específicas de la condición juvenil actual, afecta a la conformación de las expectativas, valores e identidades de los jóvenes.

En definitiva, según las tendencias globales del mercado de trabajo señaladas en la sección anterior, se ha producido un cambio desde unas trayectorias laborales con un tiempo de transición breve –típicas del modelo fordista y que ahora suponen el 20% de los jóvenes activos- a otras trayectorias con un tiempo de transición prolongado, que suponen el 80% de jóvenes activos y expresan el actual modelo dominante. Sin embargo, dentro de éstas existe una doble tendencia. Una es de aproximación sucesiva hacia un empleo relativamente estable -30%- . Otra es la del bloqueo o estancamiento en la precariedad con algunos sectores con movilidad descendente. Este último bloque constituye la mitad de jóvenes activos. Seguidamente, junto con esas tendencias globales y esta tipología se profundizará en el análisis de esas trayectorias laborales con algunos aspectos complementarios para concretar más sus características.

2.2 Precariedad y trayectorias laborales juveniles

Esta parte profundiza el análisis de las trayectorias laborales de los jóvenes en el mercado de trabajo español. Para complementar con los resultados globales de la EPA, analizados anteriormente, se recogen los datos proporcionados por un estudio del CIS⁴ sobre la movilidad ocupacional entre las tres situaciones básicas de inactividad, ocupación y desempleo⁵. Se comienza por la exposición de los datos de la distribución de la población de la muestra -tabla 4.2-. Seguidamente, se detallan los datos sobre la

⁴ Se trata de un amplio sondeo, el estudio 2321, del CIS –Centro de Investigaciones Sociológicas-, realizado en el año 1999, tras dos años de vigencia de las citadas medidas del acuerdo por la estabilidad en el empleo del año 1997 y en un periodo de expansión del empleo. Es también utilizado por Toharia, Davia y Herranz (2001).

⁵ Aquí, las movilidades descendentes, horizontales o ascendentes se relacionan sólo con los cambios de ocupación y desempleo y con los cambios de empleo, de nivel inferior, similar o superior. Por tanto, no se pueden considerar las trayectorias, normalmente ascendentes, que se pueden producir en el mismo empleo por el progreso en la carrera profesional. Además se señala el volumen de personas que todavía permanecen en su primer empleo, independientemente de su duración, que puede llegar a ser de varias décadas. Así, al permanecer en la misma empresa, en los términos aquí planteados también tendrían una movilidad ‘ocupacional’ horizontal.

movilidad ocupacional por edad, sexo y nivel educativo de población ocupada -tabla 3.39-, extraídos del citado estudio y se realizan unos comentarios complementarios. Posteriormente, se realizará una valoración sobre las trayectorias laborales de los jóvenes.

Tabla 4.2
Distribución de la población (%) del estudio 2321 del CIS

	Jóvenes	Adultos
Ocupados	36,72	39,23
Parados	14,13	7,92
Inactivos	49,15	47,15

Fuente: Estudio 2321 del CIS (1999).

En primer lugar, es destacable la amplitud del sector de ocupados en una situación de ‘estancamiento’, en torno al 75%, que sigue en el primer empleo o con movilidad horizontal –en la misma ocupación o en otra con igual cualificación requerida-.

En segundo lugar, la movilidad descendente, asociada a unas condiciones peores y una percepción de retroceso profesional, afecta al 6%, sin grandes diferencias, por edad, género y nivel educativo. Aunque hay que advertir dos cuestiones. Una, que se está contando sólo los ocupados en ese momento, habiendo excluido las personas paradas. En el caso de los jóvenes son de un volumen similar al 40% de los ocupados – tabla 4.2-. Otra, que en el primer empleo ya se produce cierta desigualdad –que afecta a jóvenes y mujeres-. Pero, como se está midiendo su evolución posterior, el mantenimiento de una situación de estancamiento, de movilidad horizontal o en el primer empleo, prolonga esa situación de desigualdad y fragilidad.

En tercer lugar, la movilidad ascendente es el 20% pero, comparativamente, hay que señalar la desigualdad existente por edad, género y nivel educativo. Por edad, las personas entre 30 y 45 años tienen una movilidad ascendente del 23,23%, nueve puntos más que los jóvenes (14,88%). Por género, la movilidad ascendente es más del doble entre hombres (24,13%) que entre mujeres (11,30%). Sin embargo, la movilidad descendente es similar en ambos sexos. También se nota el mayor porcentaje de movilidad ascendente con los mayores estudios, desde el 14,04% de los ‘menos

primaria' –que tienen poca movilidad descendente, porque parten de muy bajo- hasta el 22,27% de los 'universitarios'. En definitiva, entre el 20% y el 24% de los varones, los adultos –30 a 44 años- y quienes tienen estudios universitarios tienen una movilidad ascendente. Y sólo entre el 11% y el 15% de los jóvenes, las mujeres y quienes tienen estudios primarios –o menos- consiguen esa movilidad ascendente.

Tabla 4.3

Movilidad ocupacional por edad, sexo y nivel educativo de población ocupada (%)

Edad	Descendente	Primer empleo	Horizontal	Ascendente
16-29	6,20	38,02	40,91	14,88
30-44	5,24	31,44	40,09	23,23
45+	6,99	35,29	40,44	17,28
Sexo				
Hombre	5,95	31,74	38,18	24,13
Mujer	6,09	38,26	44,34	11,30
Nivel educativo				
Menos primaria	3,51	43,86	37,60	14,04
Primarios	5,98	36,54	30,53	16,94
FP1-Bach.elem.	6,67	27,88	44,85	20,61
FP2-Bach.sup.	7,29	30,73	41,15	20,83
Universidad	5,00	36,36	36,37	22,27

Fuente: Estudio 2321 del CIS (1999).

Sin embargo, en ese estudio sólo se ha contemplado la movilidad de las personas que estaban ocupadas en ese momento, sin considerar las personas desempleadas. Así, si se consideran el conjunto de las personas activas y se incorporan las personas en paro al grupo de los que tienen una movilidad descendente aparece otra imagen de las tendencias de las trayectorias laborales juveniles. Los datos reagrupados son los de la tabla 4.4.

Estos datos son significativos para analizar las tendencias existentes en el proceso de inserción laboral de los jóvenes. Reflejarían una dinámica similar a la de la tipología comentada antes. En el primer bloque, casi un tercio de jóvenes trabajadores –

no se incluyen estudiantes- tienen una inserción laboral problemática, con algunas tendencias hacia la desestructuración social.

Tabla 4.4
Trayectorias laborales de jóvenes –16 a 29 años- ‘activos’

Trayectoria laboral	%
1. Movilidad descendente y en paro	32,25
2. Estancamiento –desde primer empleo ⁶ y movilidad horizontal-	57,00
3. Movilidad ascendente	10,75

Fuente: Estudio 2321 del CIS (1999), con elaboración propia.

En el segundo bloque, el 57% se mantiene en el primer empleo o con movilidad horizontal que, entre los jóvenes, se interpreta mayoritariamente como estancamiento. De ese porcentaje hay que hacer dos salvedades. Una, que una pequeña parte de ellos – de éxito precoz a puestos cualificados- ha tenido acceso, desde el primer empleo a un buen estatus laboral. Es decir, aunque no hayan progresado desde ese nivel y estén estancados en ese estatus, no se puede asociar a la situación de estancamiento en la precariedad, y de entrada han tenido una movilidad ascendente desde la inactividad. Otra, con la amplia generación de empleo juvenil de estos años, una parte de los que acceden a un primer empleo –aunque sea precario- ya han dado un paso de ascenso desde la anterior situación de desempleo o inactividad y desde la inmigración; aunque otra parte de estudiantes mantiene un estatus similar al del ambiente familiar precedente. Esta tendencia es la más compleja de interpretar porque hay que hacer una interpretación dinámica incorporando la experiencia y las expectativas de esas personas. Por una parte, se ha producido un avance y una movilidad ascendente. Si es reciente, la situación de temporalidad todavía no se vive como estancamiento, y se extiende esa experiencia ascendente hacia las expectativas. Por otra parte, la situación a la que se ha llegado es el empleo precario, insuficiente para dar estabilidad a sus proyectos vitales. Así, el estancamiento prolongado en esa situación es la que genera frustraciones y reajustes de las expectativas ascendentes previas y una nueva incertidumbre ante el

⁶ Aquí se entiende que el primero empleo de los jóvenes, suele ser temporal. Así, es permanencia en el primer empleo se refleja como estancamiento. Una parte ha tenido un ascenso previo desde el desempleo o la inactividad, por lo que se pueden incorporar a la tercera trayectoria ascendente, aunque la mayoría desde una situación precaria grave a otra menos grave.

futuro. Por tanto, de estos datos del 57% en el estancamiento ocupacional una parte significativa, estimada aquí en torno al 20%, no han tenido todavía una experiencia y estancamiento prolongados en la precariedad. Se pueden asociar a una movilidad ascendente reciente y a unas expectativas de nuevo ascenso, o bien a una situación ya cómoda en un buen empleo a la que se ha llegado desde la inactividad –minoritaria en estos momentos-. Es decir, esa parte con estancamiento ocupacional no permanece en un estancamiento asociado al bloqueo en la temporalidad o la precariedad, sino a una situación similar a la trayectoria ascendente del siguiente bloque que se analiza seguidamente.

Por último, en el tercer bloque, sólo poco más del 10% ha tenido una trayectoria laboral significativa en ascenso, durante su juventud. No obstante, hay que recordar que algunos que han accedido a un buen empleo por primera vez ya se han incorporado a cierta élite profesional o con un estatus algo inferior a categorías técnicas, ‘obreras’ o de negocio familiar, relativamente estables. Por tanto, sumados al 20% de la tendencia anterior, que de entrada ya estaba en una situación cómoda o con un ascenso reciente, se llega al 30%. Así se refleja mejor la segmentación y la distribución de las trayectorias en tres tercios de los jóvenes.

Por otro lado, a partir de los treinta años, algo menos de la cuarta parte vuelve a tener una trayectoria ascendente. Sin embargo, no se puede saber si entre los que promocionan en esa edad adulta (23%) se incorpora el 10% que ya había dado un paso ascendente en su juventud y continúa con otro, o bien, los que ascienden –de adultos- son parte de jóvenes que estaban con movilidad horizontal o en un primer empleo inestable durante su juventud. En todo caso, más de un tercio de jóvenes activos prolongarían en la época adulta una situación de estancamiento de su estatus laboral, en el mismo puesto de trabajo o de similar categoría y cualificación. Aunque con el paso del tiempo, una parte de los individuos con un punto de partida inicial con alta rotatividad y precariedad tienden a cronificar su situación con más dificultades para sus proyectos vitales, y otra parte de las personas con empleos indefinidos –nuevos- tienden a consolidar una mínima estabilidad.

En conclusión, a partir de este estudio referido a finales de los años noventa, con las correcciones introducidas, un tercio de jóvenes tienen una trayectoria laboral en retroceso, con dinámicas muy vulnerables, otro tercio se mantiene estancado, en una situación de precariedad con ausencia de perspectivas favorables, y otro tercio tiene un proceso ascendente, una parte rápido y otra parte prolongado, durante la juventud o en

los primeros años de la época adulta. Las perspectivas no son muy positivas para dos tercios de jóvenes que, en el comienzo de la edad adulta, tampoco mejoran sustancialmente su situación laboral y profesional.

2.3 Transiciones laborales, trabajo temporal y segmentación

Se han analizado las trayectorias laborales más significativas y se han explicado los cambios y movilidades ascendentes, horizontales y descendentes. Para completar ese análisis de las trayectorias juveniles se realiza un análisis de las transiciones laborales⁷, teniendo en cuenta los cambios entre las distintas situaciones del empleo. Se consideran los seis trimestres seguidos en que los individuos permanecen en la EPA, y que han aparecido como temporales en uno de sus trimestres⁸. Así, se analizan las entradas y salidas entre las dos figuras del empleo asalariado –temporal e indefinido- y con la situación de no-asalariado, es decir, sin empleo asalariado. Se trata de analizar las trayectorias de los jóvenes en las dos situaciones centrales -temporalidad o indefinidos- y las cuatro transiciones fundamentales entre esas situaciones: entre la temporalidad con el empleo indefinido y sin empleo asalariado, y entre el indefinido con el temporal y sin empleo asalariado⁹. Así se conforman **seis grandes tipos de trayectorias**:

- 1) **Siempre temporal**: el individuo es asalariado temporal los seis trimestres.
- 2) **Temporal y sin empleo asalariado**: el individuo es unos trimestres, temporal, y otros está sin empleo asalariado.

⁷ Virginia Hernanz (2003) ha realizado una amplia investigación sobre este tema. Aquí, utilizando las mismas fuentes de la EPA se contrastan algunas de sus opiniones y se desarrollan las interpretaciones y las conclusiones adecuadas para esta investigación. Otro estudio con la misma orientación se puede encontrar en Toharia (1998).

⁸ En la EPA se pueden seguir los datos de las personas durante seis trimestres, ya que se va reponiendo un sexto en cada trimestre, aunque haya que despreñar la pérdida de muestra que se produce. Así, se analizan los datos de la EPA *enlazada* o longitudinal, tal como se ha realizado en Toharia (1998) y Hernanz (2003). Aquí se centrará en el seguimiento a partir de los datos de los jóvenes trabajadores que han aparecido, al menos un trimestre durante ese año y medio, en el empleo asalariado, entre 1987II y 2001II. Por tanto, se excluyen los jóvenes que durante ese periodo de seis trimestres han estado sin empleo asalariado, es decir, en el paro o en la inactividad.

⁹ A diferencia del análisis de la sección anterior realizado sobre los datos de la EPA de los últimos diez años de 1995 a 2005 –con una extraordinaria expansión del empleo y una fuerte reducción del paro-, este estudio se refiere a un periodo con ciclos diferentes en el mercado de trabajo. Primero, desde 1987 se incrementó el empleo; segundo, hubo un ciclo corto -1991-1994- de fuerte incremento del desempleo, especialmente juvenil, y tercero, se produjo un nuevo ascenso pronunciado del empleo y de reducción del paro hasta ese año 2001. Por tanto, este estudio refleja las transiciones entre las tres situaciones laborales, con las variables globales de la década de los noventa, anteriores a las del contexto actual, que facilitan la interpretación del conjunto de trayectorias laborales con periodos de crisis y de expansión del empleo.

- 3) **Temporal e indefinido:** el individuo siempre tiene empleo, primero como temporal y luego como indefinido.
- 4) **Siempre indefinido:** el individuo es indefinido durante los seis trimestres.
- 5) **Indefinido y sin empleo asalariado:** Unos trimestres es indefinido, y otros está sin empleo asalariado.
- 6) **Indefinido y temporal:** el individuo tiene siempre empleo, el primer trimestre como indefinido y el último como temporal.

Con los datos enlazados de la EPA, entre 1987 y 2001, se ha configurado la tabla 4.5 donde se reflejan los datos globales y las diferencias por sexo, distribuidos por las seis trayectorias laborales de los trabajadores.

Tabla 4.5

Distribución por tipo de trayectorias de trabajadores, general por sexo

Tipo de trayectoria	Varones %	Mujeres %
1. Siempre temporal	10,42	10,16
2. Temporal y sin empleo asalariado	24,48	33,52
3. Temporal e indefinido	1,51	1,49
4. Siempre indefinido	50,95	40,76
5. Indefinido y sin empleo asalariado	9,32	10,09
6. Indefinido y temporal	3,31	3,98

Fuente: INE, EPA enlazada 1987-2001

El grado de estabilidad en el empleo está definido por el tipo 4 de 'siempre indefinido' -durante esos seis trimestres de la muestra de la EPA-. Vemos que menos de la mitad de ese mercado de trabajo juvenil es estable -51% en los varones y 41% en las mujeres- con una diferencia de 10 puntos desfavorables para las mujeres. Al mismo tiempo, es muy pequeño -menos del 2%- el porcentaje que ha pasado, en ese periodo, de 'temporal a indefinido'. Sumando el resto de los tipos de trayectorias se tiene en una situación de precariedad laboral al 47% de hombres y al 57% de mujeres, existiendo una diferencia de diez puntos desfavorable para las mujeres con respecto a los hombres. La desigualdad, entre varones (24,48%) y mujeres (33,52%), se centra en el tipo de

trayectoria 2, de combinación de ‘temporalidad con situación sin empleo asalariado’, es decir, en el tramo más precario de todos.

Además, hay que tener en cuenta que el contrato indefinido, especialmente tras la reforma del año 1997, en que se establece el ‘nuevo’ indefinido de fomento, tal como se decía antes, no es sinónimo estabilidad a largo plazo. Así, aparece un 13% de trabajadores que han combinado su situación de indefinidos, en algún trimestre, con otros trimestres de temporalidad o sin empleo asalariado.

Tabla 4.6

Distribución por tipo de trayectorias de trabajadores por grupos de edad y sexo (%)

Trayectoria	Varones			Mujeres		
	Menos 30 años	Entre 30 y 45 años	Más de 45 años	Menos de 30 años	Entre 30 y 45 años	Más de 45 años
1	17,52	8,98	4,98	15,52	7,78	4,55
2	47,78	15,90	11,91	50,45	24,76	18,40
3	2,20	1,53	0,79	1,97	1,31	0,90
4	19,52	62,96	67,33	18,47	53,47	58,22
5	7,47	7,59	13,59	8,06	9,34	15,64
6	5,52	3,03	1,40	5,53	3,33	2,29

Fuente: INE, EPA enlazada 1987-2001

Esas diferencias por sexo se acentúan entre los adultos, ya que entre los jóvenes existen menos distancias, aunque la precariedad laboral está más generalizada. Por tanto, el factor edad es todavía más importante para establecer las grandes diferencias en el mercado de trabajo y el factor sexo genera una desigualdad añadida –tabla 4.6-.

A partir de estos datos de la EPA y de ese tipo de trayectorias laborales se han sacado las siguientes conclusiones sobre la situación de los jóvenes que han sido asalariados¹⁰.

¹⁰ Estas primeras conclusiones son similares a las de Hernanz (2003) que señala, además, otros dos aspectos analizados aquí en otros apartados y que se comparten: 1) la reforma para la estabilidad en el empleo del año 1997 tuvo escasos frutos para reducir la temporalidad, y 2) la principal motivación de los empresarios para convertir el empleo temporal –generalizado como forma de entrada en el empleo- en indefinido es el alto nivel de cualificación del puesto de trabajo y una trayectoria y experiencia

Primero, **la poca estabilidad del empleo entre los jóvenes**, con una diferencia sustancial con los adultos del empleo indefinido y estable -en los seis trimestres-. En el caso de los jóvenes, menores de 30 años, no llega al 20% -19,52% en los varones y 18,47% en las mujeres-. En ese sentido, sólo el 2% ha mejorado su estabilidad en empleo -2,20% de varones y 1,97% de mujeres- pasando de un contrato temporal a otro indefinido.

Segundo, **la trayectoria mayoritaria entre los jóvenes activos se ha realizado a través de una experiencia en la precariedad laboral** -78% en el caso de los varones y 79% en las mujeres-. Por una parte, hay que destacar que en torno a la mitad -47,78% en varones y 50,45% en mujeres- combinan la temporalidad con el paro y la inactividad. Por otra parte, hay que añadir que más de otro 30% -similar entre varones y mujeres- ha estado en permanente situación de temporalidad -17,52% y 15,52%-, ha pasado de indefinido a estar sin empleo asalariado -7,47% y 8,06%- o ha empeorado su situación pasando de indefinido a temporal -5,52% y 5,53%-.

Tercero, existen **diferencias significativas entre jóvenes y adultos**. En los jóvenes no hay muchas distancias entre varones y mujeres -sólo hay una pequeña diferencia desfavorable para las mujeres-, predominando la inestabilidad. En los adultos se invierten los porcentajes, predominan los indefinidos y sí se perciben más diferencias por sexo. En torno a dos tercios de los varones adultos permanecen con un contrato indefinido y estable y en torno al 55% en el caso de las mujeres, aunque también va descendiendo con la edad; pero hay una diferencia de diez puntos con los varones.

En la **precariedad laboral estaban en ese periodo más de un tercio de los adultos**. Sumando las trayectorias de permanencia en la temporalidad, el paso de la temporalidad a estar sin empleo asalariado y la situación de combinación entre contrato indefinido y temporal o situación sin empleo, se tienen los siguientes resultados: el 35% en los varones y 45% entre las mujeres, entre 30 y 45 años, y el 32% en los varones y el 41% entre las mujeres, de más de 45 años, se encuentra en esa situación precaria. Por otra parte, hay que destacar el aumento significativo, con la edad, del tipo de trayectoria de combinación de indefinido y sin empleo asalariado. Es decir, se produce el aumento del paro y la inactividad en los mayores de 45 años, ligeramente superior en el caso de las mujeres.

prolongada. Sin embargo, otra conclusión: “*los jóvenes no se ven necesariamente atrapados en la temporalidad*” (Hernanz 2003:173), se matiza más adelante.

Por último, hay que reflejar que la temporalidad no es permanente a largo plazo, es decir, que va cambiando generacionalmente. Así, se han tomado los datos de la EPA, de las diferentes cohortes de edad en 1990, 1995 y 2000 de los jóvenes nacidos entre 1961/65, 1966/70 y 1971/75, que es el periodo utilizado en ese estudio. Sin embargo, estos datos se han estructurado de forma diferente a la de Hernanz (2003), y para esta tesis se han confeccionado las siguientes tablas. La 4.7, 4.8 y 4.9 para las tasas de actividad. Las tablas 4.10, 4.11 y 4.12 para la situación laboral de ocupación con contrato indefinido y contrato temporal, comparadas por sexo. Y las tablas 4.13, 4.14 y 4.15 para la situación según la actividad de las cohortes de edad en 1990, por sexo.

El interés más importante de la valoración de estos datos es analizar las trayectorias laborales, comprobar en cada generación su nivel de progresión hacia el empleo indefinido, teniendo en cuenta los procesos de transición, sobre todo, teniendo en cuenta la temporalidad y las tasas de actividad. Así, aunque las tasas de temporalidad se reducen con la edad, tal como se ha analizado antes, los niveles de precariedad laboral son relevantes todavía en el tramo de edad entre 25 a 29 años. Hay también diferencias significativas por sexo que se irán comentando. Todo ello en un contexto, el de la década de los noventa, donde se han combinado ciclos de expansión y de crisis del empleo.

Con respecto a las tasas de actividad y de ocupación se ve un cambio sustancial en los tres tramos de edad. La tasa de actividad del tramo de edad de 16 a 19 años en el año 1990 es del 42 %, en los varones, y del 31%, en las mujeres. En el año 1995, cuando tienen entre 20 y 24 años, han pasado al 65% y 55%, y en el 2000, que tienen entre 25 y 29 años, al 89,14% y al 77,75%, respectivamente. Es decir, hay una progresiva incorporación al mercado de trabajo tanto en varones como en mujeres de casi una cuarta parte - unos 23 puntos- en cada tramo de edad.

Tabla 4.7

Tasa de actividad para los nacidos entre 1971-1974

(% en relación con la población total en edad de trabajar -16 a 65 años-)

Años	1990 (16-19)	1995 (20-24)	2000 (25-29)
Varones	42,49	65,41	89,14
Mujeres	31,32	55,55	77,75

Fuente: INE, EPAII, años respectivos.

Tabla 4.8

Tasa de actividad para los nacidos entre 1966-1970

(% en relación con la población total en edad de trabajar -16 a 65 años-)

Años	1990 (20-24)	1995 (25-29)	2000 (30-34)
Varones	77,18	89,66	95,58
Mujeres	61,59	70,32	70,21

Fuente: INE, EPAII, años respectivos.

Tabla 4.9

Tasa de actividad para los nacidos entre 1961-1965

(% en relación con la población total en edad de trabajar -16 a 65 años-)

Años	1990 (25-29)	1995 (30-34)	2000 (35-39)
Varones	92,49	94,53	94,60
Mujeres	64,85	63,81	65,30

Fuente: INE, EPAII, años respectivos.

Durante el tramo de 16 a 19 años, una vez terminada la enseñanza obligatoria, permanecen estudiando cerca del 60% de esos jóvenes -53,92% de varones y 61,58% de mujeres-. La diferencia más sustancial con la Unión Europea y con los jóvenes de la década de los años setenta y aún ochenta aparece en el siguiente tramo -20 a 24 años- donde permanece un tercio de jóvenes estudiando -30,66% de varones y 36,51% de mujeres-. Se produce la extensión del período de estudios universitarios, mayor entre las jóvenes, con la estrategia de acumulación de credenciales académicas y dadas las dificultades del mercado laboral. Pero en las posibilidades y decisiones de ese tercio de jóvenes están influyendo las condiciones familiares y de estatus socioeconómico, con una situación más favorable que les permiten aplazar su inserción profesional en una situación precaria, esperando una situación mejor.

Tal como se ha analizado en la sección anterior existe una correlación entre nivel de estudios, cualificación y posibilidades de prolongación de los estudios y la edad de entrada en el mercado de trabajo. Junto con los datos anteriores se puede adelantar que

los jóvenes incorporados, de forma permanente, al mercado laboral entre los 16 y 19 años tienen poca cualificación y no han podido seguir inactivos estudiando. Lo significativo es que la mayoría de los jóvenes, en esta década, que se incorporan entre los 20 y 24 tienen un nivel de cualificación bajo o medio. Y hay un volumen inferior al 10% que prolongan sus estudios sin incorporarse al mercado laboral, entre los 25 y 29 años, con una situación familiar más cómoda que les permite mantenerse inactivos hasta esa edad. Estas relaciones con el estatus socioeconómico y el origen familiar ya se han comentado en otra sección.

Si se comparan los datos de las mujeres entre 25 y 29 años, de los años 1990, 1995 y 2000, según las tablas 4.7, 4.8 y 4.9, se nota una progresiva incorporación femenina al mercado laboral con un aumento de 13 puntos, aunque se mantiene una diferencia con los varones de 12 puntos, que han mantenido un alto porcentaje de actividad, en torno al 90%. En este tramo de edad se ha culminado, prácticamente, la incorporación al mercado laboral, tanto de varones como de mujeres. La tasa de población activa se estabiliza, aunque hay que hacer dos salvedades. 1) La relativa inestabilidad de su inserción laboral, ya que durante estos tramos de edad, con respecto a los adultos, tienen una mayor tasa de paro. 2) La generalización de la temporalidad. Además, esas dos variables también son desiguales por sexo, afectando desfavorablemente a las mujeres en unos cinco puntos más de paro que los varones de su misma edad.

Los varones tienen una mayor participación en la ocupación, prácticamente en las tres cohortes de edad –tablas 4.10, 4.11 y 4.12-. Aunque en el transcurso de la década ha habido un acortamiento de las distancias entre los sexos. Para los nacidos entre 1961 y 1965 -tabla 4.12-, había una diferencia, por el menor porcentaje de ocupación femenina, de unos 30 puntos -36 puntos para la edad entre 35 y 39 años-. Para los nacidos entre 1966 y 1970 –tabla 4.11- descende a unos 20 puntos -30 puntos para la edad entre 30 y 34 años-. Y para los nacidos entre 1971 y 1974 –tabla 4.10- la desigualdad se queda en unos 15 puntos para todos los tramos de edad.

Tabla 4.10

Situación laboral para los nacidos entre 1971 y 1974, por sexo, en %

% de ocupación

Años	En 1990 (16-19)	En 1995 (20-24)	En 2000 (25-29)
Varones	36,52	43,93	77,95
Mujeres	22,11	29,66	60,49

% de paro

Varones	5,97	21,48	11,20
Mujeres	9,10	25,89	17,25

% Temporalidad

Varones	14,58	27,79	29,79
Mujeres	11,89	19,41	25,89

% Indefinidos

Varones	14,15	8,67	37,67
Mujeres	3,71	7,38	29,35

Fuente: INE, EPA, años respectivos

Tabla 4.11

Situación laboral para los nacidos entre 1966 y 1970, por sexo, en %

% de ocupación

Años	En 1990 (20-24)	En 1995 (25-29)	En 2000 (30-34)
Varones	69,69	67,43	87,42
Mujeres	49,33	43,87	48,46

% de paro

Varones	7,48	22,24	8,16
Mujeres	12,26	26,44	14,82

% Temporalidad

Varones	29,55	29,39	22,01
Mujeres	19,67	19,14	15,95

% Indefinidos

Varones	21,49	25,06	48,72
Mujeres	13,87	18,42	31,74

Fuente: INE, EPA, años respectivos

Tabla 4.12

Situación laboral para los nacidos entre 1961 y 1965, por sexo, en %

% ocupación

Años	En 1990 (25-29)	En 1995 (30-34)	En 2000 (35-39)
Varones	88,69	78,81	88,66
Mujeres	56,66	36,66	52,33

% de paro

Varones	3,79	15,70	6,80
Mujeres	8,18	19,50	12,98

% Temporalidad

Varones	25,48	20,85	16,60
Mujeres	14,90	12,32	11,34

% Indefinidos

Varones	37,73	39,54	52,03
Mujeres	24,22	23,49	32,43

Fuente: INE, EPA, años respectivos.

(Los porcentajes de ocupación, paro, temporalidad e indefinidos son aquí sobre la población total –activa e inactiva-)¹¹.

Por otra parte, el grado de ocupación en el tramo de 25 a 29 años ha experimentado las fluctuaciones de la crisis del empleo durante la primera mitad de la década. Así, según la EPA, la ocupación de ese tramo de edad en el año 1990 era del 77,95% en los varones y el 60,49 en las mujeres. En el año 1995 disminuye al 67,43% y al 43,87%. Y en el año 2000 vuelve a ascender al 88,69% y al 56,66%, respectivamente. Pero hay que observar que la distancia entre los varones y las mujeres de esa edad se amplía en esa década, pasando de 17 puntos en el año 1990 y de 14 puntos en el año 1995 hasta 32 puntos en el año 2000, en ese proceso de finales de la década de los noventa de gran creación de empleo, que ha tenido un componente principalmente masculino. Las mujeres de ese tramo de edad, tienen todavía un porcentaje mayor en

¹¹ En otros apartados se han utilizado las tasas de paro –sobre población activa- y las tasas de temporalidad e indefinidos –sobre empleo asalariado- con datos muy superiores.

paro y en actividad familiar, ya que la dedicación a los estudios es similar en ese tramo de edad a lo largo de la década.

La variable edad es la más significativa en el proceso de inserción laboral. Si observamos la evolución de la tasa de actividad en los varones se pasa –tabla 4.7- del 42,49% entre los 16 y 19 años, al 65,41% entre los 20 a 24 años, y al 89,14% entre los 25 y 29 años. Es decir, en cada tramo de edad se incorporan casi una cuarta parte -unos 23 puntos- al mercado laboral. En las mujeres, con una tasa de actividad menor, también se produce este proceso. Se pasa –tabla 4.7- del 22,11%, al 29,66% y al 60,49%, sucesivamente, en las tres cohortes de edad. Pero, como se observa, en el primer tramo no llega a la cuarta parte de participación femenina en la población activa, sólo crece 7 puntos en el tramo de 20 a 24 años –permanece en los estudios más que los varones-, y el gran salto, de más de 30 puntos, se produce entre los 25 y 29 años. En este proceso de incorporación al mercado de trabajo también influye el origen social, que se tratará aparte.

Si se compara la tasa de actividad de la cohorte de 20 a 24 años, de los años 1990 y 1995 –tabla 3.7 y tabla 4.8-, se observa que en los varones ha descendido casi 12 puntos. Mientras, aumenta la actividad estudiantil -tablas 4.13, 4.14 y 4.15-, en esos años para esa edad, del 20% al 30%. El porcentaje de mujeres estudiantes es superior al de varones, en cinco puntos, y también ha ascendido entre esas fecha en 10 puntos, situándose en el 36,5%. Sin embargo, a partir, especialmente, de la cohorte de 25 a 29 años, hay una ampliación del sector inactivo de mujeres, dedicadas a las tareas familiares, con una diferencia sustancial con respecto a los hombres, que no se dedican prácticamente nada a ello. Pero esa dedicación doméstica y familiar femenina va disminuyendo en esa cohorte de edad. Si se descuenta a la tasa de ‘inactividad’ el pequeño porcentaje de las jóvenes que siguen estudiando se tienen los siguientes porcentajes -tablas 4.13, 4.14 y 4.15-: 30,62% en el año 1990, 23,18% en el año 1995 y 14,4% en el año 2000. Aunque esas mismas personas tienden a mantener esa situación, al menos hasta los 39 años, en esa misma situación inactiva. Por tanto, la desigualdad con los hombres todavía es importante pero va disminuyendo progresivamente: 27 puntos en 1990, 19 puntos en 1995 y 11 puntos en el año 2000. Esas diferencias son similares en los tramos de edad siguientes pero es significativo que en toda la década de los noventa, las mujeres jóvenes entre 25 a 29 años, han ido reduciendo 20 puntos su dedicación a la actividad familiar.

Tabla 4.13

Situación según la actividad de las cohortes de edad en 1990, por sexo, en %

Actividad	Varones			Mujeres			
	Años	16-19	20-24	25-29	16-19	20-24	25-29
Indefinidos		14,15	21,49	37,73	3,71	13,87	24,22
Temporales		14,58	29,55	25,48	11,89	19,67	14,90
Otros ocupados (1)		7,79	18,65	25,48	6,51	15,79	17,54
Parados (2)		5,22	6,37	3,27	8,70	11,22	6,67
Parados (3)		0,75	1,11	0,52	0,40	1,04	1,51
Estudiantes		53,92	20,24	4,61	61,58	25,78	4,53
Otros inactivos (4)		3,59	2,58	2,90	7,22	12,63	30,62

Fuente: INE, EPA años respectivos

Tabla 4.14

Situación según la actividad de las cohortes de edad en 1995, por sexo, en %

Actividad	Varones			Mujeres			
	Años	20-24	25-29	30-34	20-24	25-29	30-34
Indefinidos		8,67	25,06	39,54	7,38	18,42	23,49
Temporales		27,79	29,39	20,85	19,41	19,14	12,32
Otros ocupados (1)		7,47	12,98	18,42	2,87	6,31	8,50
Parados (2)		6,66	3,99	1,05	11,45	7,58	3,40
Parados (3)		14,82	18,25	14,65	14,44	18,86	16,10
Estudiantes		30,66	6,25	0,80	36,51	6,50	1,67
Otros inactivos (4)		3,93	4,09	4,67	7,94	23,18	34,52

Fuente: INE, EPA años respectivos

Por otra parte, -tablas 4.13, 4.14 y 4.15- para el tramo entre 25 y 29 años, los porcentajes de varones con contratación indefinida -37,73% en 1990 y 37,63% en 2000- son superiores a los de las mujeres -24,22% en 1990 y 29,35% en 2000-. En la contratación temporal los porcentajes de los varones -25,48% en 1990 y 29,79% en 2000- también son superiores a los de las mujeres -14,90% en 1990 y 25,89 en 2000-.

No obstante, también se han reducido las diferencias en esa década. Al contrario, en esa edad entre 25-29 años, las mujeres empiezan a tener una dedicación superior a los varones en ‘otros inactivos’ que no son estudiantes, es decir, a las tareas domésticas y familiares. No obstante, se ha pasado de tener una diferencia de casi 30 puntos en 1990, a unos 20 puntos en 1995 y a unos 10 puntos en el año 2000. Es decir, ha habido una reducción acelerada de esa dedicación femenina y un acercamiento a los porcentajes de los varones. Ello ha puesto de mayor relieve los problemas del uso del tiempo y la conciliación de la vida familiar y laboral.

Tabla 4.15

Situación según la actividad de las cohortes de edad en 2000, por sexo, en (%)

Actividad	Varones			Mujeres			
	Años	25-29	30-34	35-39	25-29	30-34	35-39
Indefinidos		37,64	48,72	52,03	29,35	31,74	32,43
Temporales		29,79	22,01	16,60	25,89	15,95	11,34
Otros ocupados (1)		10,52	16,69	20,03	5,25	7,70	8,56
Parados (2)		2,68	0,69	0,16	5,11	2,61	1,58
Parados (3)		8,52	7,47	6,64	12,14	12,21	11,40
Estudiantes		7,91	0,95	0,32	7,85	1,56	0,88
Otros inactivos (4)		2,95	3,47	4,22	14,40	28,23	33,82

Fuente: INE, EPA años respectivos.

(1) ‘Otros ocupados’ está compuesto por personas autónomas y sin contrato laboral formal, siendo difícil su evaluación cualitativa, aunque la mayoría, en esas edades, se podría considerar precaria. (2) Parados sin experiencia laboral. (3) Parados con experiencia laboral. (4) ‘Otros inactivos’ serían, sobre todo, de trabajo doméstico y ayuda familiar.

En definitiva, ha habido un aumento sustancial de la participación juvenil femenina en el mercado de trabajo y se ha acercado a la tasa de actividad de los jóvenes varones. Pero todavía persisten ciertas desigualdades desfavorables para las mujeres jóvenes en menor tasa de actividad y tasa de ocupación y mayor porcentaje de paro y de contratación temporal. Por otro lado, la variable edad explica las diferentes situaciones

de esas tasas y su evolución a través de unas transiciones prolongadas en la incorporación al empleo. No obstante, la incorporación al mercado de trabajo tiende a estabilizarse hacia los 25 años, pasando por las tres dinámicas principales, de movilidad ascendente, de estancamiento y movilidad descendente o en una situación vulnerable. Tal como se ha avanzado antes, se configuran, aproximadamente, tres segmentos de un tercio de jóvenes cada uno, condicionados por su estatus socioeconómico –alto, medio y bajo-, personal y familiar, y el nivel de sus capacidades formativas y de relación social.

Se han analizado con detalle las características del mercado de trabajo juvenil. Se han destacado las características de la precariedad juvenil con cuatro conclusiones fundamentales:

- 1) Existen altas tasas de temporalidad entre los jóvenes que sumadas al todavía significativo porcentaje de desempleo y a una parte sustancial de los contratos indefinidos nuevos ofrecen una dinámica dominante de precariedad laboral.
- 2) Esa realidad no es estática ni generalizada. El empleo temporal no es una situación estable para todos los jóvenes trabajadores, pero existe una segmentación y diversas trayectorias laborales. Una parte tiende a la movilidad ascendente, otra parte está estancada y otra tiene riesgos de descenso y marginación social.
- 3) Esa dinámica mayoritaria de precariedad refleja una posición duradera de segmentación del mercado de trabajo anclada en dinámicas estructurales y opciones estratégicas del mundo empresarial español: La conversión en indefinidos estables se realiza, sobre todo, para los puestos de trabajo cualificados con mayores costes de rotación y mayor valoración de la experiencia y cualificación. Se rompe la norma de que para un puesto de trabajo duradero –aunque sea semicualificado o poco cualificado- se corresponde un contrato indefinido. Y dada la composición productiva española, ello indica la gran dificultad para superar un alto volumen de temporalidad, para progresar de forma generalizada hacia un empleo más seguro, estable y con plenos derechos.
- 4) Las políticas públicas y la acción sindical, en particular, tras el acuerdo por la estabilidad en el empleo del año 1997, no han impedido la consolidación de esta amplia precariedad laboral instalada en el mercado de trabajo español desde hace más de dos décadas.

Este diagnóstico expresa una de las razones fundamentales del distanciamiento de los jóvenes trabajadores de los sindicatos. Más adelante se analizará el papel que han ocupado los jóvenes en las políticas sindicales y el papel de éstas en relación con la

persistencia de esta precariedad juvenil. Posteriormente, se completará con el análisis de la ‘pertenencia’ de los jóvenes trabajadores al sindicalismo a través de los niveles de afiliación juvenil y de los resultados de las elecciones sindicales, así como de la interpretación de sus discursos ante la acción sindical. Ahora, se trata de completar estas conclusiones acerca de las condiciones de empleo de los jóvenes con el análisis de cómo perciben la inseguridad en el empleo, de qué factores añadidos están conformando su experiencia sociolaboral. Se trata de analizar algunos de los componentes de la subjetividad de los jóvenes trabajadores que explican su grado de conciencia social y su actitud hacia el sindicalismo.

2. Percepción juvenil de la precariedad y actitud ante el trabajo

Hasta aquí, se han analizado las condiciones de empleo de los jóvenes que conforman una de sus bases materiales de existencia. Se ha empezado por clarificar el concepto de precariedad laboral y la segmentación del mercado de trabajo. Se han explicado las características y tendencias del mercado de trabajo juvenil haciendo hincapié en el análisis de la temporalidad y del papel de la nueva contratación indefinida de fomento del empleo. Por último, se han detallado e interpretado las trayectorias laborales juveniles.

En esta sección, primero, se exponen las percepciones juveniles de la inseguridad en el empleo. Con ello se analiza cuál es la experiencia vivida de los jóvenes y cómo se reflejan en su subjetividad esas condiciones de precariedad laboral. Segundo, trata la relación entre los procesos de socialización laboral, el significado y ambivalencia del trabajo y la identidad de los jóvenes. Así, se explican los cambios que inciden en la subjetividad, los valores y mentalidades de los jóvenes y cómo afectan a las identidades de los jóvenes trabajadores. Se trata de comprobar cómo va a influir y en qué sentido la precariedad laboral y socioeconómica en la conciencia de los distintos segmentos de jóvenes, en sus valores y en su actitud ante la acción sindical. Éste es un planteamiento clave: la interrelación de los dos aspectos –subjetividad y condiciones sociolaborales- en los diferentes segmentos de jóvenes y su combinación con sus valores en otras facetas. Se trata de ir viendo la evolución de las tendencias laborales y sociales de los jóvenes y cómo influyen en su conexión con la cultura sindical. Así se

definirán mejor la conformación de las identidades colectivas y la actitud hacia la acción colectiva y sindical de los jóvenes trabajadores.

En la mayor precariedad en España, que afecta especialmente a la gente joven, influyen dos tipos de factores. Uno son los factores históricos y económico-estructurales. En ese sentido, tal como se ha analizado, se ha impuesto en España un mercado de trabajo juvenil con un nivel mayoritario de precariedad laboral. Ese modelo de empleo ‘flexible’ está solidamente instalado por las características del sistema productivo y por las estrategias empresariales. Otro factor es una conciencia social frágil de la izquierda social española, de las bases sociales del sindicalismo con respecto a los cambios socioeconómicos, ya que no se ha podido consolidar un modelo de empleo de calidad, estable y con plenos derechos y garantías. Por tanto, este factor explica en cierta medida la amplitud y estancamiento de la precariedad laboral y los procesos particulares de la socialización de los jóvenes a través de la inestabilidad laboral. A su vez, también hay una relación causal de la precariedad hacia la subjetividad. Las trayectorias laborales de los jóvenes están influyendo en su conciencia social, en la conformación de sus identidades. Por un lado, existe una conciencia juvenil de la precariedad laboral y su gravedad. Por otro lado, ello no es suficiente para aproximarse a los sindicatos y la acción colectiva, dada su situación de vulnerabilidad ante los empresarios, y adoptan, mayoritariamente, estrategias adaptativas e individuales, tal como se analizará más adelante.

En esta sección nos acercaremos a este elemento clave y ambivalente: unas condiciones precarias con una percepción juvenil de las mismas junto con un debilitamiento de la identificación con el sindicalismo y la acción sindical. Ése es uno de los aspectos fundamentales que señala las dificultades para generar el sentido de pertenencia de los jóvenes trabajadores al sindicalismo. Se trata de definir mejor las características y los procesos de la subjetividad de los jóvenes trabajadores y los puntos comunes y diferentes con las señas de identidad tradicionales del movimiento sindical, en particular, su identidad de clase. Así, se analiza la hipótesis inicial del escaso encuentro de los jóvenes trabajadores con respecto a los sindicatos, desde la óptica de los cambios de la subjetividad de los jóvenes trabajadores. Existe una conciencia juvenil acerca de la inseguridad del empleo y de la importancia del trabajo en sus vidas pero también de su relativa indefensión. Junto con los cambios sociopolíticos, las transformaciones de las identidades laborales y el debilitamiento de la cultura ‘obrera’ señalan las dificultades en los procesos de identificación colectiva y de pertenencia al

campo del sindicalismo, que ha constituido la expresión de la representación de la clase obrera con unas funciones de defensa de sus intereses.

Este hilo conductor, avanzado como una de las razones explicativas del escaso encuentro entre jóvenes trabajadores y sindicatos, se profundizará en los próximos capítulos. En ellos se incorporan los resultados de esta investigación sobre la participación juvenil en los sindicatos, el apoyo y delegación de los jóvenes trabajadores para sus funciones representativas y de intermediación y sus discursos ante el trabajo y la acción sindical. Ahora, por tanto, se realiza una primera aproximación sobre la experiencia sociolaboral de los jóvenes y la conformación de su subjetividad. Se comienza por el análisis de la percepción de los jóvenes trabajadores acerca de la inseguridad de sus condiciones de empleo.

4.1 Precariedad percibida por los jóvenes trabajadores

Se analiza la conciencia social de los jóvenes trabajadores respecto a sus condiciones de empleo. Un indicador claro de precariedad laboral es la incertidumbre derivada de la probabilidad percibida de perder el empleo. La percepción de inseguridad con respecto al empleo es muy relevante entre la juventud ocupada y mayoritaria entre la juventud activa. Aquí se utiliza como fuente los datos de la Encuesta de la Juventud – CES, 2005, INJUVE, 2005- sobre la inseguridad percibida por los jóvenes con respecto al empleo, junto con la elaboración complementaria a partir de la EPA del mismo periodo¹². Los resultados se detallan en la tabla 4.16 y en los gráficos 4.1, 4.2 y 4.3.

¹² Según los datos de la Encuesta de la Juventud 2004, la percepción de inseguridad en el empleo de los jóvenes ocupados es la siguiente –sumados los que consideran probable su pérdida y los que no saben o no contestan, es decir, que no tienen garantías sobre su continuidad-. Por sexo: Varones: 29,7%; mujeres 34,4%. Por edad: 16 a 19 años: 48,1%; 20 a 24 años: 34 %; 25 a 29 años: 27,8% (Fuente: INJUVE 2005, y CES 2005). Además, a esos porcentajes de jóvenes ocupados, aquí se añaden los porcentajes de jóvenes desempleados, todavía con mayor incertidumbre con respecto al empleo, ya que lo buscan y no lo consiguen. Para ese mismo año de 2004, cuando se realiza esta Encuesta sobre la Juventud, la tasa de paro juvenil es el 21,6% -18,3% en varones y 26,0 en mujeres; y del 30%, de 16 a 19 años, el 20%, de 20 a 24 años y el 13%, de 25 a 29 años- (Fuente: INE, EPA 2004-III). Por tanto, en esta investigación se exponen los resultados en relación con jóvenes ‘activos’. No se han podido considerar otros factores de precariedad como la flexibilidad laboral, los bajos salarios, condiciones laborales penosas o la situación de indefensión que se han valorado antes en el concepto de precariedad. No obstante, este indicador de inseguridad relacionada con la inestabilidad del empleo, utilizado en la Encuesta del INJUVE, es suficientemente relevante para explicar la precariedad laboral percibida por los jóvenes trabajadores.

Tabla 4.16

Percepción de jóvenes activos de la inseguridad del empleo, por edad y sexo

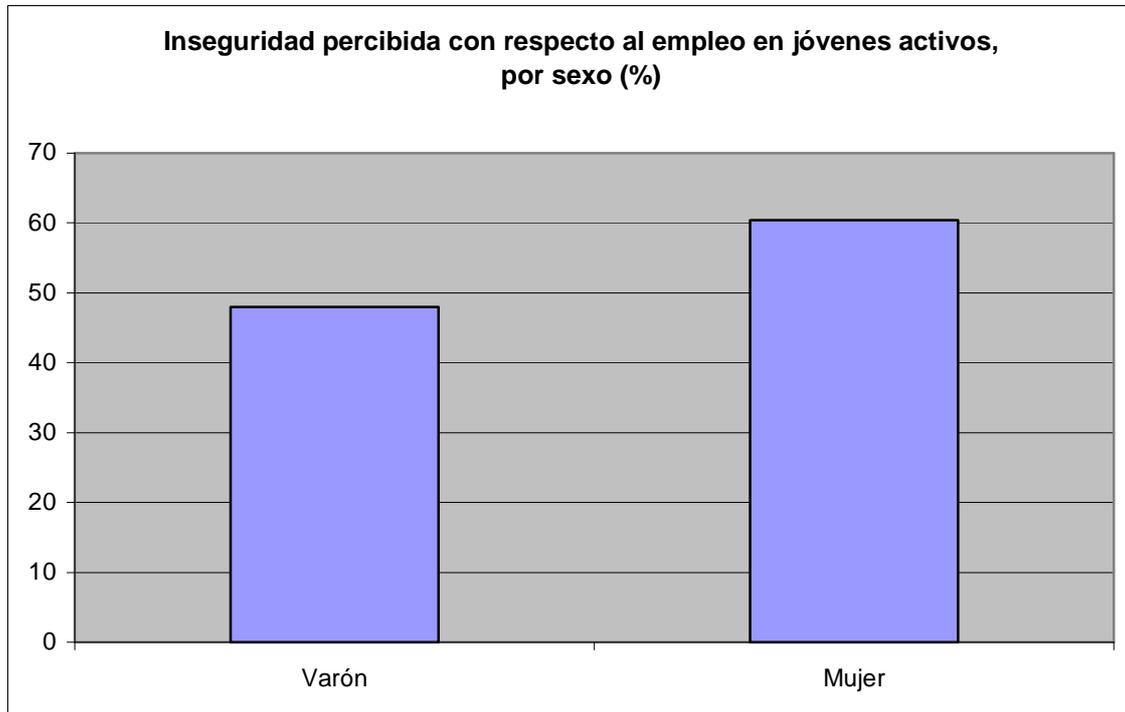
Edad	Inseguridad percibida (%)	Total jóvenes activos (miles)	Total jóvenes con percepción de inseguridad del empleo (miles)
16 a 19 años	78,1	497	388
20 a 24 años	54,0	1.850	999
25 a 29 años	40,8	2.832	1.155
Sexo			
Varón	48,0	2.898	1.391
Mujer	60,4	2.281	1.377
Total	53,4	5.179	2.768 ¹³

Fuente: INE -EPA-2004III-, CES (2005) e INJUVE (2005) -Encuesta sobre la Juventud 2004-, con elaboración propia.

Las diferencias de esa percepción de inseguridad en las distintas cohortes de edad de la juventud activa son significativas: 78%, de 16 a 19 años; 54%, de 20 a 24 años, y 41%, de 25 a 29 años. No obstante, hay que precisar que se está comentando la evolución de la inseguridad percibida de los jóvenes ‘activos’, y la desigualdad en las tasas de actividad entre las tres cohortes de edad es muy pronunciada. Tal como se ha detallado –tabla 3.10-, la tasa de actividad en el primer tramo -16 a 19 años- es del 30% y la del conjunto de jóvenes del 63%. La situación de ‘inactividad’, en esas edades, se puede considerar como de dedicación formativa o de estudios, y con una dinámica relativamente ‘segura’ a través del apoyo familiar. Es un periodo de preparación y de prevención ante la entrada en un mercado de trabajo precario, aunque se puede mantener la incertidumbre por el ‘futuro laboral’. Aquí, no existen datos sobre esa faceta de inseguridad por el futuro laboral de los jóvenes inactivos –estudiantes-, pero sí se destaca que al incorporarse más masivamente a la actividad laboral el volumen global de inseguridad juvenil percibida crece con la edad. De ello se puede deducir que una parte de los jóvenes inactivos prolongan sus estudios y aplazan su incorporación al mercado de trabajo como mecanismo defensivo para evitar el paro o el empleo precario.

¹³ Existe una pequeña diferencia entre los totales por sexo y por edad derivada de la no coincidencia de la suma de porcentajes de las dos variables de la EPA y la fuente original del estudio del INJUVE.

Gráfico 4.1

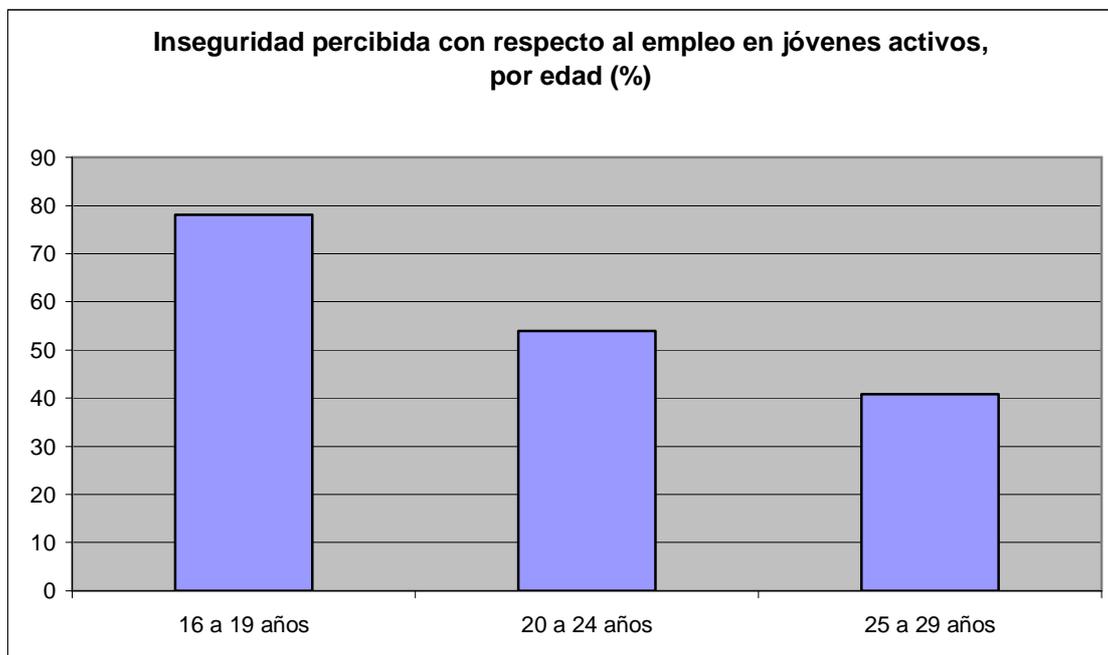


Fuente: INE -EPA-2004-, CES (2005) e INJUVE (2005) -Encuesta sobre la Juventud 2004-, con elaboración propia.

Esa inseguridad percibida entre las mujeres jóvenes -60,4%- es superior a la de los varones -48,0%-, con una media de un 53,4% en el total de jóvenes activos. Esa diferencia de doce puntos refleja las mayores tasas de paro y de incertidumbre por el futuro laboral de las mujeres jóvenes respecto de los varones. Sin embargo, por sexo, el volumen total de mujeres y de varones jóvenes que perciben la inseguridad del empleo es similar, y cercano a 1,4 millones en cada caso. Ello se produce por la combinación de dos tendencias. Primera, es ese mayor porcentaje de inseguridad percibida entre las mujeres activas -60,4%- con respecto a los varones activos -48%-. Segunda, en estos momentos existe una desigualdad en el volumen incorporado al mercado de trabajo entre jóvenes de ambos sexos (tabla 3.14): 2,9 millones de varones frente a 2,3 millones de mujeres. Por el contrario, la diferencia entre los dos sexos aparece en el volumen de jóvenes activos que no perciben inseguridad por el empleo: 1,5 millones de varones y 0,9 millones de mujeres jóvenes. Por tanto, existe una mayor confianza en el futuro del empleo entre los jóvenes varones -0,6 millones más que las mujeres jóvenes-. Esa

desigualdad refleja la percepción de mayor estabilidad laboral entre los varones y de mayores dificultades laborales entre las mujeres.

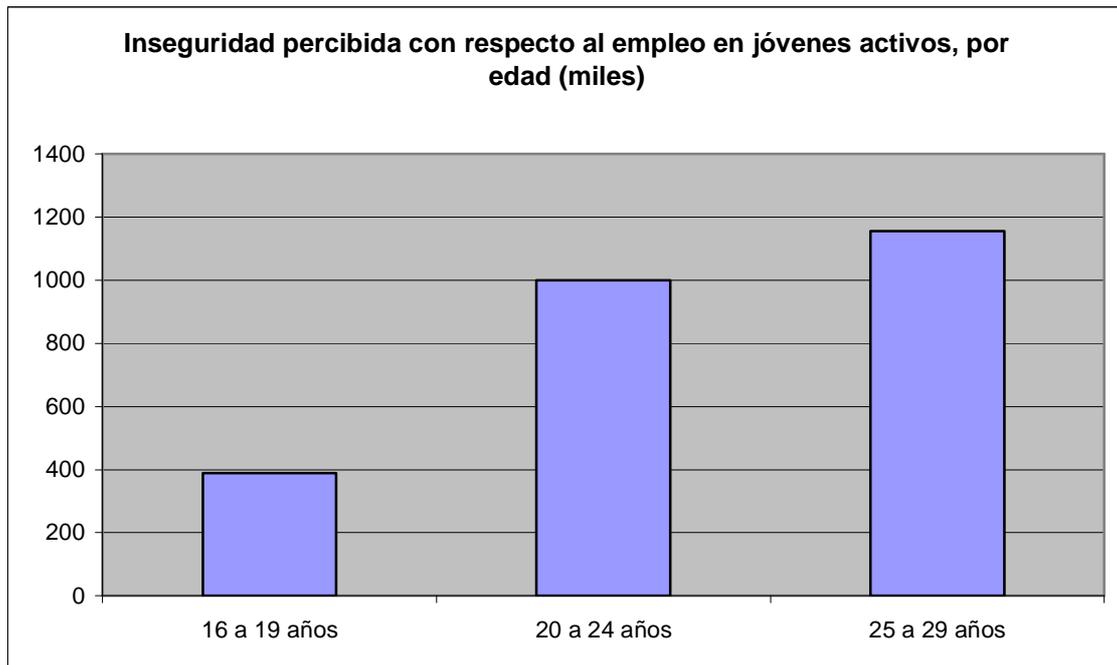
Gráfico 4.2



Fuente: INE -EPA-2004-, CES (2005) e INJUVE (2005) -Encuesta sobre la Juventud 2004-, con elaboración propia.

Con la edad –gráficos 4.2 y 4.3- se va reduciendo el porcentaje de los activos que la expresan, aunque como el volumen total de jóvenes activos crece en cada tramo de edad, el total de jóvenes que señalan una situación de inseguridad también aumenta. Con respecto a los tres grupos de edad y aplicando esos porcentajes de inseguridad percibida, los resultados son los siguientes: entre 16 y 19 años, existen 388 000 jóvenes activos con percepción de inseguridad en el empleo; entre 20 y 24 años, 999.000, y entre 25 a 29 años, 1.155.000. Por tanto, el proceso de salida de la ‘inactividad’ –la dedicación a los estudios y a un mayor ocio, junto con el colchón familiar- y la incorporación al empleo precario mayoritario en esas edades, refleja ese aumento de la insatisfacción por la inseguridad laboral según el nivel de incorporación al mercado de trabajo. Así, aunque los porcentajes bajan en cada grupo de edad, el volumen de jóvenes activos con percepción de inseguridad se incrementa con la edad entre los jóvenes. Esa inseguridad no disminuye -tal como se deduce contando sólo el porcentaje de ocupados, como en el estudio del INJUVE (2005) y el CES (2005)-.

Gráfico 4.3



Fuente: INE -EPA-2004-, CES (2005) e INJUVE (2005) -Encuesta sobre la Juventud 2004-, con elaboración propia.

En definitiva, más de la mitad de jóvenes activos perciben la inseguridad del empleo, como indicador de percepción de la precariedad laboral. Pero, existen dos aspectos a destacar respecto a esa percepción, por edad. Primero, ese porcentaje entre los activos de la primera cohorte -16 a 19 años- es muy superior al de los activos de 20 a 29 años, y afecta a jóvenes que no han podido continuar con los estudios –es mayor en jóvenes con estudios primarios- y con menor estatus socioeconómico (CES, 2005). Segundo, la progresiva incorporación al mercado de trabajo, muy significativa a partir de los veinte años, supone un ascenso del volumen total de jóvenes que reflejan una situación de incertidumbre laboral y perciben la precariedad del empleo.

Por tanto, en la primera cohorte, de 16 a 19 años, la actividad formativa es la principal y la dependencia familiar está generalizada. Mayoritariamente, la experiencia laboral es exploratoria, instrumental y ocasional, y la extremada rotatividad del empleo ‘flexible’ y la temporalidad no se vive todavía como precariedad grave, aunque se considera no voluntario (ECVT, 2004) y el grado de incertidumbre en los activos ya es muy alto. No obstante, existe una minoría significativa, en gran medida de origen

inmigrante, con un estatus económico bajo y relativo fracaso escolar¹⁴ que se incorpora al empleo precario –junto con el paro ‘flexible’–, como necesidad permanente y medio de acceso a unas rentas imprescindibles.

En la segunda cohorte, de 20 a 24 años, existe una incorporación mayoritaria a la actividad laboral y aparece una nueva segmentación por el estatus socioeconómico y la capacidad y posibilidad de prolongación de los estudios. Así, para una parte de jóvenes de esa edad el empleo ya es fundamental, su incorporación al mercado de trabajo es definitiva y el tipo de contrato y de condiciones laborales es central. Aquí, ya domina la temporalidad en forma de precariedad laboral, con la diferenciación de trayectorias laborales. Como se ha citado antes esa percepción de inseguridad, es señalada de forma mayoritaria -54%- y afecta a casi un millón de jóvenes activos. Para otra parte, de un estatus superior, con disponibilidad para prolongar o compatibilizar los estudios, su experiencia laboral se interrelaciona con la acumulación de capacidades formativas o relacionales y con la valoración de su papel en su transición profesional. Por tanto, es también relevante la existencia de ese 46% de jóvenes que no perciben una inseguridad ante de su empleo, en ese tramo de edad.

En la cohorte de 25 a 29 años el empleo es central para asentar las bases de su emancipación y sus proyectos vitales. La duración de su experiencia laboral es mayor y los procesos más prolongados de descenso o estancamiento en la precariedad laboral afectan de forma más grave. El porcentaje ha bajado en trece puntos, del 54% -del grupo de 20 a 29 años- al 41%, en este grupo de 25 a 29 años. Ello sugiere un avance en la estabilidad en el empleo y una movilidad ascendente de esa parte. Sin embargo, ese porcentaje, con la continuidad del grueso de jóvenes activos que ya percibían una situación de inseguridad en el empleo en el tramo anterior, refleja un agravamiento de esas condiciones de precariedad dada su persistencia. Además, al aumentar la tasa de población activa en ese grupo de edad, todavía se incrementa el volumen total de jóvenes que expresan inseguridad por el empleo, muy por encima de otro millón. Así, esa temporalidad y precariedad del empleo se convierte en más dramática al comienzo de la edad adulta, en el periodo de 30 a 35 años.

Aquí, se ha hecho mención a esos diversos significados de la temporalidad para los jóvenes para clarificar el concepto de precariedad según la situación y el papel que

¹⁴ Por ejemplo, el 28,6% de jóvenes en España entre 18 y 24 años han abandonado el sistema educativo sin completar la enseñanza secundaria y tienen dificultades para salir y ascender desde la precariedad laboral (Barbier, 2003).

cumple, y precisar el sentido y el alcance de la percepción de los jóvenes de la inseguridad del empleo. El análisis se ha centrado en aquellas clases de jóvenes, sobre todo, entre 20 y 29 años, incorporados plenamente al mercado de trabajo y con una problemática importante en sus condiciones laborales y de empleo definidas aquí como precariedad. Esas clases de jóvenes, con su problemática del trabajo y su percepción de la precariedad laboral, son las que se relacionan más directamente con la acción sindical y sobre las que inciden más las políticas sindicales. Todo ello se analizará, detalladamente, en los siguientes capítulos. A continuación, se sigue con el análisis de la subjetividad de los jóvenes y cómo influyen los diferentes factores y procesos que enmarcan su experiencia sociolaboral.

4.2 Socialización laboral y subjetividad de los jóvenes

Tras el análisis de cómo perciben los jóvenes trabajadores la inseguridad derivada de sus condiciones de empleo, se continúa con la explicación de la socialización laboral de los jóvenes, sobre cómo perciben los jóvenes la centralidad y el significado del trabajo. Se trata de una primera valoración de los resultados de esta investigación que se detallarán en un capítulo posterior y que aquí se contrastan con las características del mercado de trabajo y las trayectorias laborales analizadas en las secciones anteriores. Así, se explica la importancia del trabajo en los procesos de socialización e identificación social y se explican las dinámicas ambivalentes del trabajo. Primero, se exponen algunas tendencias sociales que están influyendo en la ‘experiencia’ sociolaboral de los jóvenes trabajadores. Segundo, se trata de forma específica una de las dinámicas más significativas que están expresando y configurando nuevas mentalidades juveniles: los nuevos movimientos sociales. Tercero, se analiza la relación del significado del trabajo y su ambivalencia con la subjetividad de los jóvenes trabajadores. Cuarto, se plantean las hipótesis acerca de las experiencias y actitudes de los jóvenes trabajadores en este ámbito sociolaboral. Todo ello permitirá avanzar en la explicación de las actitudes de los jóvenes trabajadores con respecto a la acción sindical y los sindicatos.

a) Procesos que inciden en la experiencia sociolaboral de los jóvenes

En primer lugar, a modo de introducción, se señalan algunos procesos, cambios y aspectos problemáticos que están incidiendo, muchas veces de forma no explícita, en la experiencia sociolaboral de los jóvenes y, más en general, en la relación entre sus identificaciones colectivas y sus procesos de socialización laboral.

Las dinámicas sociales y culturales de esa modernidad ‘tardía’ o ‘reflexiva’ estarían dando lugar a una doble tendencia. Por una parte, a un nuevo proceso de individualización, como libertad e independencia de los individuos de las formas institucionales tradicionales –familia, escuela, empleo, Estado, nación- que han conformado la socialización de la población en estos siglos de modernidad ‘industrial’ (Beck y Beck-Gernsheim, 2003). Por otra parte, estaría otra tendencia hacia una nueva institucionalización de las formas de vida, personales y colectivas, a una nueva socialización y, en esa medida, a una nueva dependencia de las instituciones y poderes públicos y privados. Es una doble tendencia de acceso a nuevas formas y expresiones de libertad y, al mismo tiempo, aunque en capas y proporciones diferentes, a nuevas relaciones de dependencia y subordinación. Se entrecruzan las anteriores instituciones con otras nuevas: la globalización con mayor predominio de la economía y el mercado, la sociedad red y la comunicación, las nuevas relaciones interpersonales, intergeneracionales y de grupo, el nuevo autoritarismo. Esas dinámicas producen resistencias, acomodaciones diversas y formas mixtas y asimétricas de relación entre identidad individual y colectiva.

Lo nuevo y significativo es el cambio cultural y de las mentalidades modernas de la sociedad (post) industrial y la conformación de nuevos estilos de vida e identidades frágiles, heterogéneas y diversas. En particular, en algunos sectores sociales juveniles, precarios e ilustrados. Hay una pérdida de peso del componente laboral y de ‘clase’ -estatus socioeconómico- en la identificación personal y colectiva (Díaz, 2003; Dubar, 2002; Río, 2004; Tezanos, 2003 y 2004) y un mayor peso de las ‘formas de vida’ (Chaney, 2003; Comas, 2003). Aunque una parte de ese estilo de vida está condicionada por el nivel personal y familiar de propiedad de bienes y rentas monetarias y de la capacidad –capital- relacional, experiencial, y cultural. Se pasa del ‘aumento’ de la renta y el consumo, al aumento de la ‘calidad de vida’ y a la mejor –auténtica- capacidad ‘expresiva’. No obstante, también se genera una fragmentación de los estilos de vida y, junto con las transformaciones en el proceso de trabajo, se producen nuevas fragmentaciones y desigualdades sociales con una ampliación de la individualización (Alonso, 2005; Bauman, 2001, y 2000; Beck y Beck-Gernsheim, 2003).

Existe una paradoja. Por un lado, se mantienen o incluso se amplían las grandes desigualdades sociales y económicas, se ha ampliado la segmentación y precariedad del mercado de trabajo, particularmente el juvenil; incluso, adquiere más importancia el trabajo, como problemática y como preocupación individual. Pero, por otro lado, pierden peso en la conformación de la identidad y la acción colectiva y sindical. Ha aumentado la precariedad del trabajo, pero se ha debilitado la cultura obrera o la tradicional solidaridad de clase (Dubar, 2002). La mediación entre los dos planos, la economía y la cultura, se segmenta, diversifica y exige una nueva interpretación. La capacidad expresiva, individual y colectiva, dependería más de la propia subjetividad - de su cultura, personalidad, voluntad- contingente. Estaría condicionada por la incorporación de los cambios culturales, de cómo se vive la fragilidad y la inseguridad proporcionada por las incertidumbres, derivadas de la inestabilidad y los riesgos de las condiciones materiales de vida, presente o futura.

Hay una evidente crisis de la cultura obrera (Beaud y Pialoux, 2004, y 1999; Díaz Salazar, 2005; Dubar, 2002; Verret, 1996), del mundo del trabajo como factor de identidad colectiva (Antón, 2004b; Grignon, 1991; Recio, 2004; Río, 1999, 1997b y 1989; Sempere, 2004), en especial entre los jóvenes. Dos elementos fundamentales estaban en el sustrato cultural tradicional de la clase obrera. Uno, el equilibrio entre su aportación de trabajo y la garantía de derechos, es decir, la cultura contractualista del keynesianismo y el Estado de bienestar. El otro, los valores de solidaridad y reciprocidad, relacionados con el sentido de pertenencia e identificación colectiva. Son aspectos que se han modificado y que apuntan a un nuevo reajuste del equilibrio de derechos y deberes, básicos para un nuevo contrato social en el que se incorporen las nuevas generaciones (Antón, 2005, y 2003).

Los jóvenes permanecen más tiempo en otros campos de socialización –escuela, familia, relaciones interpersonales- que son más tolerantes y abiertos. Con esa experiencia, en la incorporación al mercado de trabajo, chocan con una socialización mucho más jerárquica y disciplinada de la empresa. Por ello, están sometidos a un proceso de adaptación y subordinación a los nuevos valores de rendimiento y productividad impuestos en el ámbito laboral.

La primera etapa juvenil refleja más libertad y derechos con pocas contrapartidas. En la segunda etapa, en el ámbito laboral, los empresarios deben redoblar sus estrategias para garantizar la eficiencia, la productividad y la subordinación. Las políticas laborales se basan en la activación individual y la

‘empleabilidad’ (Serrano, 2005), la situación del mercado de trabajo y las condiciones de los empleos precarios fuerzan un sistema de autoridad, de obligaciones y rendimientos concretos, con contrapartidas salariales y de expectativas laborales y profesionales limitadas e inciertas. Por lo que se refiere a los derechos sociales, los jóvenes con poca participación en el empleo, reciben unos bienes básicos del Estado de Bienestar –enseñanza, sanidad-, con una poca ‘contribución’ directa. No obstante, esos derechos siguen estando enmarcados en un pacto intergeneracional y en la perspectiva de su mantenimiento, cosa incierta.

La mayoría de los jóvenes –autóctonos- se han socializado de una forma normalizada en esas instituciones básicas y hay poca exclusión social o cultural. Los niveles de integración son amplios, pero está en crisis la ciudadanía laboral y social, la norma social de un empleo estable y con plenos derechos (Alonso, 2000a; Prieto, 2004, y 2002). Las nuevas dinámicas de desestructuración y precarización han generado muchas zonas de incertidumbre que suelen corresponder con los estratos socioeconómicos más bajos y con nuevas generaciones de inmigrantes o hijos de inmigrantes (Cachón, 2003). La fragilidad del empleo, de la protección social o de las rentas familiares, proporciona una dinámica de alta vulnerabilidad en esos segmentos. Por otra parte, la ausencia de unas perspectivas claras de ascenso o progreso socioeconómico y de unas expectativas de mejora de los servicios públicos y los derechos sociales, hacen que esas capas se retraigan de los sistemas de seguridad y solidaridad colectivas. Los jóvenes de estratos más acomodados tienden a confiar en el progreso individual en el mercado o en el aseguramiento privado de los riesgos. Con ello se desdibuja, todavía más entre los jóvenes, el sistema institucional de la seguridad y solidaridad colectivas, el equilibrio keynesiano de empleo por bienestar (Alonso, 2004b, y 2000a).

La cultura contractualista, de cierta correspondencia de derechos y deberes – pleno empleo con ciudadanía social y laboral- junto con los valores de solidaridad y reciprocidad, típicos del modelo keynesiano, está sometida a presiones y desequilibrios diversos, en un sentido y otro. Desde la vida relativamente satisfecha sin deberes de una parte de jóvenes en determinados momentos hasta una experiencia de tener que trabajar duro con pocos derechos, de otra parte de jóvenes o en otros momentos. La familia también se desequilibra con más obligaciones para los padres y más contrapartidas para los jóvenes, como colchón básico de seguridad, por lo que alcanza prestigio entre ellos. Pero tampoco es un campo donde se desarrolle la reciprocidad de los jóvenes. La

incertidumbre por los derechos futuros, por su inestabilidad y vulnerabilidad, limita la voluntariedad por los deberes actuales. Todo ello genera una mentalidad individualista pero con dependencia de la solidaridad familiar o personal. Ello se combina con la crisis de los viejos valores de solidaridad de clase junto con la aparición de nuevos valores y mentalidades más pragmáticos pero, a su vez, con nuevos componentes solidarios e igualitarios en las relaciones sociales (Dubar, 2002).

Existen profundos cambios en los procesos de socialización laboral de las actuales generaciones jóvenes con respecto a las anteriores generaciones socializadas en los años sesenta y setenta (Alonso 1999b, Cachón 2000a). Aquí se van a destacar dos aspectos: el diferente tipo de empleo y de su distribución, y el distinto papel del tiempo del no-empleo, derivado de la disminución de la población ocupada juvenil y la prolongación hasta el tramo de 20 a 24 años de la inserción mayoritaria en el empleo. Primero, está el cambio cualitativo para la socialización de los jóvenes con un menor papel de la socialización laboral a través del empleo estable en la vida de las personas y una nueva cultura de permanencia en las zonas de la precariedad (Serrano, 1998). Segundo, se produce un aumento del papel de otras instancias de socialización y posibilidades de expresión humana: la familia, la escuela, la protección social, el ocio y consumo. Tercero, hay que hacer otra distinción fundamental de efectos cualitativos: la discontinuidad del empleo en la biografía de las personas individualmente consideradas (Bourdieu, 1997; Sennett, 2000), y la separación y segmentación de la población en su conjunto. En el periodo anterior fordista, de casi pleno empleo, en esa gran mayoría, había un proyecto de vida estable ligada al empleo. Ahora, en particular entre los jóvenes, existe una gran rotatividad entre empleo –estable e inestable-, paro e inactividad, una discontinuidad entre currículum académico, carreras profesionales y diversos tipos de empleos, una mayor movilidad y flexibilidad en su actividad laboral, y la experiencia vital es más diversa. Así, la multiplicidad de situaciones, roles y grupos de pertenencia de los jóvenes introduce una discontinuidad en su vida y su tiempo, dificultando la integración de sus experiencias y la conformación de una identidad¹⁵.

Por otro lado, conviene señalar también cinco aspectos problemáticos que enmarcan la experiencia laboral y generan dinámicas específicas entre los diferentes

¹⁵ Así, Amparo Lasén (2000:146) señala que “*esa discontinuidad constituye una resistencia a la identidad que forma el individuo según el principio de la economía de sí, a la gestión de la multiplicidad de sí evitando el gasto inútil, cuyos términos clave son la medida, la prudencia y el ahorro. Esta construcción está en consonancia con la noción de duración íntima, representación de la cordura, del comportamiento y del conocimiento justos y razonables, de la calma y la moderación*”.

segmentos de trabajadores y trabajadoras. Primero, es una existencia de una vida más sometida a incertidumbres, riesgos e inestabilidad (Giddens 1997, 1994 y 1993; Beck, 2002, 2000a, 2000b, 1998; Bauman, 2005, 2003, 2001, 1999). Aquí, se pone el acento en la acumulación de los riesgos derivados de la inestabilidad sociolaboral y sus efectos personales para consolidar un proyecto vital estable¹⁶. El segundo aspecto, son las dificultades para utilizar el tiempo ‘liberado’ al empleo para establecer otros lazos y experiencias vitales interpersonales con una mayor desvinculación de la preocupación por el trabajo (Gorz, 1997a) o por el consumo (Alonso, 2005), que son las tendencias dominantes. El tercero, es la imposición de esa distribución desigual del tiempo libre y del empleo en la sociedad, con nuevas estratificaciones. Por un lado, personas inactivas con mucho tiempo ‘libre’ tienen más posibilidades de actividades fuera del ámbito laboral. Por otro lado, el paro es tiempo libre impuesto, ocio insatisfactorio y no voluntario, con el costo de unas menores rentas y estatus, a personas que desean emplearse (Alonso, 1994; Gorz, 1997; Santos, 2004). El cuarto, es la concentración, a veces, del paro o empleo precario, la pobreza y la marginación, en el tercio más débil de la población (Bilbao, 2000; Wright, 1994), contribuyendo a nuevas polarizaciones entre pobres y ricos (Navarro, 2006, 2005b y 2005c). El quinto es que se mantiene un reparto desigual del uso del tiempo en el ámbito familiar y doméstico. Los hombres dedican dos tercios de su tiempo de trabajo al empleo y un tercio al trabajo doméstico o familiar. Las mujeres, al revés, dedican un tercio de su tiempo de trabajo al empleo –remunerado y en el ámbito público- y dos tercios al trabajo doméstico o familiar –no remunerado, en el espacio privado e invisible- (Rodríguez, 2000). Además, ha aumentado el tiempo dedicado fuera del empleo, pero dada la realidad segmentada de los diferentes sectores sociales, también el uso de ese tiempo se ha dividido desigualmente (Colectivo IOÉ, 1996).

En definitiva, estos cambios y aspectos problemáticos de las dinámicas contemporáneas también están influyendo en los componentes específicamente laborales y del mercado de trabajo en que están insertos los jóvenes trabajadores. Sin embargo, existe una dinámica específica que está conformando nuevas actitudes y mentalidades de las nuevas generaciones y que es necesario explicar para valorar la conciencia social de los jóvenes trabajadores: los nuevos movimientos sociales.

¹⁶ En este sentido ha cobrado una nueva dimensión las dificultades para la emancipación juvenil, agravadas por el encarecimiento de la vivienda (CES, 2002).

b) Nuevos movimientos sociales e identidades juveniles

En las secciones anteriores de esta segunda parte se han analizado las condiciones de empleo de los jóvenes. Se ha seguido el criterio de que se ha producido una ruptura de la norma del pleno empleo, estable y de calidad, y de la plena ciudadanía social y laboral, que constituían la base sociolaboral fundamental de los procesos de identificación de la clase obrera de la época fordista (Alonso, 2006, y 2000a; Dubar, 2002). Se han explicado las dinámicas de precariedad laboral y las diversas trayectorias laborales juveniles. Así mismo, se ha valorado la percepción juvenil de esa inseguridad derivada de las condiciones de empleo. En esta sección se enlaza con lo señalado en el marco teórico sobre el análisis de los procesos de identificación de clase y qué factores tienen incidencia en la conformación de la conciencia social juvenil, analizando uno de los factores más relevantes que incide en esos procesos, muchas de ellos transversales, y que afectan a los jóvenes trabajadores: el papel de los nuevos movimientos sociales (Alonso, 2004b, y 1995a; Canteras, 2003; Melucci, 1994; Tezanos, 2004).

Se tratan, específicamente, algunos de los rasgos de los llamados nuevos movimientos sociales. Dada su composición, mayoritariamente juvenil, se analiza qué expresan y cómo afectan a la identificación de una parte significativa de jóvenes y cómo se combinan con sus procesos de inserción laboral. Así mismo, se hará una comparación con el movimiento sindical para establecer los elementos comunes y diferenciados.

1) Primero, se tratan las características de estos últimos movimientos sociales, y la relación entre los movimientos sociales de las nuevas generaciones y la conformación de las identidades políticas en Europa (Bettin, 2004). Hay que partir de la relevancia del papel de las nuevas generaciones y de la dimensión de sus movimientos, que van caracterizando la experiencia de participación política y de los procesos de innovación de la ciudadanía. En torno al año 2000, se ha iniciado una nueva fase que configura un nuevo movimiento juvenil, aunque esos sectores juveniles que se ha movilizado ampliamente por la paz y en contra de la guerra de Irak, en el año 2003, todavía están en formación y habrá que ver cómo se configuran.

Se trata de profundizar en esas tendencias que prefiguran algo el futuro inmediato, pero sobre todo ayudan a comprender el presente de los jóvenes. Así, los ‘novísimos movimientos sociales’ (Bordás, 2004) suponen una respuesta civil a la crisis de gobernabilidad derivada del fracaso de las instituciones políticas de los regímenes

democráticos. Su fin último sería la conciencia y activación de la sociedad civil sobre los problemas del actual modelo político-económico liberal. Esos nuevos ‘movimientos *glocales*’ están emparentados con los nuevos movimientos sociales, con la peculiaridad del ensanchamiento de su campo de acción, geográfico y cultural, y del cambio de sus reivindicaciones.

Además, hay que tener en cuenta algunos elementos relacionados con la identidad de los movimientos sociales. El proceso de socialización de una persona –la interiorización de la cultura de su grupo- consta fundamentalmente de valores y no tanto de actitudes. El esquema actitudinal individual también es social y está enmarcado en una cultura y una estructura social a través de los marcos de referencia, que permiten interpretar los acontecimientos y atribuir significado a los objetos (Berriain, 1990; Bloor, 1998; Laraña y Gusfield, 1994). Los marcos de referencia colectivos componen un conjunto de creencias y significados orientados a la acción, que legitiman sus actividades y les ayudan a conformar sus identidades personales y colectivas. La identidad supondría la identificación con tres elementos básicos de un colectivo: problemas, jerarquía de valores y estilo de vida.

Además de la estructura de oportunidades política, otro factor estructural determinante es el ‘capital social disponible’, que es la densidad de las relaciones existentes en una estructura social. Cuanta más capacidad relacional en términos de reciprocidad, confianza mutua, densidad asociativa y dinámica participativa, mayor será el capital social de un movimiento o comunidad y su capacidad de movilización (Bourdieu, 1999, y 1998).

Por tanto, son fundamentales las relaciones de solidaridad y las dinámicas de obligaciones mutuas que fomentan normas sólidas de reciprocidad y, a medio plazo, de fraternidad, que ganarán en eficacia –participativa e integradora- en la medida que se generalicen. Esos valores están alejados del individualismo egoísta y de la elección del interés individual inmediato. Renuevan las dinámicas de interrelación entre la propia autoafirmación personal y los valores expresivos, junto a un nuevo sentido de la cooperación, la solidaridad y los acuerdos colectivos. Son el contrapunto a la dinámica competitiva dominante en el campo de la economía (Bilbao, 1999a), y otra expresión diferenciada de la clásica solidaridad de clase (Tezanos, 2001b).

En definitiva, los nuevos movimientos *glocales* han aparecido en este contexto, con un determinado capital social disponible, una estructura de oportunidades políticas, se conforman con unos sectores a través de reivindicaciones concretas, de la

construcción de un ‘*nosotros*’, y se movilizan mediante un marco simbólico de referencias.

2) Un segundo aspecto es la relación de estos movimientos con las clases sociales y los cambios en los contextos socio-económicos de estas décadas (Alonso, 2004b, y 2003; Crompton, 1994; Giddens, 1991; Tezanos, 2001a). En los años sesenta y principios de los setenta, en Europa y Estados Unidos, se generan los nuevos movimientos sociales, diferenciados de los ‘viejos’ movimientos sociales, especialmente el movimiento obrero, basado en el sindicalismo de la clase obrera. Ya no encajan en la ‘cuestión social’ clásica y en el anterior conflicto de clases, de base económica. Plantean nuevas cuestiones -el género, la paz, la ecología, la liberación sexual, los derechos civiles, etc.-; están conformados por nuevos sujetos -mujeres, jóvenes, sectores ilustrados, minorías diversas-; revalorizan los aspectos subjetivos, personales y culturales, y basan su acción colectiva en el reclamo de su identidad, en el reconocimiento y ‘*empoderamiento*’ de su movimiento.

Estos mecanismos de experiencia personal y ética de sectores significativos de jóvenes, están alejados del movimiento sindical pero permanecen muy pegados a la realidad concreta y forjan un tejido asociativo, unas redes voluntarias y una dinámica comunitaria frente al individualismo posesivo y la competitividad económica. También tienen sus límites. Su actividad no puede resolver todos los huecos abiertos en estas sociedades, en particular en el Sur, y no pueden ser sustitutivas de algunas de las funciones de las propias Administraciones Públicas, a las que se debiera exigir el cumplimiento de sus obligaciones redistributivas y asistenciales. Su fragmentación y debilidad hace que, a veces, se queden muy subordinadas a la acción institucional, derivada de la falta de autonomía financiera. No obstante, han sido cauce de expresión y participación de sectores amplios de la juventud, realizando algunas mejoras para la gente más precaria y estimulando valores solidarios. Es decir, cubren una función práctica -asistencial o de reforma concreta- y otra simbólica -de expresión cultural y de reconocimiento de objetivos y valores-.

Así, frente a la inercia de las explicaciones marxistas clásicas de reducir los fenómenos sociales a la lucha económica de clases y a las condiciones objetivas, estos nuevos movimientos sociales se han basado en elementos socioculturales que construyen su identidad específica (Alonso, 2004a, 2004b). Y han puesto el énfasis en la subjetividad, en la diferencia y en el reconocimiento propio de sus rasgos y objetivos. Estos movimientos o redes sociales están enraizados en un momento histórico y en una

sociedad concreta y, en sus procesos de expresión colectiva, se van dotando de una identidad conectada con una visión y un sentido más amplio de lo social¹⁷.

La identidad de estos nuevos movimientos sociales se basa en la solidaridad discursiva construida desde las experiencias prácticas constructivas en espacios concretos, creadas por el diálogo, la comunicación y la confrontación reflexiva. No son producto causal directo de una condición económica; la dimensión cultural es fundamental. La acción colectiva genera los vínculos y relaciones sociales, utilizando elementos culturales y simbólicos que traducen situaciones de la realidad social en motivos de actividad solidaria y participativa, en construcción de ciudadanía (Morán y Benedicto, 2003, y 2002).

Por tanto, en la medida que la participación es amplia, profunda y duradera, se conforman identificaciones más fuertes de pertenencia, de vínculos efectivos y simbólicos, y se desarrollan colectivos sociales con una visión social más crítica, es decir, se van convirtiendo en agentes sociales.

Por otra parte, habría que distinguir entre las élites más activas y organizadas –a veces profesionalizadas o con tendencias vanguardistas– y las personas que participan en algunas de sus actividades o campañas, muchas de ellas jóvenes. El grado y características de su implicación y su experiencia irán constituyendo un poso, una huella, en el proceso de conformación de su identidad individual y colectiva. Pero identidad supone sentido de pertenencia, experiencias y valores compartidos, densidad de los vínculos, duración. Y eso tarda en construirse. No estamos, mayoritariamente, ante una identidad ‘fuerte’ con un movimiento social duradero, con una causa de fondo y prolongada. Se producen más bien unos procesos de identificación o de identidad ‘débil’ a través de una participación más o menos estable y profunda. A través de toda la trayectoria juvenil esa experiencia relacional, expresiva y simbólica puede ser variada y compleja. Se conforma una identidad con varias sub-identidades o identificaciones, unas más pronunciadas, otras menos, que constituye la especificidad individual o la colectiva, de un movimiento social. Entre ellas se mezclarán las identidades laborales y las experiencias de acción colectiva en el marco sociolaboral y sindical, tal como se desarrollará más adelante.

¹⁷ Así, la identidad es “una forma de visión del mundo construida desde una realidad grupal, materialidad social que produce y es producto de prácticas, combinando y unificando experiencias individuales y hasta convertirle en experiencia colectiva. Toda identidad es la forma de expresar y comprender simbólicamente la realidad desde una posición oscila y, por eso, es un concepto mediador entre lo ideal y lo material, lo instrumental y lo expresivo o lo objetivo y lo subjetivo” (Alonso, 2004b:248).

3) El tercer aspecto hace referencia a las características de la acción colectiva expresada en los movimientos sociales. Esta acción colectiva integra, fundamentalmente, tres elementos (Melucci, 1994). En primer lugar, las acciones colectivas deben implicar solidaridad, que consiste en la capacidad de los actores para reconocerse a sí mismos y ser reconocidos como parte de la misma unidad social. En segundo lugar, algunas acciones colectivas están basadas en la existencia de un conflicto, de la oposición entre dos o más actores que compiten por el control de los recursos a los que atribuyen un valor. En tercer lugar, los fenómenos colectivos suelen desbordar los límites de la regulación del sistema de relaciones sociales donde se producen. Este último elemento, la capacidad de un movimiento para superar esos límites y generar una ruptura de las relaciones sociales existentes, es una característica específica para distinguir los movimientos sociales de otros tipos de movimientos colectivos.

A esa definición se puede añadir la capacidad que tiene todo movimiento social de producir nuevas normas y legitimaciones en la sociedad (Laraña, 2001), ya que un movimiento social, además de generar una dinámica conflictiva y obtener algunas reivindicaciones, puede conformar nuevas formas expresivas y legitimar nuevos derechos de los agentes sociales.

4) El último y cuarto aspecto es que las antiguas identidades y solidaridades de clase se han fragmentado (Alonso, 2000b, 2000c; Bilbao, 1993; Dubar, 2002; Tezanos, Tortosa y Alaminos, 2003). En relación con los movimientos sindicales y laborales, la vieja identidad entre ciudadano y trabajador que activaba el movimiento obrero se ha roto en mil formas de empleo, desempleo, contratación y subcontratación del mercado de trabajo. Estamos en una etapa de distanciamiento y desconfianza de lo público, así como, de sustitución de las conductas expresivas y colectivas por conductas individualistas e instrumentales como patrón generalizado de comportamiento. Existen unas movilizaciones sociales cuyo significado principal es expresivo de una fuerza, de una identidad, y otras movilizaciones, sobre todo, instrumentales. Tanto en las movilizaciones más amplias –una huelga general- como en las locales y sectoriales –un convenio colectivo o un expediente de regulación de empleo- se pueden combinar estos dos elementos –expresivo e instrumental- en proporciones diferentes. La tendencia dominante en el ámbito laboral, tal como se detallará más adelante, es la debilidad de la participación y del componente expresivo. Al mismo tiempo, se produce la

sectorialización de los conflictos donde queda más capacidad reivindicativa, que suele ser en las grandes empresas, con menos ocupación juvenil.

Este doble componente -expresivo e instrumental- es central para evaluar el problema del fortalecimiento del movimiento sindical, con una amplia participación juvenil. Así, el sindicalismo se encuentra en un contexto con dos dinámicas paralelas. Una, los objetivos de identidad o solidaridad laboral clásica han perdido peso y apoyo social entre los jóvenes como motivo de movilización. Y, otra, los objetivos instrumentales pueden mantener la propia fragmentación de las dinámicas reivindicativas sectoriales. Ello limita la capacidad de formular unos motivos más generales para el conjunto de las clases trabajadoras, incorporando los intereses de los sectores más desprotegidos y precarios, mayoritarios entre los jóvenes, y superar la segmentación de la acción sindical (Alós y Jodar, 2005; Polavieja, 2003).

El conflicto entre estas dinámicas, es un problema para los sindicatos tradicionales de clase, ya que se les plantea un dilema (Alonso, 1997, y 1996). Si fomentan los incentivos de identidad o solidaridad sacrificando los incentivos instrumentales, se enfrentan al peligro de quedarse con bases activas reducidas. Si se limitan a los segundos, el sindicato pierde posibilidades de dar una dimensión más profunda a su base social, convirtiéndose en un grupo de interés más o menos grande pero semejante a los demás que operan en la sociedad. Esta segmentación y la disminución de la capacidad de articulación de la gente joven y precaria –incluyendo el porcentaje creciente de inmigrantes- dificultan todavía más la generación de vínculos sociales y experiencias de solidaridad a gran escala.

Diferentes autores señalan que el sindicalismo debería contemplar su dimensión social, hacia la clase y hacia la sociedad (Hyman, 2004), para la generación de una nueva identidad solidaria, integrando las nuevas subjetividades y experiencias juveniles. Se trata, por un lado, de la aspiración a representar y dar cohesión en el ámbito laboral, desde la doble vertiente instrumental / reivindicativa y solidaria / expresiva, al conjunto de la población trabajadora. Y por otro lado, vincular su actividad sindical y sociopolítica, junto al resto de movimientos sociales e iniciativas ciudadanas (Alonso, 2004b; 1995b). Así, la actividad de los sindicatos no se quedaría reducida a los problemas laborales sino que las demás condiciones materiales y sociales de la población trabajadora –enseñanza, sanidad, vivienda, protección social, calidad de vida, medio ambiente, etc.-, se convierten, cada vez más, en fundamentales. Sobre todo, tiene implicaciones para ampliar y enriquecer la acción sindical de base, en el ámbito local y

con una perspectiva sociopolítica, y para facilitar la conexión con los jóvenes trabajadores. Aunque también tenga su vertiente de acción sindical institucional, aquí se destaca su función para fortalecer los vínculos con los jóvenes trabajadores, e impulsar la actividad asociativa y de coordinación con otros movimientos y organizaciones sociales, con fuerte composición juvenil.

En definitiva, las dificultades e insuficiencias de la conexión de los sindicatos con estas expresiones juveniles es uno de los factores que explican cierto distanciamiento entre una parte de los jóvenes más activos y los sindicatos. A su vez, conforma un ámbito de la acción sociopolítica del sindicalismo que puede permitir el refuerzo de sus vínculos con los jóvenes trabajadores. Y, en particular, es una dinámica que condiciona la conformación e identificación de los jóvenes sindicalistas. Como elemento clave de puente entre estructuras sindicales y jóvenes.

Se ha realizado el análisis de las dinámicas del mercado de trabajo juvenil. En esta sección se ha explicado la percepción juvenil de la precariedad laboral y la descripción de los factores más generales que están influyendo en la experiencia laboral y, particularmente, el papel de los nuevos movimientos sociales en la configuración de una mentalidad juvenil más multifacética. A continuación se analizará el significado del trabajo para los jóvenes y su actitud ante él.

c) Significado y ambivalencia del trabajo y subjetividad de los jóvenes

Tras los análisis de la percepción juvenil de la inseguridad derivada de las condiciones de empleo y de los factores que enmarcan e inciden en su experiencia sociolaboral, en tercer lugar, se explica la relación entre la subjetividad de los jóvenes y el significado del trabajo y, específicamente, como incide su ambivalencia.

El marco social del empleo juvenil se ha modificado a gran escala (Alonso, 2000b; Boyer, 1986). El significado y la posición de los jóvenes ante el trabajo van a depender de la cultura en la que se encuentran y en la que han sido socializados, de las representaciones sociales predominantes en esa cultura y de las formas en las que éste es concebido, conceptualizado y vivido. Esa posición va a depender, también, de las características concretas de la etapa evolutiva en que se encuentran. La juventud es la época, tras un periodo amplio de preparación, de incorporación al mercado laboral. Es un proceso de transición complejo en el que la persona joven debe demostrar sus actitudes, valores y capacidades laborales y adaptarlas al entorno laboral. Tiene que

establecer estrategias y adoptar decisiones para abordar y definir su futuro laboral y profesional, que van a condicionar su inserción en la sociedad y su estatus económico y social.

Además, existen otros tres aspectos diferenciadores: 1) El momento histórico y el contexto socioeconómico en general y, particularmente, los niveles de demanda de empleo y las tasas de desempleo. En ese sentido, es muy diferente el contexto de los jóvenes en los años sesenta con relativo pleno empleo y transición rápida de la escuela a la estabilidad laboral en la empresa, que el de los jóvenes de los años noventa, con altas tasas de desempleo y temporalidad y con transiciones laborales más largas e inestables. 2) La posición social de los jóvenes, como la clase social a la que pertenecen y las características de su familia, de las redes de apoyos sociales y del marco social, relacional y cultural en que vive. 3) Sus características personales, capacidades formativas, habilidades adquiridas, valores y actitudes, personalidad, etc.

Aquí se parte de la existencia de unas funciones positivas del trabajo y otras funciones negativas (Peiró y Prieto, 2004; Peiró et al., 1993)¹⁸. Este autor sintetiza las primeras –positivas- en once funciones¹⁹. Sin embargo, aquí se van a considerar dos bloques diferenciados por su implicación en el aspecto central de esta investigación: los procesos de identificación colectiva y las mediaciones respecto a la acción sindical. El primero agrupa las funciones de socialización, identidad colectiva y de sentido, claves para esta tesis –en el caso de la investigación de Peiró se mezclan esas tres funciones expresivas y relacionales y ello no ayuda al objeto de esta investigación-. El segundo

¹⁸ José María Peiró (2004; 1993; 1989) es Director de la Unidad de Investigación de Psicología de las Organizaciones y del Trabajo de la Universitat de Valencia. Ha dirigido a un grupo de investigadores de diversas Universidades españolas, y forman parte del equipo internacional de la investigación WOSY –Work Socialization of Youth-.

¹⁹ Según Peiró (2004, y 1993) las funciones de socialización, de identidad colectiva y de sentido del trabajo, son las siguientes: 1) La *función integrativa o significativa* que cumple el trabajo. El trabajo puede proveer a la vida integración, coherencia, significado, y puede ser una fuente de auto-estima, auto-actualización y realización personal. 2) Puede cumplir la función de *proporcionar estatus y prestigio social*, y establece categorías en cuanto al rango social que ocupa una persona en la sociedad. 3) El trabajo puede ser *fuerza de identidad personal y laboral*. Permite la categorización de las personas en función de clases, estatus e influencias, y establece jerarquías y agrupaciones según las cuales se derivan sentimientos de seguridad, reconocimiento y comprensión. La identidad personal se configura en parte mediante la experiencia laboral. 4) Representa una fuente de *oportunidades para la interacción y los contactos sociales*, es una fuente importante de relaciones interpersonales externas al núcleo familiar. 5) Cumple la función de *estructurar el tiempo* de las personas, en ciclos temporales regulares y predecibles –diarios, semanales, mensuales anuales o de periodos más largos-, que incide en otros ámbitos de la vida personal, y constituyen un marco de referencia temporal útil para las personas. 6) El trabajo cumple una función de *actividad obligatoria*, para mantener otras funciones vitales, y puede ser también un *deber* hacia la sociedad cumpliendo una función de socialización en la relación con los demás. 7) Es una fuente de *oportunidades para desarrollar habilidades y destrezas*, tanto intelectuales como motoras. 8) Cumple la función de *transmitir normas, creencias y expectativas sociales*, a través de la comunicación establecida en el ámbito laboral.

bloque la conforman las funciones consideradas instrumentales²⁰. Todas estas funciones son consideradas positivas. Sin embargo, en casi todas ellas se pueden producir importantes desigualdades. De las funciones instrumentales por su insuficiencia, penosidad o subordinación jerárquica, de tal forma que pueden producir insatisfacción. Así, algunos trabajos pueden suponer una actividad creadora, satisfactoria y gratificante, tanto por las funciones relacionales y expresivas cuanto por las instrumentales. Pero, por otro lado, determinados trabajos generan insatisfacción o son factores de riesgo de estrés y de malestar físico y psíquico, o bien las funciones instrumentales son claramente insuficientes o generan subordinación. Cuando el trabajo es repetitivo, humillante, monótono o no potencia la autonomía puede cumplir funciones negativas para la persona, generándose el contrapunto de la autorrealización, la identidad creadora o del estatus y prestigio social. Se produce la llamada *alineación y explotación* analizada por Marx (1970), la deshumanización del trabajo, la enajenación de la persona con respecto al proceso de ese trabajo, a su valor y a los bienes producidos, sin salir de la pobreza y de la dominación.

Se han realizado numerosos análisis empíricos sobre los efectos del trabajo para la satisfacción o insatisfacción, el estrés y el bienestar psicológico y sobre los problemas de la motivación para el trabajo²¹, descubriéndose esas funciones negativas del trabajo también en colectivos de jóvenes cualificados (Antón, 2004a). Esos efectos no se producen sólo en los trabajos descualificados y penosos. Así, excesivos niveles de responsabilidad y control en el trabajo, incertidumbre por la variabilidad de las habilidades a utilizar o de las metas asignadas, etc., también pueden incidir negativamente en el bienestar psicológico del individuo. Por tanto, el componente psicosocial del trabajo es fundamental para valorar el carácter de las funciones que cumple el trabajo para el individuo y si satisface o no determinadas necesidades o cumplen las expectativas y los objetivos deseados.

En definitiva, el trabajo puede generar dinámicas ambivalentes y contradictorias, unas positivas y otras negativas. Y es necesario investigar las características específicas

²⁰ Según Peiró (2004, y 1993) las funciones instrumentales se pueden formular: 1) El trabajo cumple una *función económica*, mantener un mínimo de supervivencia y conseguir recursos para acceder a los bienes de consumo. 2) Cumple la función de proporcionar *poder y control* sobre personas, procesos y datos. A través de la organización del trabajo y la propiedad de los medios de producción y de los bienes producidos se produce una organización jerarquizada y desigual que produce diferencias en términos de control y poder entre las personas. 3) El trabajo puede cumplir la función de proporcionar *confort*, cuando se produce en buenas condiciones físicas, laborales y de seguridad.

²¹ Es la tradición, fundamentalmente, de la clásica escuela de las relaciones humanas en su crítica a los efectos del taylorismo (Coriat, 1993; Infestas, 2001; Perrow, 1998; Ritzer, 2000).

del tipo de trabajo y algunas otras variables, en particular, la de la edad, para evaluar las funciones reales que cumple, tal como se desarrolla en esta tesis. Sin embargo, el marco social del empleo juvenil se ha transformado generando el problema del nuevo lugar del trabajo en estas sociedades complejas (Alonso, 2000b; Boyer, 1986; Castells, 2001; Dubar, 2002; Hyman y Prieto, 2001; del Río, 2004; Santos y Poveda, 2001; Zubero, 1998). Así, tal como se ha comentado antes, aquí también se dará importancia al análisis del problema del debilitamiento del papel del trabajo como factor de identificación colectiva, de las transformaciones de las identidades laborales junto con los cambios de mentalidades y valores generales y la acción de instituciones y sindicatos. Estos elementos median entre las condiciones socioeconómicas y del mercado de trabajo juvenil y la acción colectiva de los jóvenes trabajadores.

A continuación, se analiza la relación entre la ambivalencia del trabajo y su influencia en las conciencias juveniles. Una de las posiciones más significativas sobre la pérdida de centralidad del trabajo es la de Offe (1992a): el trabajo ya no sería la piedra fundamental de la teoría de la sociedad, la situación del trabajo aparece como una “*variable dependiente*” y la esfera del trabajo viene examinada como algo “*heterónomamente constituido*”. La concepción del trabajo como deber ético está fracasando ya que los trabajadores “*no encuentran reconocimiento como personas que actúan moralmente como titulares de deberes*”. No sólo habría crisis del mercado laboral sino de la sociedad del trabajo, ya que al trabajo como medio de acceso a las rentas necesarias para vivir, como poder adquisitivo, “*pierde la calidad subjetiva de ser el centro organizador de la actividad vital, de la valoración social de uno mismo y de los demás así como de las orientaciones morales*”. En definitiva, según este autor, el trabajo dejaría de jugar un papel central como norma que guía e integra la experiencia personal. Así mismo, no sólo se desplaza el trabajo de su estatus como eje central de la vida, sino que está perdiendo su papel subjetivo como fuerza motivadora central en la actividad de los trabajadores.

Pero, para establecer los criterios para esa interpretación habría que ver los diferentes componentes y facetas que se incorporan al concepto trabajo y no abordarlo de forma conceptual o *esencialista*, como un todo, sino analizando su complejidad, contradicciones y ambivalencias. Y ello, valorando el diferente papel y significado para los diversos segmentos de la sociedad, en particular para los jóvenes que se están integrando en el mercado laboral.

El empleo, sobre todo entre los jóvenes, donde ha disminuido las tasas de ocupación en estas décadas, ha perdido potencialidad, pero *“sigue jugando un papel decisivo para la conformación del devenir de las personas y de sus sociedades”* (Agulló, 1997). Así, la mayoría de los trabajos no proporcionan una actividad atractiva, enriquecedora y estimulante, y el empleo ha pasado a ser un medio. No obstante, el aumento de ese valor instrumental de la actividad laboral no significa que pierda su centralidad para las personas. La no aceptación de una moral compulsiva del trabajo, por parte de los jóvenes, y la exigencia de mejores condiciones del trabajo, a través de valores alternativos, *“es posible que formen parte de la así llamada nueva ética del trabajo. Sin embargo, ni excluyen un genuino interés por éste, ni parece que esa ética sea tan nueva”* (Torregrosa, 1989).

Lo que ha acontecido en las sociedades industrializadas, de consumo de masas, es la compatibilidad de dos actitudes que hasta ahora, se habían mostrado incompatibles: una cierta inclinación al trabajo y un claro y decidido hedonismo. Se ha dejado el ascetismo de la ética protestante y se ha reafirmado los valores hedonistas y la predisposición al consumo (Alonso, 2005; Bauman, 2000). Esa mayor valoración del consumo, de ese “nuevo orden cultural”, de ese valor instrumental del trabajo no debilita su carácter central y articulador de la vida de los individuos.

Los itinerarios de los jóvenes y la transición de la escuela a la vida activa no pueden entenderse únicamente a partir de las actitudes y las opciones de los jóvenes, con independencia de las condiciones sociales en que dichas actitudes y opciones se toman, tanto en el contexto socio-económico como en el ámbito más cercano del individuo -familia, amigos, cultura-. Por ello, es fundamental detenerse en las trayectorias laborales de los jóvenes, tal como se ha realizado en esta investigación. Si la transición al trabajo es lo que va a determinar el hecho de ser joven en la actualidad, el proceso de juventud durará lo que dure el joven en lograr acceder al mercado de trabajo de forma plena. Ese tipo de proceso de transición laboral condicionará y afectará al resto de las dimensiones necesarias para el logro de la independencia y emancipación de los jóvenes. Además, hay diversas juventudes por las diferentes transiciones laborales. Tal como se ha analizado, el nuevo modelo de transiciones de va a caracterizar por la informalidad, la segmentación, la intermitencia y la flexibilidad en el ámbito del trabajo, que se caracteriza, mayoritariamente, por la precariedad laboral.

Entre los jóvenes trabajadores no hay un rechazo generalizado al trabajo, existen también una pluralidad de actitudes y predomina un enfoque instrumental del empleo.

Sin embargo, son compatibles las dos actitudes citadas: cierta inclinación al trabajo y un claro y decidido hedonismo (Alonso, 2005; Comas, 2003). Ese hedonismo y consumismo y el desarrollo de valores postmaterialistas junto al valor instrumental del trabajo entre los jóvenes no supone una pérdida de la gran importancia del trabajo en la vida de los individuos. Esos cambios culturales influyen en la actitud hacia el trabajo, pero hay que precisar la edad, los segmentos de jóvenes, las trayectorias, etc. y no quedarse en alusiones genéricas sobre el ‘cambio global de los valores asociados al trabajo’ (Rodríguez, 2006).

El significado del trabajo puede entenderse como un sistema de valores, creencias y expectativas que poseen los individuos y que han sido adquiridos o aprendidos vía un proceso de socialización²².

Según diversas investigaciones consultadas (Agulló, 1997; Antón, 2004a, y 2002; Cachón, 2000a; INJUVE, 2005; Peiró, 1993; Torregrosa, 1989), la exigencia clara de los jóvenes es la demanda de mejores contenidos de la actividad laboral con un trabajo significativo y útil; que dicha actividad ayude a su afirmación –identidad-; una mejor comunicación y una mayor participación; mayor autonomía y consideración como sujetos. En definitiva, que su actividad laboral se inscriba en un proceso de desarrollo y de realización personales. Es decir, sigue habiendo un deseo de un trabajo ‘expresivo’ y no sólo instrumental. Sin embargo, la tendencia dominante es a esa compatibilidad con la vida privada y personal, a no ser reducidos a su esfera laboral y a su papel en el trabajo. El realismo de las difíciles condiciones laborales les puede llevar a garantizar el valor instrumental de su empleo, pero los jóvenes no se quedan ahí: desean desarrollar su subjetividad paralelamente en el trabajo y en la vida privada. El empleo -presente o futuro- no es el ámbito fundamental y casi exclusivo para los jóvenes –aunque lo sigue siendo para una parte significativa-, pero la actividad laboral sigue teniendo una gran relevancia, pareja con el resto de su vida personal.

Todo ello va a conformar las identidades de los jóvenes que están condicionadas por tendencias profundas de la estructura social, atendiendo a tres factores

²² Según Agulló (1997), existen cuatro tipos de concepciones de la vida, según el peso que den al trabajo: 1) *La concepción orientada por el trabajo*. La actividad profesional en primer plano y las actividades personales y familiares serían secundarias. 2) *La concepción de equilibrio entre trabajo y vida privada*. Tienen interés por ambos aspectos y desean un espacio privado de autorrealización con un reconocimiento que no encuentran en su trabajo. 3) *La concepción orientada por la familia*. La prioridad son las relaciones familiares y el trabajo es secundario en la búsqueda de su identidad personal. 4) *La concepción orientada por el ocio o el tiempo libre*. Se concentran en ese ámbito en detrimento del trabajo que se tiende a rechazar. Esta categoría es más frágil y precaria y suele ser transitoria, ya que está subordinada al acceso a las rentas, sean del salario o familiares.

fundamentales: el origen social, la educación y la actividad profesional. Todos los jóvenes sin distinción de origen social exigen un trabajo con 'sentido' para ellos, tal como se detallará en capítulos posteriores. La expansión generalizada de la educación y su mayor nivel ha generado, con diferentes grados, la demanda de ocupaciones con rico contenido y elevada dimensión socio-comunicativa. En cuanto al factor profesional se notan más diferencias: los jóvenes trabajadores cualificados valoran más el desarrollo personal en su trabajo, y los jóvenes menos cualificados -frustrados en sus expectativas de buenos empleos expresivos- reivindican aspectos materiales.

En definitiva, se va hacia una igualación entre los sexos, y el origen social y el nivel educativo no condicionan grandes diferencias en cuanto a los deseos y expectativas de un buen empleo expresivo. Sin embargo, la experiencia práctica de la actividad laboral está condicionada a su vez por el origen social y el nivel educativo y, todavía algo, por la condición de género, y es la que genera la fractura entre los dos segmentos de jóvenes con trabajos cualificados o no cualificados. Aunque también se producen dinámicas intermedias. En su actitud ante el trabajo, los primeros tienen como prioridad los valores expresivos, el desarrollo personal, y los segundos, los valores materiales e instrumentales.

Por tanto, aquí se destaca la hipótesis de que la concepción dominante del trabajo, entre los jóvenes, es el deseo de un empleo con 'significado' y útil para el desarrollo personal y, al mismo tiempo, con una mayor igualdad entre los sexos y un reajuste con la vida privada y familiar. No obstante, esa nueva concepción del trabajo de los jóvenes se adopta desde una posición individual. La actitud ante el empleo se asocia, sobre todo, a los proyectos individuales y genera estrategias individuales de adaptación o de esfuerzo. La relación con los demás se vuelve instrumental o competitiva al debilitarse la percepción de una condición común, de dinámicas y obstáculos comunes. Así, se crea una tendencia hacia la reducción de la función identificadora del trabajo a la dimensión personal, en detrimento de la dimensión social. La problemática de las trayectorias laborales se privatiza y pierde relevancia la regulación colectiva. En el plano público se visualiza más esa preocupación agregada de las dificultades y esfuerzos individuales y tiende a desaparecer la constatación de los intereses comunes. Las condiciones del trabajo se han fragmentado más pero, sobre todo, se han individualizado las percepciones sobre ellas.

El análisis de esta disociación de las dos dimensiones, individual y colectiva, es fundamental para interpretar las tendencias contradictorias y ambivalentes del

significado del trabajo en los jóvenes. La centralidad del trabajo persiste en el plano individual, como problemática y como expectativa de desarrollo personal. Pero éste se guía más por las estrategias adaptativas y el esfuerzo individual. Ello incide en la identidad y la actitud individuales. La agregación de esas conductas conforma un comportamiento generalizado, es decir, un comportamiento social. Al mismo tiempo, la densidad de los vínculos colectivos, la percepción de una situación e intereses comunes es más débil y, por tanto, tiene menor relevancia la identificación de clase y la acción colectiva. La interpretación de esa disociación de planos y de la importancia a su dimensión colectiva es clave para analizar las dificultades del paso de los jóvenes trabajadores hacia la acción colectiva en el ámbito sociolaboral, a la participación en la acción sindical, tal como se expresa en esta tesis.

El objetivo de la mayoría de jóvenes es el propio desarrollo personal, la capacidad de mejora de sus condiciones laborales que reflejen una menor insatisfacción y penosidad personal. Lleva a una reivindicación y/o adaptación a las condiciones de trabajo en función de ese objetivo. Esa concepción individualizada del trabajo y de las trayectorias laborales debilita la función colectiva de la identificación laboral tradicional. Así, siendo dominante la preocupación individual por el contenido del trabajo, se confiere a la actividad laboral un carácter individual y las relaciones sociales establecidas son instrumentales para ese logro. De ahí la dificultad para convertir esos deseos individuales en unas motivaciones que puedan ser tratadas colectivamente, generar una acción colectiva o formularlas en términos de acción sindical o sociopolítica.

Por otra parte, se va generalizando la fragmentación y la individualización de las condiciones laborales y los métodos de regulación de los conflictos en el seno de las empresas, que intentan evitar condiciones homogéneas y poder compartir condiciones e intereses. No obstante, en los centros de trabajo, los jóvenes trabajadores establecen nuevas relaciones sociales y tienen nuevas experiencias. Los vínculos en el ámbito sociolaboral son distintos a los que construyeron las identidades laborales fordistas, y las nuevas experiencia con su empleo, su carrera profesional y su estatus laboral tienden a conformar otras actitudes e identificaciones diferentes y en transición con las antiguas, que todavía perviven en parte de las personas adultas.

En resumen, esta tendencia de la concepción del trabajo centrada en el sujeto está inserta en una nueva experiencia laboral y relacional. Se abre la búsqueda de un nuevo equilibrio entre la expresión de los intereses individuales y los colectivos, entre

las aspiraciones individuales y las expectativas de cambio a través de la acción colectiva. Ello supone dejar abierta la hipótesis de si esa nueva dinámica ambivalente, de individualización con respecto al trabajo y nuevas experiencias y relaciones sociales en el ámbito laboral, puede generar y en qué sentido la conformación de nuevas identificaciones sociales y laborales, junto con la expresión y organización colectivas, al menos en segmentos significativos de jóvenes trabajadores.

Se puede plantear el interrogante sobre si es posible la articulación entre trabajo, jóvenes e identidad y responder con la afirmación de que a pesar del cambio significativo de valores, la sociedad española gira en torno al valor central del trabajo. Se nos socializa y se nos identifica y nos identificamos según nuestra vinculación y participación en el ámbito laboral (Agulló, 1997). Sin embargo, esa respuesta es insuficiente contemplada desde la óptica de esta tesis: el papel del trabajo en la identificación colectiva y en su conexión con la acción sindical. El trabajo sigue siendo muy importante en múltiples esferas, pero la mayor precariedad juvenil no se ha transformado en una mayor conciencia de clase y una mayor acción sindical. Por tanto, existen otros factores explicativos que median en esa identificación sociolaboral y en la acción colectiva.

La identidad se construye a lo largo de todo el ciclo vital pero tiene especial relevancia durante la transición juvenil (Serrano, 1999). Y esta transición está condicionada por diversas trayectorias laborales, tal como se ha analizado. La sociedad no tiene capacidad para integrar laboralmente a toda la población juvenil de forma estable y segura y ello repercutirá en las propias identidades. Pero esos ‘trayectos’, esas vías hacia lograr ‘algo’ que sirva de respuesta al ‘¿quién soy yo?’, son diversos. Las situaciones de desempleo –no de inactividad- y, en particular, el paro de larga duración tienen efectos muy problemáticos (Santos, 2004). Provocan en los jóvenes un deterioro significativo de la identidad, con una disminución de la autovaloración, una desorganización de la personalidad y una desestructuración de la propia identidad (Torregrosa et al., 1989).

La precariedad laboral es, sobre todo, inestabilidad, trabajo sin protección o con pocos derechos, inseguridad y vulnerabilidad social o económica. Los efectos psicosociales son similares a los del desempleo. La segmentación del mercado de trabajo se ceba sobre los jóvenes, con altos porcentajes de temporalidad y precariedad. Sin embargo, influye de formas diferentes según el capital social del joven -origen social, estatus familiar, capacidad relacional, nivel educativo- (Bourdieu, 1997). En los

sectores juveniles que viven una situación prolongada o estancada en la precariedad, sin avances significativos hacia la estabilidad de un proyecto profesional definido, termina afectando a su personalidad, a su autoestima, y les dificulta a una plena integración social. En los sectores con dinámicas más desestructuradas laboralmente se acentúa esa vulnerabilidad con riesgos de marginación social (Serrano, 1998).

El origen social de los jóvenes es un indicador fundamental de las desigualdades en los itinerarios formativo-laborales juveniles. Pero los jóvenes tienen una imagen derivada de la cultura meritocrática, valorando los valores de esfuerzo individual y la ‘adaptabilidad’ al medio laboral más que el origen social, la capacidad relacional o incluso la suerte (Navarro y Mateo, 1993). Lo más relevante es el análisis del discurso juvenil en torno al trabajo tal como se explica más adelante.

Por último, ante la fragmentación del mundo actual, los jóvenes han debilitado sus referencias de las grandes instituciones clásicas –familia, iglesia, escuela-, y para abordar la inseguridad generada es necesaria la ‘autenticidad’ (Bauman, 2003; Beck y Beck-Gernsheim, 2003; Giddens, 1994). El trabajo también se ha debilitado como fuente de sentido profundo (Bauman, 2000; Durkheim, 1985; Gorz, 1997a; Sennett, 2000). Sentido e identidad son ahora metas a lograr individualmente y para paliar la incertidumbre moral. Sin embargo, existe un proceso individualizado de conformación de la propia conciencia moral que puede permitir una dinámica positiva de autoafirmación y autonomía moral (Canteras, 2004, y 2003). Entre los jóvenes se estaría modificando y reestructurando los criterios y actitudes básicas sobre la justicia o la dignidad. Son elementos centrales que median en la conformación de los comportamientos sociales y, en particular, en la conexión de los jóvenes con la acción sindical. Seguidamente, tras esta aproximación a los factores y tendencias que influyen en la subjetividad de los jóvenes se exponen las hipótesis acerca de las experiencias sociolaborales juveniles.

d) Hipótesis acerca de las experiencias sociolaborales juveniles

Esta sección ha comenzado por el análisis de la precariedad percibida por los jóvenes trabajadores. Se ha seguido por una explicación de los procesos que inciden en su experiencia sociolaboral y por una valoración del significado y ambivalencia del trabajo en relación con la subjetividad de los jóvenes. Junto con el análisis de las tendencias del mercado de trabajo juvenil realizado anteriormente ya se pueden avanzar

las hipótesis acerca de la conformación de las experiencias laborales juveniles. Se exponen teniendo en cuenta los resultados de esta investigación y están apoyadas y contrastadas con diversos estudios citados. Igualmente, estas hipótesis se contrastarán y complementarían con el análisis de otros indicadores y componentes que explican la conciencia y actitud de los jóvenes ante el sindicalismo y la acción colectiva desarrollados en los próximos capítulos –políticas sindicales, expresión sindical de los jóvenes y sus discursos ante el trabajo y la acción sindical-.

Así, en cuarto lugar, se plantean las hipótesis acerca de qué vinculación tienen los procesos de socialización laboral juvenil con su experiencia y su conciencia social. La hipótesis fundamental es la siguiente: el trabajo –con trayectorias diversas- es un problema central para los jóvenes trabajadores y es muy importante para sus vidas²³.

Nuestra sociedad otorga el estatus de adulto a las personas con posibilidad de intercambiar su fuerza laboral por una compensación económica que le posibilite su emancipación y autonomía. La mayoría de los jóvenes en la medida que permanecen en la precariedad laboral presentan una serie de limitaciones y obstáculos para ser miembros ‘activos’ como productores -no como consumidores-. Están en ‘transición’ que es un componente convencional de la juventud. Por la desigualdad en las trayectorias laborales de aproximación hacia una integración sociolaboral estable, se conforman diversos segmentos de jóvenes. Hay una gran pluralidad en los procesos de inserción profesional, derivados del diferente origen social y familiar, del sexo, del nivel educativo y de la capacidad relacional. Esos contextos condicionarán a los jóvenes que conforman distintas tipologías.

Esos nuevos modelos de transiciones laborales, derivados de las transformaciones de la organización del trabajo y del mercado laboral, son mayoritariamente precarios y generan unos fenómenos psicosociales negativos y desestructurantes, especialmente, en los sectores con precariedad más grave y prolongada. El entorno sociocultural está influyendo en la significación del trabajo en

²³ Por ejemplo, en el último *Sondeo sobre la juventud española* realizado por el CIS (2005) el *paro* –interpretado como los problemas de inserción laboral y de estabilidad en el empleo- sigue siendo el problema “más importante” (35,5%), seguido del *terrorismo* (26,5%) y la *vivienda* (15,3%). Ante la pregunta sobre los dos problemas “más importantes” que preocupan en el plano personal los jóvenes españoles contestan primero el *paro* (34,5%) y segundo la *vivienda* (22,3%). Igualmente, el *trabajo* es considerado “poco o nada importante” por sólo el 3,5% de jóvenes, mientras los *estudios* lo son por el 12% y la *política* por el 68,1%. Por otra parte, teniendo en cuenta los jóvenes que contestan y procede la pregunta sobre la “satisfacción” los dos ámbitos de mayor insatisfacción –“poco o nada satisfechos”- son el *trabajo* (35,6%), *su situación económica* (40,7%) y la *vivienda* (29,2%). Por el contrario, los mayores niveles de “muy o bastante satisfecho” se producen con respecto a la *familia* (95,8%), la *libertad en casa* (93,5%), los *bienes y objetos de que disponen* (86,1%) y el *tiempo libre y el ocio* (78,1%).

los jóvenes, es decir, en su sistema de creencias, valores y expectativas en torno al trabajo que les sirve de marco de referencia para su forma 'normal' de sentir, pensar y actuar. Así, esta hipótesis central se puede estructurar en diversas hipótesis más particulares, que son las siguientes:

1) Primera: el trabajo sigue ocupando un lugar fundamental para la gran mayoría de los jóvenes 'trabajadores' estudiados, y se ha confirmado en las investigaciones consultadas (Agulló, 1997; Antón, 2004c, y 2002; Canteras, 2003; INJUVE, 2005, Orizo, 1991, 1996 y 2000; Peiró, 1993; Santos, 2004; Tezanos, 2003, 2004a y 2004b). Es común a las diferentes variables consideradas, y no se ha observado un rechazo genérico del trabajo²⁴. Se rechazan empleos concretos y, normalmente, se tiende a aplazar la incorporación a un mercado de trabajo precario. Para la mayoría su integración laboral no es voluntaria. Gran parte de los jóvenes autóctonos no aceptan los trabajos considerados más penosos o discriminatorios –agricultura, construcción, trabajo doméstico- que son ocupados por inmigrantes. No obstante, una gran parte de sus esfuerzos, incluso antes de la experiencia laboral, están dirigidos hacia la consecución de un buen empleo, evitar la precariedad y aumentar las garantías para unas trayectorias laborales ascendentes. Además, se observa una doble posición. Por un lado, la desmitificación del empleo. Por otro lado, una consideración como central y eje estructurador en sus vidas. Por tanto, según esta investigación los jóvenes no rehuyen el trabajo y todo lo referente al mundo laboral. Se oponen y pretenden superar el empleo precario, y todos afirman un deseo expreso por lograr o mantener un empleo, con un nivel básico de calidad y estabilidad.

²⁴ En la investigación de Comas (2003), realizada entre jóvenes hasta 25 años y con un porcentaje inferior de jóvenes trabajadores, se pone de relieve las tendencias juveniles hacia conductas de riesgo, valores postmaterialistas y una excesiva centralidad del ocio. Esos elementos hablan de un grado de bienestar, libertad y calidad de vida para los jóvenes sin parangón en la historia, conformando esas señas de identidad generacional. Son valoraciones también resaltadas en otras investigaciones (Elzo, 1999, Inglehart, 2001; Orizo, 2002, y 1996). Sin embargo, en paralelo, se van consolidando ciertos problemas materiales que afectan a los jóvenes, también de forma estratificada, pero sobre todo con la edad: se trata del empleo precario y del paro, de las dificultades de la vivienda, del retraso de la emancipación familiar y de la efectiva integración en la sociedad. Esa investigación pone el acento en la distancia de los jóvenes de edades más tempranas del mundo laboral, pero también reconoce que a partir de los 23 años, con la vinculación más permanente al empleo, los jóvenes se enfrentan a esa problemática del trabajo que empieza a ocupar un papel central en su vida. Así, el contraste entre esos dos ámbitos de socialización, anterior y posterior a la entrada en el mercado de trabajo, es uno de los aspectos más relevantes de las dos clases de jóvenes españoles. Por tanto, existe un proceso de transición fuerte entre los 22 y 25 años y, a partir de esas edades, en los jóvenes 'trabajadores', cuya permanencia en el mercado de trabajo es permanente y duradera y son los considerados aquí, el empleo –sus condiciones, esfuerzos, expectativas- empieza a ocupar un papel central con un reajuste de los otros aspectos culturales, sociales y de ocio que habían predominado en su experiencia anterior.

Al mismo tiempo, existen diversos estilos de vida²⁵. Sobre todo, en las edades más tempranas de los jóvenes, con transiciones al mercado de trabajo más prolongadas, con mayor peso de otras esferas de socialización y de expresión vital. La aproximación al ámbito laboral es más tardía y progresiva. Los jóvenes viven más el ‘presente’, y el empleo, para los de menor edad, aparece a lo lejos. No obstante, gran parte de su esfuerzo académico y su experiencia relacional está vinculado con una mejor colocación futura en el mercado de trabajo. Por tanto, existen grandes diferencias entre las tres cohortes de edad, según sus procesos de transición hacia una incorporación permanente al mercado de trabajo. Entre los 16 a 19 años no hay incorporación al empleo o es muy ocasional y secundaria. Entre los 20 a 24 años se produce una incorporación progresiva y va creciendo en importancia. Y entre los 25 a 29 años la problemática del empleo y sus trayectorias laborales y carreras profesionales van ocupando un lugar central para sus proyectos vitales. En definitiva, aquí se trata, fundamentalmente, de jóvenes trabajadores, es decir, con una integración y permanencia en el ámbito laboral y los problemas del empleo son importantes para esos jóvenes.

Por otra parte, se están produciendo otros cambios de valores y mentalidades (Elzo, 1999; Inglehart, 2001; Orizo, 1996 y 1991; Orizo y Elzo, 2000; VV.AA, 2002). Sin embargo, la seguridad y bienestar material son objetivos fundamentales de los jóvenes. El horizonte de un ‘buen’ empleo, de un empleo de calidad, es una preocupación generalizada. Así, los problemas del trabajo aparecen como un gran problema ‘social’, en la medida que es compartido por la mayoría de jóvenes y clases trabajadoras.

Sin embargo, se observa una visión más realista y pragmática en todo lo que se refiere al ámbito laboral y a la realidad social en general (Agulló, 1997; Canteras, 2003; Comas, 2003; Dubar, 2002; del Río, 2004). Se da una genérica revalorización del trabajo, una actitud positiva hacia la actividad laboral. Sin embargo, se da una mezcla de los dos componentes instrumentales y expresivos, dominando generalmente el primero. En lo que respecta a su situación actual suele dominar claramente el valor instrumental. Pero entre los deseos y expectativas de los jóvenes, en sus búsquedas y esfuerzos de sus itinerarios laborales está la esperanza de un trabajo con ‘sentido’ y en ‘condiciones’. O sea, hay realismo con respecto al presente, pero no hay una completa

²⁵ Según la investigación de Comas (2003) los cinco estilos de vida de los jóvenes españoles – hasta 25 años- son: *estudiosos* (42,7%); *marchosos* (17%); *hogareños* (6%); *consumistas* (12%), y *trabajadores* (23%).

adaptación a la precariedad o una renuncia a la calidad del empleo, y mantienen las expectativas de un trabajo expresivo. Es un deseo común partiendo de cada nivel diferente y con la materialización de trayectorias diversas.

2) Segunda: existe una diversidad de trayectorias laborales (Antón, 2002; Cachón, 2000a; Cano, 2000; Casal, 2000 y 1999) que suponen distintas ‘experiencias’ de los jóvenes trabajadores. Esta hipótesis ya está suficientemente contrastada en las secciones anteriores. La crisis socioeconómica y la segmentación laboral han generado una amplia precariedad, que afecta a la mayoría de los jóvenes, empujando a una parte sustancial de los mismos hacia el riesgo de caer en la marginalidad. Se ha truncado una socialización laboral homogénea y ‘normal’ dentro de un empleo estable y con plenos derechos, junto con el bloqueo de una perspectiva de desarrollo y progreso continuado en la carrera profesional. Es decir, se ha truncado la estabilidad y seguridad que proporcionaba la plena ciudadanía social y laboral (Alonso, 2006, y 2000a).

Se producen procesos socializadores diferentes que se pueden clasificar en cuatro grandes grupos, al igual como se ha señalado antes: 1) acceso rápido a la estabilidad laboral; 2) un proceso prolongado de aproximación sucesiva a ella; 3) una situación de estancamiento largo en la temporalidad e inestabilidad, y 4) en un proceso de desestructuración y con riesgos de marginación y exclusión social. Así, teniendo en cuenta esas diversas trayectorias laborales se conforman los distintos ‘trayectos hacia el deterioro de la identidad juvenil’. Las diferentes condiciones de precariedad, su duración y gravedad, condicionan esas trayectorias laborales. A su vez, está interrelacionado con los diferentes factores sociales y de apoyo social y familiar.

Así, influye el estatus socioeconómico personal y familiar en sus trayectorias laborales (Agulló, 1997; Bourdieu, 1997; Langa, 2005; Tezanos, 2004a). Algunos jóvenes de clases medias y medias-altas y mayor nivel educativo no viven subjetivamente la temporalidad o la inestabilidad laboral como precariedad, sino como experiencia elegida y acumulativa o complementaria con su actividad formativa. Su mejor estatus socioeconómico y relacional les permite probar y esperar a una inserción laboral de acuerdo a sus expectativas. Su presente no es muy penoso, confían en el futuro en insertarse en el segmento primario del mercado de trabajo, y no les presiona tanto la necesidad. No se les generan grandes problemas psicosociales ni les afecta a su identidad. No son autosuficientes pero no pierden la autoconfianza en su futuro profesional, y son jóvenes –en transición- prolongadamente.

Los jóvenes con menor estatus socioeconómico –hijos de clases bajas y medias/bajas- tienen menos opciones estratégicas y con un menor colchón familiar, y no tienen una transición ‘acomodada’. Están más desprotegidos y su socialización laboral está más condicionada por la necesidad económica y por un proceso prolongado de inestabilidad laboral, aunque una parte tenga un alto nivel académico²⁶. En estos casos, se genera una situación de precariedad, inseguridad e insatisfacción laboral, aunque existen grados en la duración del estancamiento, el relativo avance o el retroceso. Una parte puede tener acceso a puestos de trabajo algo estables –con los nuevos contratos indefinidos, con menos derechos y de duración determinada-, aunque suelen ser poco cualificados. Otra parte permanece en la rotatividad entre diversos contratos temporales o entre ellos y el desempleo –o la inactividad forzada- llegando incluso hasta el paro de larga duración (Santos, 2004). Esa situación de vulnerabilidad e incertidumbre lleva un deterioro de la autoestima personal, dificulta la materialización de sus proyectos vitales, en particular, su emancipación en buenas condiciones, ven restringidas sus aspiraciones y expectativas laborales y sociales, y en los niveles inferiores se roza la marginalidad y el riesgo de exclusión.

La situación de los jóvenes es muy diversa, con respecto a su estatus socioeconómico, a su posición de clase, a la que se añade la mayor discriminación laboral de las mujeres jóvenes. La tendencia dominante es la precariedad laboral pero hay dos dinámicas extremas. Por arriba, a una estabilidad y colocación en la estructura social y de empleo superior. Por abajo, a dinámicas de desestructuración y marginación social. La intermedia, mayoritaria supone un proceso de transición, de aprendizaje, de intento de aproximación hacia una mayor estabilidad y vinculación al mercado de trabajo. Sin embargo, para algunos esta etapa es rápida y para otros muy lenta e inestable. En este proceso es fundamental la capacidad económica y el estatus de él y su familia. Por un lado, como capacidad cultural y relacional para proporcionar unas mayores oportunidades. Por otro, como capacidad de acceso a unas rentas y consumo. Ambas capacidades las pueden proporcionar la familia o la unidad de convivencia, como colchón social y defensa institucional frente a la pobreza y la precariedad.

²⁶ El nivel educativo general ha aumentado y muchos hijos de capas bajas y medias-bajas son universitarios e ilustrados, con unas características específicas (Langa, 2005; Vaquero, 2002). Por otra parte, todavía el 28,6% de jóvenes en España entre 18 y 24 años han abandonado el sistema educativo sin completar la enseñanza secundaria. Corresponde, fundamentalmente, con un estatus socioeconómico bajo. Ese indicador es superior al de Italia (26,4%) y muy alejado de los principales países de la U.E.: Francia (13,5%); Alemania (12,5%), y Reino Unido (7,2%) (Barbier, 2003).

3) Tercera: existe un debilitamiento del empleo como factor de identificación colectiva (Castel, 1995; Díaz Salazar, 2003; Dubar, 2002; del Río, 1999, 1997b). Desde el punto de vista de la relación entre jóvenes trabajadores y sindicalismo, tema central para esta tesis, este componente es fundamental. Así, la problemática del trabajo sigue teniendo un papel central en las vidas de las personas y, específicamente, de los jóvenes que con trayectorias diversas se van preparando o incorporando al mercado de trabajo. Conseguir un buen empleo, en los planos instrumentales y expresivos, sigue figurando entre los objetivos y preferencias importantes de los jóvenes. También influye en la identificación individual y en el estatus socioeconómico y los estilos de vida. Es decir, el trabajo sigue siendo importante para las vidas de las personas incluso, en algunos aspectos y problemas, más que antes.

Sin embargo, a partir de este relativo acuerdo entre la mayoría de autores citados, aparece el énfasis sobre en qué sentido el trabajo sigue siendo central y el debate sobre su centralidad. Aquí, se sigue el criterio interpretativo de la ambivalencia del papel del trabajo avanzado en el capítulo anterior. Y vinculado a un objetivo de esta tesis, la explicación de la relación entre el trabajo juvenil y su disposición para la acción sindical se ha centrado en la importancia de la función de identificación colectiva del trabajo. Así, por una parte, el trabajo sigue teniendo una gran importancia para los jóvenes, en la esfera individual y social -en la medida que es un agregado de las preocupaciones individuales-. Por otra parte, se ha debilitado como factor de identificación colectiva y de generador de una cultura obrera específica, aspectos que han constituido una base de pertenencia y conexión tradicional con la acción colectiva y sindical²⁷. Se ha producido una ruptura entre los dos planos. Las actitudes y procesos adaptativos se han individualizado, se han producido grandes cambios culturales y de mentalidades, la población trabajadora se ha fragmentado y se ha producido una mayor disociación con la auto-identificación colectiva. Por tanto, se ha debilitado el papel del trabajo en la conformación de una identidad colectiva, en la generación de la acción sindical y en la configuración de una fuerza social.

Este tema, insuficientemente tratado por otros autores y estudios consultados, es uno de los aspectos más significativos cuando se habla de la pérdida de algunas de las

²⁷ No obstante, hay que recordar que esa menor identificación de clase a través de lo laboral coexiste con nuevas subculturas juveniles y nuevas formas expresivas de diferenciación de clase o de segmentos de clase en diversos planos simbólicos, estéticos y culturales. Así, ciertas expresiones juveniles de raíz popular -por ejemplo, el 'botellón'- se diferencian de otras expresiones elitistas o 'pijas'.

funciones identificadoras colectivas del trabajo en relación con la constitución de una clase o un campo social como el representado históricamente por el movimiento 'obrero'. La debilidad de esa pertenencia a una dinámica colectiva, a un proyecto común, añade dificultades para la acción colectiva y sindical, y explica el distanciamiento de jóvenes trabajadores y sindicalismo. Este aspecto relevante, tratado también en el marco teórico, se vuelve a profundizar en la investigación realizada para esta tesis y se volverá a tratar en los próximos capítulos. No obstante, ese componente de la identidad colectiva y su vinculación con la acción sindical no sólo se ha debilitado por las transformaciones del trabajo. Han influido también diversos cambios socioculturales que afectan a las mentalidades y valores de los jóvenes, tratadas en este capítulo. Éste punto de vista expresado aquí es el más específico y diferenciado frente a las dos posiciones más extremas sobre la centralidad: la infravaloración del papel del trabajo o la sobrevaloración de su importancia en todas las esferas.

En definitiva, la óptica expresada en estas hipótesis apunta a una doble dinámica. Hay componentes del trabajo que han crecido en importancia: su problemática, junto con la preocupación y estrategias individuales. Y otros componentes que se han debilitado: su función de identificación colectiva y la conformación de estrategias colectivas y de acción sindical. No obstante, la importancia relativa de cada una de esas dos dinámicas y su combinación genera posiciones diversas ya que, además, influyen otras tres variables fundamentales ya comentadas. 1) La edad de los jóvenes, por sus distintas transiciones al mercado de trabajo. 2) El nivel de precariedad laboral o calidad de su empleo, por sus distintas trayectorias laborales. 3) Las nuevas dinámicas socioculturales y los cambios en la subjetividad. Todo ello confiere más variaciones a lo largo de las biografías personales y equilibrios y combinaciones diversas según el estatus socioeconómico y el género, y añade complejidad al análisis concreto de unas tendencias más fragmentadas. Sin embargo, la diferenciación de esas dos dinámicas dominantes y su interacción es el enfoque que se va comprobando. Esta hipótesis ya explicada en el marco teórico se seguirá contrastando y profundizando en los capítulos sexto y séptimo, ya que constituiría una de las causas explicativas del desencuentro entre jóvenes trabajadores y sindicatos.

Entre la situación laboral y de empleo de los jóvenes y su comportamiento colectivo y de acción sindical median estos procesos de socialización y sus percepciones. Evaluar los procesos y características de las experiencias sociolaborales juveniles es imprescindible para conectar la situación del mercado de trabajo y las

trayectorias laborales de los jóvenes con sus estrategias individuales y su disponibilidad para la acción colectiva y sindical, tal como se analizan en los próximos capítulos. Son elementos que ayudarán a completar el análisis de las características de los jóvenes trabajadores, de sus componentes socioculturales. Estos aspectos permitirán explicar las razones del débil sentido de pertenencia a un proyecto colectivo representado por el sindicalismo y los factores socioculturales que explican los escasos vínculos entre jóvenes y sindicatos. Así, por último, se exponen las conclusiones de este capítulo, la síntesis de los cambios de las condiciones del empleo juvenil y cómo se está configurando la experiencia sociolaboral de los jóvenes trabajadores.

4.3 Conclusiones: mercado de trabajo y conciencia social de los jóvenes

En esta segunda parte, se han investigado las características del mercado de trabajo juvenil, sus trayectorias laborales y la conciencia social de los jóvenes trabajadores ante la precariedad laboral y el trabajo. Las principales conclusiones son las siguientes.

Primera, se ha precisado el concepto de precariedad laboral, clave para interpretar la gravedad de las situaciones de desempleo y temporalidad juveniles. Se han criticado dos enfoques unilaterales sobre la dimensión y papel de la precariedad: catastrofista, y embellecido. Se ha destacado la importancia de esta problemática, considerando que no es ‘inevitable’, aunque existen factores estructurales, políticos e históricos que la condicionan. Se ha justificado la necesidad de un enfoque dinámico de la precariedad, analizando las trayectorias laborales y el papel que ocupa esa situación del empleo –o la inactividad o el desempleo- y las expectativas expresadas. Así, temporalidad no es exactamente ‘precariedad’, contrato indefinido –de fomento- tampoco es sinónimo de ‘seguridad y estabilidad’, y la ‘inactividad’, mayoritaria en el tramo de 16 a 19 años, en gran medida es una estrategia preventiva y defensiva frente a la precariedad laboral. En ese sentido, existen diferencias significativas entre los tres tramos de edad juveniles.

Segunda, existe una dinámica dominante de precariedad laboral entre los jóvenes trabajadores: altas tasas de temporalidad -55%- e importante volumen de desempleo -14%-. La precariedad laboral, contando esos dos indicadores fundamentales, afecta a dos tercios del conjunto de jóvenes asalariados y desempleados. Sin embargo, se va reduciendo algo con la edad hasta llegar en el tramo de 25 a 29 años a algo más de la

mitad -46% de temporalidad más 10% de paro-. Así mismo, los jóvenes de baja cualificación tienen peores condiciones de empleo. Ha habido un aumento sustancial de la participación juvenil femenina en el mercado de trabajo y se ha acercado a la tasa de actividad de los jóvenes varones. Pero todavía persisten ciertas desigualdades desfavorables para las mujeres jóvenes en menor tasa de actividad y tasa de ocupación, y el porcentaje de paro y temporalidad de las mujeres es superior al de los varones.

Ese alto volumen de temporalidad y precariedad laboral juveniles es persistente a lo largo de las últimas dos décadas. No es transitorio ni se va diluyendo todo con la edad. Más de la mitad de jóvenes trabajadores siguen siendo precarios a la entrada en la edad adulta, y se ven afectados por la incertidumbre con respecto a sus proyectos vitales fundamentales, de emancipación, autonomía y seguridad. Así se ha pasado del paro juvenil, dominante dentro de la precariedad, a la situación mayoritaria de 'empleo precario', con una composición menos grave del conjunto de la precariedad. La otra cara de la moneda es que la precariedad laboral no es estática ni está totalmente generalizada entre los jóvenes. En los últimos quince años se han mantenido –con un repunte en 1995- esas tasas de temporalidad en torno al 55% de jóvenes. En ese sentido, el objetivo de los acuerdos para la estabilidad en el empleo, en el año 1997, de reducir la temporalidad se ha incumplido.

Sin embargo, se han reducido las altas tasas de paro juvenil, y en los últimos diez años ha aumentado la ocupación juvenil en 1,5 de empleos hasta situarse en 4,8 millones. Eso ha permitido una movilidad ascendente significativa, en particular, desde el paro, la inactividad o la inmigración hasta el empleo temporal y precario. Igualmente, en el último tramo de edad de 25 a 29 años, algo más de la mitad de asalariados tiene un contrato indefinido de fomento. En los últimos diez años se ha modificado la estructura del mercado de trabajo juvenil. En el año 1996, el 76% de jóvenes asalariados y desempleados era precario y el 24% restante tenía contrato indefinido ordinario -1,1 millones-. Pero esa situación de precariedad laboral estaba repartida casi por mitad entre el paro -1,8 millones- y la temporalidad -1,7 millones-. En el año 2005 los bloques han cambiado. Se ha reducido el paro juvenil a 0,8 millones y ha crecido el volumen de empleos juveniles temporales -2,4 millones-. Este bloque de precariedad laboral ha descendido hasta el 61,5% de la población juvenil asalariada y desempleada, y su composición interna es menos grave, ya que el desempleo es sólo una cuarta parte del total. Al mismo tiempo, han desaparecido, prácticamente, los empleos juveniles con contrato indefinido ordinario –los que había en 1996 se han hecho adultos-, y la

contratación indefinida de fomento e incentivada ha llegado a unos 2 millones de jóvenes. Por tanto, se han producido cambios en dos sentidos diferentes. Uno, de una precariedad más grave –desempleo- a otra precariedad menos grave –empleo precario-. Dos, de la mayor calidad y garantías del empleo con contrato indefinido ordinario, que tenía más de un tercio de ellos, a la utilización del contrato indefinido de fomento. Se ha generado una situación intermedia con respecto al clásico empleo ‘fijo’, que prácticamente desaparece en los jóvenes trabajadores actuales. El porcentaje ocupado por jóvenes con ese contrato indefinido de fomento ha sustituido el volumen anterior de empleos con contrato indefinido ordinario, sin rebajar el porcentaje de temporalidad juvenil. No obstante, en sentido biográfico la mayoría de ese volumen de jóvenes en esa situación intermedia procede de la temporalidad, por lo que han ‘experimentado’ una trayectoria ascendente, aunque su horizonte máximo se bloquee en ese nivel.

Tercera, se han producido diversas trayectorias laborales, ascendentes, estancadas y descendentes. Si se contempla la fase de entrada en la edad adulta se han definido cuatro bloques. 1) De ascenso rápido a una situación de cierta estabilidad que afecta, aproximadamente, a un 20%, aunque con diversidad de posiciones –élite cualificada, adscripción familiar o profesiones ‘obreras’-. 2) De aproximación sucesiva hacia esa seguridad, a un 30%. 3) De estancamiento en la precariedad, en torno a otro 30%. 4) De descenso con riesgos de desestructuración social, a un 20%. En todo caso, hay que realzar dos consideraciones complementarias. Una, la permanencia prolongada en esa trayectoria de estancamiento 3) supone un bloqueo con respecto a los proyectos vitales a los que se enfrentan en la edad adulta, y conforme se avanza en la edad se puede valorar como una situación grave, más similar a la 4). Otra, parte de jóvenes en aproximación sucesiva hacia un empleo seguro permanecen en una situación de fragilidad ante su futuro, y todavía son inciertas sus expectativas de consolidación de una situación segura. Aquí, aparece el complejo papel del nuevo contrato indefinido incentivado que se ha analizado con profundidad. Esos empleos tienen más estabilidad que los temporales, pero su duración media es inferior a cuatro años y gran parte de ellos se extinguen al terminar la subvención a los empleadores. Así, la calidad y estabilidad del empleo ya no se puede asociar sólo a tener un contrato indefinido, ya que se ha generado esa situación intermedia con el empleo indefinido de fomento y bonificado, más vulnerable que el empleo ‘fijo’ clásico. Por tanto, el horizonte de esos jóvenes en movilidad ascendente y aproximación sucesiva ya no es el empleo ‘fijo’ y de calidad.

En definitiva, se han generado trayectorias ascendentes desde una posición precaria grave a otra menos grave, y se han ensanchado las posiciones intermedias con respecto al empleo de calidad, pero sin superar una relativa vulnerabilidad. Por arriba hay un tercio de jóvenes trabajadores con trayectorias relativamente estables y consolidadas. Por abajo otro tercio con unas trayectorias precarias graves, aunque una parte ha ascendido desde la precariedad extrema, el paro o la inmigración. Y un tercio intermedio, una parte de los cuales ha experimentado una movilidad ascendente inicialmente, se mantiene en una trayectoria precaria o incierta sin consolidar su estabilidad y seguridad y con el horizonte de esa situación intermedia.

Cuarto, estas dinámicas reflejan el mantenimiento de un modelo de mercado de trabajo juvenil, basado en el empleo precario y flexible, y con una profunda segmentación laboral. Existe un prolongado proceso de socialización laboral de los jóvenes en una situación mayoritaria de inseguridad en el empleo y de indefensión, que dura más de dos décadas. El sistema productivo español tiene muchos sectores estacionales. No obstante, la temporalidad se ha generalizado en los mercados de trabajo secundarios y poco cualificados, dominantes en España, pero que también están asociados a unos puestos de trabajo relativamente estables. Se ha roto la causalidad real de la relación puesto de trabajo duradero / contrato indefinido, y se ha extendido el abuso de la temporalidad. Ello es debido, sobre todo, a la consolidación de unas estrategias empresariales que condicionan la persistencia de la precariedad, generan una posición de subordinación de la fuerza de trabajo juvenil y fuerzan un abaratamiento de los costes laborales. Así mismo, la acción de los sindicatos no ha podido evitar la consolidación de esta amplia precariedad laboral, instalada en el mercado de trabajo español. Ello afecta, particularmente, a la dimensión sustantiva del sindicalismo, a una identidad sindical clave: la limitada capacidad de influencia e intermediación de los sindicatos con respecto a los grandes problemas de la temporalidad y la precariedad en el mercado de trabajo. Es el tema que se tratará en el siguiente capítulo.

Quinta, existe una amplia conciencia social en los jóvenes trabajadores sobre la precariedad laboral y, al mismo tiempo, consideran muy importante el trabajo para sus vidas. La percepción juvenil de esa precariedad es clara: más de la mitad de jóvenes trabajadores activos -53,4%- expresan inseguridad ante su empleo, con un total de unos 2,5 millones de jóvenes. Esa percepción es mayor entre las mujeres jóvenes -60,4%- que entre los varones -48%-, aunque como hay una menor tasa de actividad femenina, el volumen de cada sexo es similar. Los porcentajes sobre esa precariedad percibida

descienden algo con la edad, pero al ir aumentando la incorporación juvenil al mercado de trabajo, se incrementa el volumen de jóvenes que expresan esa inseguridad, en el último tramo de 25 a 29 años.

Por otra parte, también se ha señalado la gran importancia del trabajo para los jóvenes trabajadores. Se ha explicado la hipótesis fundamental de que el trabajo –con trayectorias diversas- es un problema central en sus vidas. En la medida que se produce la generalización de la incorporación al mercado de trabajo de forma permanente, en el tramo de edad de 20 a 24 años, aumenta la importancia de la problemática laboral entre los jóvenes. Al mismo tiempo, se produce una diversidad de trayectorias laborales, una interrelación desigual con otros ámbitos de socialización, con los factores de edad, de sexo y de origen socioeconómico. Todo ello supone una fragmentación de las experiencias sociolaborales. Al mismo tiempo, junto con los cambios de mentalidades más amplios, se está produciendo un proceso de individualización y de estrategias adaptativas en el mercado de trabajo, diversas según las capacidades y el estatus socioeconómico de los jóvenes trabajadores y sus familias. Aquí, sólo se ha reflejado la hipótesis de que la importancia concedida por los jóvenes trabajadores a su problemática laboral no se corresponde con su disposición a la acción sindical y colectiva. Ambos aspectos se analizarán en detalle más adelante. Por tanto, se avanza que en la actitud y respuestas de los jóvenes trabajadores, además de sus condiciones de empleo y la forma que son percibidas, influyen los mecanismos mediadores, la situación de indefensión ante la presión empresarial y las expectativas sobre la efectividad de la acción sindical para cambiar su situación laboral. Esta valoración de las estrategias de los jóvenes ante el trabajo y la precariedad, su identificación con el sindicalismo y su actitud ante la acción sindical se analizará en los próximos capítulos.

Por último, este capítulo acaba con la necesidad de una nueva reflexión: cómo inciden los factores señalados en la acción colectiva y sindical y en el sentido de pertenencia de los jóvenes trabajadores al movimiento sindical. Es el hilo conductor de esta investigación sobre las razones del escaso encuentro entre jóvenes trabajadores y sindicatos. Así, a pesar de que el empleo y la problemática laboral siguen siendo graves e importantes para los jóvenes y para la sociedad, se han contemplado otros rasgos que explican las dificultades para un acercamiento al sindicalismo. Los principales derivan de los contextos externos y de la propia precariedad que genera más indefensión entre los jóvenes trabajadores. También se ha hecho alusión a cambios en las mentalidades juveniles y a los profundos procesos de individualización. Las amplias transformaciones

del trabajo han modificado las identidades laborales tradicionales del fordismo, que han sido la base del sindicalismo europeo. En particular, el trabajo ha perdido peso en la conformación de una identidad colectiva ‘obrero’ o de ‘clase’, más débil entre los jóvenes, tema que se queda abierto aquí, y sobre el que se volverá más tarde. Paralelamente, existen otras dinámicas y movimientos sociales transversales, que están definiendo nuevos procesos de identificaciones, más o menos densas, y otros campos sociales, diferentes pero con puntos en común con los anteriores procesos de identificación de clase.

Sin embargo, según la hipótesis planteada, existe un desencuentro, aunque los jóvenes trabajadores todavía mantienen importantes vínculos con los sindicatos, en particular, en la delegación y utilización de su labor de intermediación y de representación. Así, ofrecen cierta legitimidad social al papel defensivo que realizan los sindicatos y utilizan de forma instrumental algunas de sus funciones de mediación, asesoramiento y apoyo. Pero existe poca implicación y pertenencia y los vínculos son poco sólidos. Todo ello expresa problemas existentes en las dos dimensiones fundamentales del sindicalismo. Una, su dimensión sustantiva, de capacidad de influencia efectiva. Otra, su dimensión social, de articulación de una base social, en particular entre los sectores jóvenes y precarios, y de conexión con la sociedad. Por tanto, este aspecto se tratará con profundidad en el próximo capítulo.

Los dos planos analizados –trabajo y conciencia social– de los jóvenes trabajadores han ofrecido los rasgos de sus condiciones materiales con respecto al empleo y han aportado algunos de los factores que influyen en su conformación cultural y su subjetividad. Las mediaciones entre ellos han proporcionado elementos de su mutua relación. Ambos aspectos son la base de los intereses y actitudes de los jóvenes. Se ha terminado el capítulo con la explicación de la conciencia juvenil acerca de la precariedad laboral, en el marco de procesos más amplios de socialización laboral y cambios de mentalidades. Ahora, se trata de analizar qué tienen que ver estas condiciones con la acción sindical, así como con las tres identidades clave de los sindicatos: hacia fines laborales, hacia la clase obrera y hacia la sociedad. Es el punto de referencia y conexión con la cultura sindical, con la construcción de la pertenencia a un campo social, vinculado con el movimiento sindical. El análisis de estos dos aspectos de los jóvenes trabajadores, sus condiciones sociolaborales y de empleo y su subjetividad, constituyen la referencia para explicar qué lugar ocupan en las políticas sindicales. Por

tanto, este capítulo ha analizado la primera parte de la relación jóvenes trabajadores y sindicalismo.

En próximos capítulos se analizarán otros componentes fundamentales que completan la valoración sobre la participación juvenil en el movimiento sindical, la conciencia social y la actitud de los jóvenes, y explican las características de los vínculos de los jóvenes trabajadores con respecto al sindicalismo. Se realizará desde una doble óptica. Por un lado, las dinámicas de los sindicatos y el papel de sus políticas sindicales respecto de los jóvenes trabajadores. Ello desde los dos componentes de la acción sindical, la influencia y la pertenencia. Por otro lado, se explicará el comportamiento de los jóvenes ante su problemática sociolaboral y la acción sindical. Para ello se partirá de cuatro tipos de indicadores y fuentes empíricas que expresan la posición de los jóvenes trabajadores: afiliación sindical, participación en las elecciones sindicales y la representación sindical, percepciones juveniles sobre el trabajo y la precariedad laboral y discursos ante la acción colectiva y sindical. Ello completará el análisis de la conciencia social juvenil y su grado de pertenencia al campo social representado por el sindicalismo. Así se podrá establecer la conexión mutua entre jóvenes trabajadores y sindicatos, para evaluar las causas del tipo de vínculos entre las dos partes. Por tanto, en el siguiente capítulo se analizará qué papel tienen las políticas sindicales en relación con los jóvenes trabajadores, con sus intereses y su conciencia social.

TERCERA PARTE:

SINDICALISMO Y VÍNCULOS CON LOS JÓVENES

Capítulo 5

Lugar de los jóvenes en el conjunto de las políticas sindicales

Tras el diagnóstico de las condiciones materiales de existencia y la conciencia social de los jóvenes trabajadores, en la tercera parte se analiza el otro polo de la relación: las políticas sindicales con respecto a los jóvenes trabajadores, los vínculos de jóvenes y sindicatos, y las percepciones, discursos y actitudes de los jóvenes trabajadores ante el trabajo y la acción sindical. Se ha distribuido en cuatro capítulos. El capítulo quinto analiza el lugar de los jóvenes en el conjunto de las políticas sindicales. El capítulo sexto explica las características de la representación sindical y de la afiliación de jóvenes a los sindicatos. El capítulo séptimo analiza las ideas de los propios jóvenes trabajadores y sindicalistas acerca del trabajo y la acción sindical. Finalmente, en el capítulo octavo, se expresan las conclusiones generales de esta investigación acerca de los vínculos entre jóvenes trabajadores y sindicatos.

1. Dinámicas del sindicalismo y su vinculación con los jóvenes

Este capítulo trata del lugar de los jóvenes en el conjunto de las políticas sindicales. En el capítulo anterior se han analizado las características del mercado de trabajo juvenil, destacando su fragmentación y su precariedad, las percepciones juveniles acerca de la inseguridad del empleo y los procesos de socialización laboral de los jóvenes trabajadores. Estos aspectos son el punto de partida para analizar las dinámicas del sindicalismo y su vinculación con los jóvenes. Expresan los contextos más inmediatos, las condiciones y dificultades para el sindicalismo. Son factores de debilitamiento sindical en dos planos. 1) En el plano estructural esa segmentación y fragmentación genera intereses y dinámicas diversas, junto con una fuerte tendencia hacia la individualización de las relaciones laborales. 2) En el plano asociativo añade

nuevos problemas para la cohesión, articulación y representación de los sectores jóvenes y precarios. También se han avanzado las principales políticas públicas y estrategias empresariales que condicionan el mercado de trabajo juvenil.

Así mismo, en el segundo capítulo, se han expresado cuatro aspectos relevantes para la interpretación de esta investigación. 1) el modelo sociológico de la acción sindical y sus lógicas de influencia y pertenencia. 2) Las características y dificultades principales para la acción sindical en estos momentos: debilidad del poder sindical, crisis del neocorporatismo y dificultades de la intermediación de los sindicatos. 3) La ambivalencia del trabajo con tendencias contradictorias en su papel. 4) Los cambios en las identidades laborales, y su relación con los procesos de identificación colectiva con el sindicalismo.

El presente capítulo enlaza el análisis de los dos capítulos anteriores –las tendencias sociolaborales de los jóvenes y el marco teórico adoptado- con la explicación de las dinámicas sindicales y el lugar que ocupan los jóvenes trabajadores. Así, seguidamente y como introducción, se exponen los cambios estratégicos de las políticas sindicales y se empieza por el planteamiento y el enfoque general.

1.1 Los cambios estratégicos de las políticas sindicales

a) El planteamiento general acerca de las dinámicas sindicales

En este capítulo se realizará una valoración general de las estrategias sindicales analizando el lugar que en ellas han tenido los jóvenes y su situación laboral y sociopolítica. Se centrará en las estrategias de CCOO y UGT, que son los sindicatos representativos en el ámbito estatal. Son los que condicionan la dinámica del conjunto del movimiento sindical y los interlocutores con el Gobierno y las organizaciones empresariales. Las dinámicas del movimiento sindical, por un lado, y las tendencias y trayectorias laborales de los jóvenes, por otro lado, son los dos aspectos que confluyen en la acción colectiva de los jóvenes en el ámbito sociolaboral, en las relaciones entre jóvenes trabajadores y sindicalismo, que constituye el tema central de esta investigación. Se trata de aplicar el modelo sociológico interpretativo y las lógicas de la acción sindical para analizar las dinámicas actuales que expresan las dificultades de los sindicatos para acercarse a los jóvenes. Dos son las referencias centrales. La primera, qué resultados ha tenido la *influencia* de los sindicatos con respecto a los problemas

sociolaborales fundamentales de los jóvenes trabajadores. La segunda, qué políticas y componentes de *pertenencia e identidad* han utilizado los sindicatos para favorecer la vinculación con los jóvenes.

Este capítulo se ha distribuido en tres secciones. La primera trata de las dinámicas sindicales y su vinculación con los jóvenes. En primer lugar, se explican los cambios estratégicos de las políticas sindicales. Así, tras la exposición del planteamiento general, se señala el enfoque histórico adoptado, las principales etapas del sindicalismo en España y la hipótesis acerca del lugar secundario de los jóvenes trabajadores en las políticas sindicales efectivas. En segundo lugar, se comienza con la explicación de la primera fase sindical –1976/1984-. Aunque queda fuera de la experiencia directa de los jóvenes trabajadores actuales esa etapa, desde la transición democrática, es la constitutiva del sindicalismo en España y cuando se han conformado sus identidades, sus políticas estratégicas y su vinculación con las clases trabajadoras. Por tanto, ha marcado los modelos sindicales vigentes, y son referencia para las distintas generaciones de sindicalistas¹. En tercer lugar, se analiza la segunda etapa sindical –1985/1994-, poniendo énfasis en el proceso de la huelga general del 14 de diciembre de 1988 y sus implicaciones. Aquí, se explicará la primera apuesta estratégica de los sindicatos contra la precariedad laboral juvenil. La segunda sección, la más larga y central del capítulo, explica detalladamente las políticas sindicales más importantes asociadas a los otros cuatro procesos principales de la acción sindical que tienen mayor relevancia para los jóvenes trabajadores actuales. Finalmente, en la tercera, se exponen las conclusiones generales acerca del lugar secundario que ocupan los jóvenes trabajadores en las políticas prácticas del sindicalismo.

Se analizan, sobre todo, los factores ‘internos’, las políticas, estrategias y dinámicas organizativas y culturales de los propios sindicatos. Junto con los factores estructurales -el mercado de trabajo juvenil- y el resto de factores institucionales y culturales, éstos constituyen un factor explicativo fundamental de las dinámicas de acercamiento y distanciamiento entre sindicatos y jóvenes. Este elemento se analizará desde la vertiente de qué lugar ocupan los intereses y la conciencia de los jóvenes en las políticas sindicales. La hipótesis planteada es que los jóvenes trabajadores, sus intereses

¹ Sin embargo, existe una experiencia vital diferente en cada generación; así, “*es evidente el riesgo de ruptura generacional que, con el sindicalismo como telón de fondo, se produce entre aquellos que han vivido la época de falta de libertades democráticas que hacía codiciable el desarrollo de determinados derechos –y entre ellos los de libertad sindical y de huelga- y los jóvenes, nacidos cuando aquellas ya habían sido restablecidas después de tantos años de secuestro*” (Escudero, 2000:13)

y sus percepciones, ocupan un lugar subordinado y secundario en las políticas y estrategias sindicales actuales de los grandes sindicatos en España. Sería una de las razones explicativas del escaso encuentro entre jóvenes y sindicatos. El análisis tendrá una perspectiva histórica señalando el papel de esas políticas sindicales en cada contexto concreto. Se trata de explicar y comparar aquellas dinámicas sindicales que han permitido un mayor acercamiento de los jóvenes y aquellas que han dado prioridad a otros objetivos y bases sociales y no han favorecido un mayor encuentro con ellos.

Un componente clave de las políticas sindicales es su influencia con respecto al mercado de trabajo, la actitud y su capacidad para la transformación de la precariedad juvenil. Ése es un aspecto central de los ‘intereses’ laborales de los jóvenes trabajadores. Es el hilo conductor para evaluar la dimensión sustantiva de los sindicatos, su *influencia* respecto a esos intereses juveniles. Se relacionará con las tres identidades sindicales explicadas en el segundo capítulo: la identidad hacia el mercado o con fines laborales; la identidad de clase o superación de la segmentación de la acción sindical, y la identidad hacia la sociedad o sociopolítica.

Se analizarán los resultados de la acción sindical con respecto a ello, así como las estrategias sindicales llevadas a cabo desde una doble dimensión. 1) La dimensión sustantiva valorando los resultados conseguidos por los sindicatos en relación con las condiciones sociolaborales y de empleo de los jóvenes trabajadores, es decir, su influencia real. 2) La dimensión social de la acción del sindicalismo. Se trata de comprobar cómo han desarrollado su identidad hacia la clase y su identidad hacia la sociedad, y qué lugar han tenido los sectores jóvenes y precarios en los distintos procesos de la acción sindical. Qué papel sociopolítico, de vínculos y de liderazgo social han generado, y qué referencia han tenido los jóvenes trabajadores al concretarse las políticas sindicales.

Se hará mención a los modelos de acción sindical y a los cambios estratégicos que han condicionado la forma de abordar esas dos dimensiones –sustantiva y social– del sindicalismo. En particular, se analizarán los principales procesos de conflicto social y de diálogo y negociación. Se trata de evaluar la capacidad de representación y legitimación social de la acción de los sindicatos, y los efectos en la ampliación, refuerzo o debilitamiento de la *pertenencia* de sus bases sociales, de los vínculos con los jóvenes trabajadores.

Los grandes sindicatos han promovido diversas medidas de acercamiento y vinculación con los jóvenes. Las principales medidas organizativas han consistido en

promover su afiliación y su incorporación a las listas electorales en las elecciones sindicales. Estas medidas han conseguido algunos avances, aunque insuficientes, para el acercamiento de jóvenes y el ensanchamiento de la representatividad de los sindicatos, tal como se analizará en el siguiente capítulo. Así mismo, en los últimos años, se han ido configurando organismos específicos –las Secretarías de la Juventud- para promover iniciativas en torno a diferentes aspectos de los jóvenes trabajadores, sobre todo de carácter informativo. Sin embargo, esas estructuras no están generalizadas en los diferentes niveles de los sindicatos -a diferencia de las Secretarías de la Mujer, con unas trayectorias más prolongadas, generalizadas y de mayor contenido-. Esas políticas específicamente juveniles y desde esos órganos juveniles han tenido poca relevancia para los intereses fundamentales de los jóvenes trabajadores. Sus problemas más importantes -la precariedad del empleo, sus condiciones laborales y de salarios o sus dinámicas asociativas- se han tratado desde las políticas generales de los sindicatos y sus estructuras ordinarias². En relación con ellos, los mecanismos principales de la acción sindical han sido la negociación colectiva y los procesos de intermediación -de acuerdos y conflictos generales- con las organizaciones empresariales y las instituciones del Estado, así como las orientaciones y dinámicas organizativas de las estructuras sindicales y del conjunto de los sindicatos.

Por tanto, aquí se analizará qué relevancia han tenido esas políticas generales del sindicalismo en España para los intereses sociolaborales y dinámicas asociativas de los jóvenes trabajadores. Sobre todo, se explicará los efectos de las estrategias sindicales frente a la precariedad laboral, principal problema de los jóvenes trabajadores y el de más importancia para la sociedad española³. Se interpretará bajo las dos lógicas fundamentales de la acción sindical: grado de influencia en relación con esa problemática sociolaboral y grado de pertenencia o identificación entre sindicatos y sus bases sociales. La explicación será sobre aquellas políticas generales que afectan a los

² Las decisiones sindicales más importantes sobre los jóvenes trabajadores se tratan en los órganos ordinarios de los sindicatos y, específicamente, desde las principales secretarías: acción sindical, empleo u organización.

³ Según los resultados de las encuestas en el barómetro del CIS de los últimos años el principal problema valorado por la sociedad española es el paro –la inseguridad del empleo interpretada aquí en términos de precariedad laboral-. En su último estudio 2636 de marzo de 2006, las respuestas a la pregunta *¿Cuál es, a su juicio, el principal problema que existe actualmente en España? ¿Y el segundo? ¿Y el tercero?*, son las siguientes: 1º: Paro, 52,2%; 2º: inmigración, 32,6%; 3º: terrorismo: 28,0%; 4º: vivienda, 18,8%; 5º: inseguridad ciudadana, 16,5%, y 6º: problemas económicos, 16,0%. En el estudio 2622 del CIS de octubre de 2005, los resultados son: 1º: Paro, 51,1%; 2º: inmigración, 37,4%; 3º: terrorismo: 25,0%; 4º: problemas económicos, 22,4%; 5º: vivienda, 20,2%, y 6º: inseguridad ciudadana, 14% (CIS, 2005). Igualmente, en octavo lugar aparece el problema de ‘calidad del empleo’, en el año 2005: 7,6%, y en el año 2006: 9,2%.

jóvenes trabajadores, a sus condiciones sociolaborales y de empleo centrales, especialmente, a la precariedad laboral, y a aquellas dinámicas más amplias, en el ámbito de las empresas o en un ámbito más general, que pueden conformar procesos de identificación y pertenencia con los sindicatos. Por tanto, no se detendrá el análisis en aquellas iniciativas específicas sólo para jóvenes trabajadores que tienen poca relevancia respecto a esos aspectos fundamentales

Esta problemática sociolaboral central para los jóvenes trabajadores, particularmente la precariedad laboral, ha sido abordada desde cinco tipos de procesos de acción sindical, en contextos diferentes, en los últimos años. Así, se analizarán los cinco momentos de mayor influencia de las políticas sindicales, donde la actitud hacia los jóvenes y hacia sus condiciones sociolaborales y su conciencia social han tenido un papel significativo. Se tratan entrelazando la dimensión sustantiva o de influencia con la dimensión social del sindicalismo, junto con la relevancia que han tenido en ella los jóvenes trabajadores. Se analizará desde la perspectiva de la triple identidad de los sindicatos: qué fines laborales se consiguen y cómo se defienden, qué sectores de las clases trabajadoras tienen prioridad, cómo se articula el sindicalismo y la sociedad.

El primer proceso fue la huelga general del 14 de diciembre de 1988, con el elemento desencadenante del contrato de ‘aprendizaje’ juvenil, con menos derechos, y la aspiración a un ‘giro social’. En relación con la dimensión social se centrará en el componente sociopolítico y en la conformación de un campo social ‘de clase’ por el proceso de esa huelga general.

La segunda apuesta sindical para influir sustantivamente frente a la temporalidad y la precariedad juvenil fue el acuerdo para la estabilidad del empleo del año 1997. Aquí se tratará del cambio estratégico que culmina con los acuerdos sobre pensiones -1996- y estabilidad en el empleo -1997-. Inicia otra etapa con otra dinámica sindical, otro modelo de relaciones laborales y otra actitud de los sindicatos ante el problema de cómo ejercer influencia, desarrollar su papel de representación y conseguir legitimación social y apoyos de sus bases sociales.

El tercer proceso es la negociación colectiva. Aquí, se hará referencia, fundamentalmente, a los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva – AINC-, establecidos desde el año 2002, y a los efectos desiguales para los jóvenes de la moderación salarial y el estancamiento reivindicativo en los convenios colectivos. Este proceso, más prolongado y descentralizado, corresponde a las tendencias en la acción de base de los sindicatos y en la negociación colectiva. Éstas expresan un menor

dinamismo sindical y una inercia hacia la prioridad en la defensa de los sectores de trabajadores estables, más sindicalizados.

El cuarto es el proceso en torno al *decreto 5/2002*, sobre las prestaciones de desempleo -con el recorte de derechos y la flexibilidad de condiciones laborales-, impulsado por el Gobierno del PP y la respuesta sindical de la huelga general de 2002 y el proceso posterior. Este momento se refiere a la crisis del modelo de relaciones laborales y de la política sindical de diálogo social hasta esa respuesta sindical unitaria y contundente de esa huelga general, prolongándose hasta el papel sociopolítico de los sindicatos en el movimiento contra la guerra de Irak, todo ello con amplia participación juvenil.

En quinto lugar, se encuentra el acuerdo general reciente –mayo de 2006- entre Gobierno, organizaciones empresariales y sindicatos para la reforma del mercado de trabajo con el objetivo de disminuir el abuso de la temporalidad. Aunque no se pueden aventurar los resultados exactos de la aplicación de este acuerdo, sí se analizarán las medidas adoptadas en relación con la precariedad juvenil en el marco del diálogo social consolidado estos dos últimos años. Así, se valora el tipo de influencia realizada por los sindicatos y el tipo de compromiso alcanzado con Gobierno y organizaciones empresariales respecto la temporalidad. Y desde el lado de la pertenencia se analizará el papel de representación y defensa de los sindicatos de la demanda de reducir la temporalidad y la precariedad del empleo.

b) Enfoque histórico y principales etapas del sindicalismo en España

Todo este análisis se realizará con un enfoque histórico, interpretando la dimensión temporal de la acción sindical. El sindicalismo español, desde la transición democrática, se puede dividir en tres etapas atendiendo a las características centrales de los modelos de relaciones laborales y las principales dinámicas y orientaciones estratégicas de los sindicatos. Cada cambio de etapa se ha derivado de una *coyuntura crítica* con una reorientación estratégica de las políticas sindicales. Por tanto, la interpretación del sindicalismo en España se realiza a través de sus tres etapas fundamentales, definidas por los cambios de sus estrategias sindicales. En esta parte introductoria se van a señalar los principales rasgos de esta evolución del sindicalismo. Explican el proceso de la constitución de la fuerza, la representatividad y las tradiciones del movimiento sindical actual. Por tanto, antes de entrar en el análisis concreto de las

políticas sindicales en cada uno de esos momentos, se expone el enfoque general sobre los cambios estratégicos y las etapas del sindicalismo español, que enmarca la perspectiva histórica y comparativa de las políticas sindicales. Suponen una referencia de las políticas y tradiciones que forman parte de la experiencia y del actual bagaje cultural de los sindicatos españoles y de los jóvenes sindicalistas.

1) La primera etapa del sindicalismo español es del año 1976 al 1984, con un periodo de transición a la siguiente de dos años -1985 y 1986-. Los rasgos más significativos son los siguientes. Se pasa de la acción democrática y la lucha por las libertades a la legalización de los sindicatos y la pugna de modelos sindicales, junto con la conformación de campos sindicales diferenciados. CCOO y UGT apoyan los Pactos de la Moncloa -1977- pero, posteriormente, CCOO se opone a diversos pactos sociales de moderación salarial, firmados unilateralmente por UGT. Se produce una moderación de la acción sindical y una ‘normalización’ europea del sindicalismo, junto con una disminución del poder adquisitivo de los salarios, la reconversión industrial con un ascenso del desempleo y una acción de resistencia entre bases obreras significativas. Se consolidan los grandes sindicatos con paridad representativa de CCOO-UGT. Al mismo tiempo, en el plano político se produce una crisis de la izquierda ‘comunista’ y una hegemonía del PSOE, en las instituciones locales desde 1979 y en el Gobierno desde 1982, que tiende a favorecer el sindicalismo de UGT⁴.

2) La segunda etapa sindical es del año 1985 al 1994. Progresivamente, se produce un agotamiento del modelo sindical y de relaciones laborales dominante en la etapa anterior, y en los años 1985 y 1986 existen elementos mixtos y de transición. Así, se conforma una reorientación hacia la confrontación del movimiento sindical con Gobierno y patronal –con cuatro huelgas generales-, junto con una mayor unidad de acción sindical –CCOO y UGT-. Se producen expectativas generales de cambio por el *giro social* -14/D/88- y contra la precariedad juvenil, con resultados de avance salarial en la negociación colectiva y en el gasto social, aunque se amplía la temporalidad. Se abre una estrategia de concertación ‘limitada’ con presión y movilización sindical. No se trata de pactos de rentas globales sino de propuestas sindicales *prioritarias* (Gutiérrez, 1993). Inicialmente existen grandes expectativas y deseos de cambio colectivo, se apuesta por una *segunda transición* y los sindicatos consiguen algunas

⁴ El Partido Comunista de España –PCE-, referencia política entonces para CCOO, en las elecciones generales de 1982 se queda con cinco diputados, y el Partido socialista –PSOE-, referencia política para la UGT, consigue mayoría absoluta en el Congreso de Diputados

reformas parciales significativas. Pero esa dinámica se va diluyendo hasta llegar a cierta impotencia, en particular, tras la huelga general de enero de 1994 contra la reforma laboral, que los sindicatos no pudieron impedir. Al mismo tiempo, en esos tres años - 1991/1994- se produce una crisis de empleo, se amplía el paro y las tasas de temporalidad entre los jóvenes. Posteriormente, se explica con detalle este aspecto.

De esta segunda etapa sindical se hará referencia a los elementos más significativos, en particular, al proceso en torno a la huelga general del 14 de diciembre de 1988. Ese momento constituye la cima de la capacidad y expresión de las dos dimensiones fundamentales del sindicalismo en España (Aguilar, 1991; Nieto y Rodríguez, 1992; Serrano, 2000; Solans, 1995). La primera, su dimensión sustantiva, su capacidad defensiva y transformadora, su identidad hacia los fines laborales. En un primer plano apunta contra la precariedad juvenil que es el factor desencadenante de ese conflicto –el llamado ‘contrato basura’ para jóvenes-. En un segundo plano expresa la apuesta por el ‘giro social’, por el cambio de las políticas laborales, económicas y sociales. Además, son los años de la máxima capacidad movilizadora y avance reivindicativo en la negociación colectiva (Fina, 2001). La segunda dimensión es la social, es el componente sociopolítico que fortalece su identidad hacia la representación del conjunto de la clase trabajadora y, al mismo tiempo, expresa su vinculación con la mayoría de la sociedad. El movimiento sindical, en esos momentos, ejerce un fuerte liderazgo social, articula y representa al conjunto de las clases trabajadoras y conforma un campo social diferenciado frente al Gobierno socialista⁵ y las organizaciones empresariales. No obstante, esa experiencia también expresa los límites del sindicalismo, particularmente, en la primera dimensión sustantiva, ya que su influencia no permite superar los grandes procesos puestos en marcha que tienden a ampliar y consolidar la segmentación del mercado de trabajo y la precariedad juvenil. Ahora bien, en relación con los componentes de pertenencia, en esa etapa se ampliaron y desarrollaron los sindicatos y su capacidad representativa y de legitimación, y se constituyeron elementos identitarios de la actual generación de representantes y dirigentes sindicales. Todo ello ha formado gran parte de la cultura sindical transmitida a las nuevas generaciones de sindicalistas.

⁵ Un reflejo significativo fue la ruptura de la dirección de la UGT con el Gobierno del PSOE, que culminó en esa huelga general, completamente generalizada. Un hecho simbólico expresó el desgarró en la familia socialista: la dimisión de su cargo como diputado socialista en el Congreso del Secretario General de la UGT, Nicolás Redondo, y su conflicto con el Presidente del Gobierno, Felipe González, cuando ambos habían sido cofundadores del nuevo PSOE en el XXVI Congreso de Suresnes (1974).

3) La tercera, y última, etapa sindical se inicia a mitad de los años noventa – 1995- y todavía persiste. Constituye un cambio estratégico en las políticas sindicales y es el marco directo de la socialización de la nueva generación joven. El comienzo de esta etapa sindical, con un breve periodo de transición –1994/1995- se produce a través de una nueva reorientación estratégica de las políticas sindicales hacia los acuerdos generales y el diálogo social (Baylos, 2003). Se concreta en los acuerdos entre CCOO y UGT con el nuevo Gobierno del PP, en los años 1996 y 1997 –pensiones y estabilidad en el empleo-, con una fuerte disminución de la conflictividad laboral. En la siguiente legislatura con mayoría absoluta del PP –año 2000-, se abre una crisis del modelo de concertación social y de relaciones laborales –reforma laboral impuesta por el Gobierno (Ley 12/2001), reforma de las prestaciones de desempleo y de la ‘ocupabilidad’ –RDL 5/2002-, que provocó la huelga general de 20/J/02-. Comienzan los nuevos acuerdos interconfederales para la negociación colectiva –AINC-, y se consolida el estancamiento reivindicativo en los convenios colectivos. Todo ello con la circunstancia agravante de unas condiciones laborales segmentadas, y la permanencia de la precariedad juvenil. Por otro lado, aumenta el empleo pero no está asociado al empuje del sindicalismo –de su presencia institucional y concertadora, de su presión, de la acción colectiva de sus núcleos centrales en las grandes empresas o de la negociación colectiva sectorial-, sino al crecimiento económico en unas condiciones favorables. Además, existe una importante expansión de la representación sindical en las pequeñas empresas.

Posteriormente, se analizarán con detalle estos procesos sindicales y cómo afectan a los jóvenes trabajadores en los dos ámbitos: en la influencia y transformación de sus condiciones sociolaborales y de empleo, y en el grado de articulación y sentido de pertenencia. Ahora, se explica la hipótesis inicial de esta parte de la investigación.

c) Hipótesis acerca del lugar secundario de los jóvenes trabajadores en las políticas sindicales efectivas

Como se decía, se parte de la hipótesis de que los intereses y las nuevas mentalidades de los jóvenes trabajadores han tenido un lugar secundario en las políticas prácticas y en los resultados de la acción sindical, en su doble componente, de influencia y pertenencia. No así los objetivos declarados o las intenciones de la acción sindical. Es más, los objetivos por la estabilidad en el empleo y por la reducción de la temporalidad juvenil han sido expresados como fundamentales en la concertación y el

diálogo social, tanto en los acuerdos del año 1997 como los actuales de junio de 2006, acerca de la reforma del mercado de trabajo. Esos temas del empleo juegan también un papel destacado en los objetivos genéricos de la negociación colectiva. Por tanto, habrá que separar los componentes programáticos o las declaraciones públicas del carácter y repercusiones prácticas de los acuerdos alcanzados. Por un lado, están los mensajes y aspectos de comunicación que divulgan una opinión, generan cierta sensibilidad y conciencia social, y que cumplen la función de legitimación social de los diferentes agentes sociales implicados. Por otro lado, el contenido estricto de los acuerdos y políticas concretas y cómo han condicionado las dinámicas empresariales y los contextos socioeconómicos y políticos. Esas políticas sindicales tienen una relación directa con las condiciones e intereses inmediatos de la población trabajadora, de las bases sociales del sindicalismo, de los propios jóvenes trabajadores. Así, los efectos concretos que producen esas políticas son un factor de conexión con la realidad que perciben los jóvenes. Ante esas evidencias se produce un ajuste de las expectativas iniciales, se conforman nuevas percepciones más realistas y se generan nuevas actitudes entre los jóvenes trabajadores.

El análisis se centrará en los *resultados* de la acción sindical en términos de avances sustantivos para los jóvenes trabajadores, en el marco de los objetivos por las mejoras sociolaborales para el conjunto de las clases trabajadoras. Ello determinará el nivel de *influencia* sindical real, para valorar cómo es percibido por los propios jóvenes trabajadores. Igualmente, dentro de los resultados, se analizarán los efectos de la acción sindical para la cohesión y mejora de la *pertenencia* del movimiento sindical, para la conformación de una mayor identificación de los jóvenes trabajadores con los sindicatos y la generación de una mayor fuerza social y refuerzo organizativo. La *eficacia* de esa acción sindical, la valoración de esos resultados, se realizará desde esa doble óptica. 1) De acuerdo con la influencia, se analizará el balance de las mejoras o avances de sus condiciones materiales, o bien por la capacidad de defensa o de freno a su deterioro. 2) De acuerdo a la pertenencia, se evaluarán los resultados de su capacidad asociativa, por su representatividad.

Aquí, se parte de la hipótesis de la segmentación de la acción sindical. Se compararán los resultados externos e internos de la acción sindical para las dos bases sociales de los sindicatos. 1) Para su base social central: los sectores estables y más sindicalizados de la gran y mediana empresa y de la administración pública. 2) Para la

base social periférica: los sectores jóvenes y precarios⁶. Por tanto, se interpretarán las diferencias comparativas de los dos segmentos para comprobar el papel secundario de los jóvenes trabajadores respecto a las políticas sindicales. Ello desde las dos lógicas de la acción sindical: 1) la influencia del sindicalismo sobre condiciones laborales y sociopolíticas, y 2) el fortalecimiento de la pertenencia de esas distintas bases sociales, de la cohesión, fuerza y representatividad del movimiento sindical en cada uno de esos dos segmentos.

La conciencia sobre sus intereses inmediatos les proporciona a los jóvenes trabajadores un sentido realista, más allá de los esfuerzos de comunicación y legitimación institucionalizados. Por ello es relevante comprobar sus percepciones sobre cómo están las condiciones sociolaborales concretas, qué correspondencia práctica tienen las diferentes medidas gubernamentales o empresariales y qué papel han jugado las políticas sindicales. Esos aspectos son referencias clave para evaluar sus actitudes ante el sindicalismo o, dicho de otro modo, hasta qué punto son valoradas las políticas y estrategias sindicales por parte de los jóvenes, tal como se abordará en el siguiente capítulo.

Por otra parte, también se parte de la opinión de que no se ha producido una renovación cultural y organizacional suficiente en los sindicatos para facilitar la comprensión y acercamiento a las dinámicas, mentalidades y nuevos valores juveniles. Existen diferentes iniciativas sindicales hacia la juventud, especialmente, de comunicación. Pero no hay unas políticas específicas relevantes. Tal como se detallará en el próximo capítulo, los importantes esfuerzos organizativos de los últimos años para la extensión de la representación sindical a nuevos sectores y empresas han supuesto un aumento del total de delegados jóvenes pero no un incremento de su porcentaje con respecto al total de la representación adulta. En la afiliación sindical de jóvenes los resultados han sido escasos. Todo ello explica las dificultades para abordar mejor el problema del débil sentido de pertenencia al mundo sindical que es mayoritario entre los jóvenes trabajadores.

Las políticas y estrategias sindicales, en su capacidad transformadora y de influencia real, están condicionadas por los contextos externos. Pero aquí se analizará,

⁶ Del conjunto de afiliados sindicales el 85% tiene contrato indefinido y el 5% tiene contrato temporal –tabla 6.23- (el resto no son asalariados). Con los datos de población asalariada (EPA 2004II) el porcentaje de afiliación entre los trabajadores temporales es del 2,2% y entre los trabajadores con contrato indefinido del 24%. Así mismo, los jóvenes afiliados a los sindicatos son el 7,4% de los jóvenes asalariados, frente al 20,9% en el caso de los adultos, es decir, en una proporción generacional de uno a tres. Estos datos se analizarán detenidamente en el próximo capítulo acerca de la afiliación sindical.

fundamentalmente, el papel de los factores internos del sindicalismo. Así, siguiendo con la hipótesis central del desencuentro entre jóvenes trabajadores y sindicatos, se justificará que los criterios fundamentales para explicar el lugar secundario de los jóvenes trabajadores respecto de las políticas sindicales efectivas están también relacionados con otras dos prioridades de los sindicatos. Por un lado, hacia los intereses de la base social central de los sindicatos –trabajadores estables sindicalizados- y, por otro lado, con los problemas e intereses organizacionales y de legitimación de las estructuras sindicales. En ese sentido, junto con las políticas sindicales, se tratarán las características de las estructuras organizativas de los sindicatos. Es un componente clave para evaluar los mecanismos que median con los jóvenes trabajadores y constituyen su marco de referencia y de agrupamiento. Se trata de analizar los aspectos organizacionales favorables o desfavorables para el acercamiento con los jóvenes.

Tal como se ha detallado en el capítulo anterior en relación con la temporalidad en España y las trayectorias laborales de los jóvenes, ha habido una relativa impotencia sindical para conseguir resultados sustanciales positivos respecto de la precariedad laboral. Se ha ejercido una acción sindical defensiva y de freno que permite un ‘mantenimiento’ de condiciones sociolaborales, salariales y de empleo. Esa dinámica puede ser útil para los segmentos estables, más cualificados y de mayor nivel salarial. Pero esa misma acción sindical, sin avances significativos, no es suficiente para los sectores jóvenes cuyo punto de partida es mucho más bajo, y la mayoría con trayectorias laborales prolongadas en la precariedad y bajos salarios⁷. Se ha señalado antes que la temporalidad y, particularmente, la inestabilidad del empleo juvenil, es una asignatura pendiente en los últimos veinte años.

Toda esa experiencia -en particular, la de los últimos diez años en la que se han socializado los jóvenes actuales- expresa los límites de las capacidades del sindicalismo para conseguir mejoras sustanciales en el ámbito económico y sociolaboral, aunque hayan servido de freno, conseguido algunas mejoras relativas y mantenido una importante representatividad. Por tanto, se analizará el diagnóstico inicial: permanece cierto malestar por las precarias condiciones laborales y sociales de amplios sectores de jóvenes, junto con un cierto escepticismo con respecto a las posibilidades de cambio colectivo en ese ámbito y un alejamiento juvenil del movimiento sindical y de la

⁷ Los trabajadores con contrato temporal cobran un 12% menos que los indefinidos, en función del salario hora, y los trabajadores con títulos universitarios ganan cerca del 25% más que el resto (Fuente: www.tusalarario.es, estudio de la Universidad de Salamanca con los sindicatos UGT y CCOO.).

confianza en la función de intermediación de los aparatos sindicales. Los jóvenes trabajadores permanecen en la vía mayoritaria de la adaptación o la individualización del esfuerzo para intentar mejorar sus trayectorias laborales y la acción sindical ocupa un lugar secundario para ellos.

En esa tendencia de alejamiento mutuo influyen el marco socioeconómico y político y, específicamente, el tipo de mercado de trabajo, fragmentado y precario, existente. Pero siguiendo el modelo sociológico propuesto, en este capítulo se tratan los factores internos de los propios sindicatos para afrontar las mayores dificultades de los contextos externos: los límites de la acción sindical en su influencia real y sustantiva y de su fragilidad organizativa y de encuadramiento de las clases trabajadoras. Estas políticas y dinámicas sindicales también explican los débiles vínculos con los jóvenes, las dificultades para aumentar significativamente la afiliación y la representación sindicales juveniles y la ausencia de una suficiente regeneración de las estructuras sindicales, que se analizarán en el próximo capítulo.

Tras esta introducción, primero se analizan las políticas sindicales de los grandes sindicatos en España en las dos primeras fases sindicales, para evaluar sus características y su incidencia en los jóvenes trabajadores. Segundo, se explica, de forma detallada, las dinámicas de la última etapa sindical, que es el contexto directo de la relación de los sindicatos con la juventud trabajadora actual. Y tercero, se expondrán las conclusiones acerca del lugar secundario de los jóvenes trabajadores en las políticas sindicales. Por tanto, a continuación se explican las dinámicas sindicales de la primera etapa sindical –1976/1984- donde arranca el *sindicalismo de clase* en España, desde su refundación en la transición política a la democracia.

1.2 Primera fase (1976/1984): Concertación social y consolidación de los sindicatos⁸

⁸ En relación con esta primera etapa y su transición a la segunda etapa se han considerado las siguientes fuentes. Una descripción detallada de la historia de CCOO desde sus inicios se puede encontrar en la compilación realizada por David Ruiz (1993). Una historia del movimiento obrero en España, ya clásica y en dos tomos, se encuentra en Tuñón de Lara (1985). Una investigación sobre el sindicalismo de clase en España entre 1939 y 1977 se detalla en Almendros y otros (1978). El resurgir del movimiento obrero en los últimos años del franquismo y las características del nuevo sindicalismo en la transición política se explican por Nicolás Sartorius (1975; 1977). Un análisis de las preferencias políticas y sindicales de la clase obrera en los años de la transición a la democracia se puede consultar en Víctor Pérez Díaz (1979; 1980). El marco de la conflictividad laboral y el cambio social en el último franquismo y hasta el año 1992 se encuentra en L. E. Alonso y Fernando Reinares (1993). La historia de los sindicatos en España, su papel y sus estrategias hasta mitad de los ochenta se encuentra en Ilse Marie Führer (1996), y de toda esa década en Álvaro Espina (1991), Ana Lorite (1992) y Álvaro Soto (1993, y

En esta primera fase del sindicalismo en España, en el período democrático, se conforman los modelos sindicales y de relaciones laborales. En esos momentos se producen los procesos de identificación y de conformación de los sindicatos y de consolidación del movimiento sindical. Esa experiencia estratégica en una coyuntura crítica marcará a esa nueva generación de jóvenes sindicalistas, sobre los que se asentarán las estructuras organizativas posteriores y tendrá un impacto en la cultura sindical de las siguientes décadas. Queda fuera de la experiencia directa de los jóvenes trabajadores actuales. En ese sentido sólo se explican las características centrales del movimiento sindical en España en el momento en que se configuran sus espacios sociales y electorales y el grado de vinculación con las clases trabajadoras. Así mismo, comporta una experiencia acerca de las estrategias y políticas sindicales, las referencias programáticas y simbólicas y una tradición para los actuales sindicalistas, muchos de los cuales, se incorporaron al sindicalismo en esa época.

Por tanto, sus repercusiones para la influencia y pertenencia de la acción sindical con respecto a la actual generación de jóvenes trabajadores son indirectas. Así, se enfocará como una base explicativa del proceso de consolidación del sindicalismo y de sus estrategias sindicales que ha condicionado su evolución futura. Se destacan tres aspectos: 1) las características de la concertación social de esos años con una fuerte división sindical y la pugna entre CCOO y UGT por consolidar su representatividad y dos modelos sindicales diferentes; 2) los cambios hacia una mayor autonomía sindical de ambos sindicatos, y 3) el agotamiento del modelo de concertación y de relaciones laborales y la transición a una nueva etapa sindical.

a) Concertación social y pugna de modelos sindicales

1994). Las transformaciones del sindicalismo español desde la primera transición hasta la segunda, pasando por la huelga general del 14 de diciembre de 1988, están desarrollada en Rafael Serrano (2000). Una valoración completa del sindicalismo español en los ochenta la ha realizado Salvador Aguilar (1991). Las características de la concertación social se encuentran en Miguel Ángel Solans (1995) y José Luis Monereo (1999). Los principales aspectos de las relaciones laborales, sobre todo en su vertiente jurídica, de toda la época democrática, se señalan por Antonio Baylos (2003). Una valoración sintética acerca de los sindicatos y el sindicalismo en España está en Carlos Prieto (1993a, y 1993b), Faustino Miguélez (1995; 1999; 2004a), Faustino Miguélez y Carlos Prieto (1999, y 1995) y Miguel Martínez (2002). Para esta sección, además de todos esos textos, se ha utilizado la información de la *Gaceta Sindical*, revista de la Confederación Sindical de CCOO, los Programas aprobados en los Congresos de CCOO y UGT, y sus propuestas unitarias para la concertación social.

La primera fase del sindicalismo democrático en España corresponde entre los años 1976 hasta 1984, con un periodo transitorio de dos años –1985/1986- hasta la siguiente fase⁹. Los elementos principales son la contribución de los sindicatos a la transición a la democracia, la política de concertación con varios pactos sociales, unos unitarios y otros con una fuerte división entre CCOO y UGT, y la consolidación de una dinámica sindical con hegemonía compartida y conflictiva entre los modelos en pugna de cada sindicato.

Comienza esta fase con fuertes luchas del movimiento sindical, en los años 1976 y 1977 -que continuaba el aumento de conflictividad desde primeros de los setenta¹⁰- en convenios colectivos y en diversas movilizaciones generales, especialmente en Euskadi¹¹, Asturias, Madrid y Barcelona. El sindicalismo, en particular CCOO, tiene en ese momento complejo de la transición política un gran papel sociopolítico e importante capacidad expresiva y movilizadora. Desde los últimos años del franquismo el movimiento sindical en España tenía un fuerte carácter expresivo, solidario y sociopolítico y, al mismo tiempo, un fuerte componente instrumental por reivindicaciones laborales¹². Tras la legalización de los sindicatos en la primavera de 1977 –primero de UGT y luego de CCOO- se produce un proceso de estructuración organizativa y un masivo apoyo a los sindicatos: en 1978 son unos cinco millones de afiliados / simpatizantes, con una tasa del 57,4% de la población trabajadora (Pérez

⁹ Los precedentes del movimiento sindical español están en la época franquista, donde se inicia la formación del actual movimiento sindical hasta 1976. Tras la guerra civil y la dura posguerra, el sindicalismo español resurge desde los años sesenta. Gran parte de esa historia está recogida por David Ruiz (1993), Führer (1986), Prieto (1993b) y Sartorius (1975). El movimiento sindical de clase, en el contexto de la acción contra el régimen franquista, durante los años sesenta y hasta mitad de los setenta tiene tres características principales. La primera es la hegemonía de CCOO, muy representativa en los núcleos industriales, de composición plural con predominio PCE, pero con fuerte presencia de la izquierda radical –MC, ORT, PTE y LCR-, especialmente en Euskadi. Por otro lado, tiene cierta importancia el sindicalismo de raíz cristiana –USO-, y en Euskadi, el sindicalismo nacionalista. Mientras, la UGT tiene una actividad más localizada –Vizcaya, Asturias, Madrid-. La segunda característica es su sistema organizativo: es un movimiento asambleario, con fuerte composición juvenil y con arraigo en las grandes empresas, con gran capacidad de iniciativa, ilegal con participación legal –mayoritaria- en las elecciones sindicales del sindicato vertical oficial -enlaces y jurados-, incidiendo directamente en la negociación colectiva. La tercera característica es su componente sociopolítico y los valores simbólicos que conlleva, como la lucha por las libertades sindicales y la democracia o las expresiones de solidaridad.

¹⁰ En el año 1970, prácticamente, se duplicó el número de horas no trabajadas por huelgas, con respecto al año anterior, con un total de 8,7 millones; en 1971, bajó algo hasta 6,9 millones y en 1972 hasta 4,7 millones. Pero en los años siguientes se fueron incrementando: 8,6 millones en 1973; 14,0 en 1974, y 14,5 en 1975 (Maravall, 1978:62).

¹¹ Durante el año 1976 y hasta mayo de 1977, se desarrollaron en el País Vasco trece huelgas generales de carácter político y de solidaridad contra la represión (Ruiz, 1993, pp.134).

¹² Tenía un componente totalizador al estar muy imbricadas las dinámicas reivindicativas económicas con la acción contra la represión sindical y por las libertades políticas (Alonso y Reinares, 1993). El resultado global fue la contribución decisiva del sindicalismo al cambio democrático y al mayor aumento de las rentas salariales con respecto al PIB, de las últimas décadas (Fuente: Banco España).

Díaz, 1987), aunque en 1980 desciende al 33,8% y en 1984 al 23%. Es decir, en esos seis años el apoyo explícito a los sindicatos desciende de unos cinco millones a unos dos millones, un 60% menos. Igualmente, se produce una crisis de la ‘conciencia obrera’, aunque con diferentes grados que expresan una mayor pluralidad interna de la conciencia social de las clases trabajadoras, y menor homogeneidad y peso simbólico de los grandes núcleos obreros industriales¹³.

Al mismo tiempo, se firman los llamados Pactos de la Moncloa –21 de octubre de 1977- por parte de los partidos parlamentarios, pero con la garantía del PCE y del PSOE de que están respaldados por CCOO y UGT, cuestión que estos confirman. Básicamente, consisten en la aceptación de recortes en el poder adquisitivo de los salarios y en garantizar la paz social por la consolidación de la democracia y la aprobación de la Constitución. Sin embargo, en esos primeros momentos democráticos de la ‘existencia’ de la clase obrera, existen diversas opiniones ante esas políticas sindicales moderadas. Así, una parte sustancial de las clases trabajadoras no avala ese modelo de concertación de intercambiar concesiones en el plano material y laboral por contrapartidas en los mecanismos de reconocimiento de los sindicatos¹⁴. Sin embargo, en CCOO, cuya dirección los había defendido con mayor énfasis, se produce una amplia oposición y reticencias a los mismos (CCOO, 1978). Los dirigentes de ese sindicato expusieron sus dos razones principales para apoyarlos: ‘sanear la economía para

¹³ Una de las investigaciones pioneras sobre esa crisis de la conciencia obrera es la de Félix Tezanos, (1982). Se interroga si es el comienzo de su declive, aventurando que se trata de una dinámica contradictoria entre la tendencia de *retramiento crítico, por una parte, y de conciencia impotente, por otra* (1982:188), y descarta el desarrollo de una conciencia revolucionaria. Así, de la investigación empírica en esos años, sobre los trabajadores de un área industrial como Madrid, este autor deduce “*cómo una parte sustancial de estos trabajadores están asumiendo nuevos valores y mentalidades moderadas, cómo sus percepciones de la estructura de clases son cada vez más complejas y matizadas, al tiempo que ha quedado reducida la franja de trabajadores que se identifican como clase obrera, sobre todo en comparación con aquellos que se identifican como clase media*” (Tezanos, 1982:191). Así, llega a la conclusión de la existencia de ‘una crisis importante de la conciencia obrera’, previendo que los factores de crisis de esa conciencia obrera tradicional se agudicen. Sin embargo, ese autor considera que esa crisis no va producir ni una vuelta al pasado –la conciencia obrera tradicional-, ni a la absoluta disolución de los esquemas de identificación de clase, sino que daría lugar a nuevas formas de conciencia sociopolítica y de identificaciones de clase, más ajustadas a las nuevas tendencias económicas, sociales y culturales.

¹⁴ Uno de los datos significativos es la diferente opinión entre las clases trabajadoras y los dirigentes sindicales ante los Pactos de la Moncloa –1977-, que fueron firmados por el Gobierno y los partidos de izquierda –PSOE y PCE-, y apoyados por los sindicatos UGT y CCOO. En la encuesta elaborada por Pérez Díaz (1980), sólo el 25,4% de los obreros consideraban esos Pactos de la Moncloa –con pérdida de poder adquisitivo de los salarios- una respuesta adecuada a la crítica situación económica existente; el 35,9% estaban decididamente en contra, y el 38,7% no tenían opinión formada. Ese sector de trabajadores era superior a la cuarta parte de los que estaban a favor. Además, más de otro tercio –sin opinión- tampoco daban su apoyo a esa política sindical. Por otro lado, el 55% de los técnicos y el 38% de los empleados daban su apoyo a los Pactos de la Moncloa, aunque todavía cerca del 34%, en ambos casos, los rechazaban. Así, se produce un cierto distanciamiento crítico de los obreros industriales con respecto a los dirigentes de esos sindicatos y se generan “*límites significativos a la delegación de poder y a la entrega de confianza en manos de los sindicatos*” (Pérez Díaz, 1980:97).

consolidar la democracia' y apoyar "la estrategia del PCE" para aumentar su influencia política y su representatividad electoral (Soto, 1993: 468). Si bien, continúa el mismo autor, el resultado de esos pactos sí favoreció a la economía y a la transición democrática pero tuvieron cuatro efectos negativos desde el punto de vista sindical: "Descenso de la participación y movilización de los trabajadores, debilitamiento de los sindicatos, incumplimiento de los aspectos más beneficiosos para los trabajadores y pérdida de poder adquisitivo". Mientras, la UGT tuvo una menor implicación en la defensa de esos Pactos, condicionada por su deseo de diferenciación de CCOO (Führer, 1996).

Por otra parte, esa subordinación de CCOO a la estrategia de moderación y consenso del PCE, no favoreció el arraigo del sindicato, y el propio PCE sólo consiguió un ligero avance en las elecciones del año 1979. Mientras tanto, el PSOE consolidaba su amplia hegemonía en la izquierda y una fuerte presencia institucional en el ámbito local y autonómico¹⁵.

En CCOO, principal sindicato con una fuerte militancia y capacidad de iniciativa, esa orientación de freno a la movilización sindical, el estancamiento en el poder contractual y en las mejoras reivindicativas, junto a la dependencia de las tácticas políticas del PCE en esos años –el consenso político- y el fracaso electoral que tiene en 1977 –con respecto al PSOE y a sus expectativas- produce tensiones internas que afectan a su capacidad de influencia. Por un lado, desencanto entre los sectores activos y crisis de la militancia 'comunista'. Por otro lado, varias escisiones –Sindicato Unitario (SU) y Confederación de Sindicatos Unitarios de Trabajadores (CSUT), que desaparecen, prácticamente, más tarde- y una fuerte oposición interna –la corriente unitaria compuesta por sectores de izquierda sindical-, que propugnan una posición de mayor firmeza reivindicativa y movilización sindical. Ese debate sobre la estrategia de acuerdos globales fue amplio en CCOO. En su I (1978) y II (1981) Congreso Confederal se aprobó mayoritariamente esa política de concertación –el Plan Nacional de Solidaridad contra el Paro-, aunque con una oposición significativa. Sin embargo, esa posición se matizó en el III Congreso Confederal (1984) (Führer, 1996).

¹⁵ En una encuesta realizada en el ámbito nacional a *obreros industriales*, en la primavera de 1978, se constata que en las elecciones generales de 1977, el 52,3% había votado al PSOE -junto al PSP-, el 19,5% al PCE y otro 19,5% a la UCD (Pérez Díaz, 1980:95). Se observa el voto mayoritario de los obreros de todas las regiones industriales a la izquierda, y con una amplia ventaja hacia el PSOE con respecto al PCE.

Además, esa posición predominante de CCOO en capacidad sindical y en mayor representatividad durante la transición es cuestionada también por los poderes económicos y políticos y por la propia UGT, apoyada por el PSOE. Hay un creciente apoyo político e institucional a UGT, y tras las elecciones generales del año 1979, una vez consolidada la amplia hegemonía del PSOE en el ámbito de la izquierda política, se pretende trasladar la de UGT al ámbito sindical (UGT, 1979). Se trataba de dar prioridad a la ‘negociación’ y el acuerdo –posición de UGT-¹⁶, frente a la orientación de mejorar el poder adquisitivo y combinar ‘movilización y negociación’ –posición de CCOO- (Alonso y Reinares, 1993; Prieto, 1993b; CCOO, 1984, y 1981).

En España pugnan dos proyectos sobre la configuración del modelo sindical español, con grandes dosis de expectativas en cada uno de los dos grandes sindicatos. Uno, más similar a los modelos italiano y francés, de hegemonía del sindicalismo de orientación comunista, objetivo de CCOO –y del PCE- (CCOO, 1981, y 1978; Sartorius, 1977). El otro, más afín al alemán, de orientación socialdemócrata y más moderado, objetivo de UGT –y del PSOE- (Pérez Díaz, 1980; UGT, 1983, y 1976)¹⁷. Tras varios años de dura tensión intersindical y de una fuerte presión empresarial e institucional, fracasan los dos objetivos extremos y se configura una situación de cierto empate representativo de ambos sindicatos, en el marco de cierta debilidad de la capacidad contractual del conjunto del sindicalismo, aunque de relativa fuerza legitimadora y expresiva.

¹⁶ Una posición relevante es la de Víctor Pérez Díaz (1979), utilizada por UGT para reforzar su orientación moderada (UGT, 1979). Este autor hace un análisis exhaustivo de las orientaciones políticas de los obreros españoles, de los resultados de las primeras elecciones sindicales de 1978 y de la afiliación y la vida sindical y las estrategias de los sindicatos. Mientras en otra investigación (Pérez Díaz, 1980) analiza las actitudes y las expectativas obreras y, en particular, lo que denomina *consentimiento obrero* como respuesta a un doble proceso de desarrollo de acuerdos sustantivos y mecanismos de voz. Este autor ya parte de la puesta en cuestión por la crisis socioeconómica de los años setenta del contrato social vigente en las sociedades europeas, requiriendo bien una revisión de sus términos, bien un cambio radical (Pérez Díaz, 1980:69 y ss.).

¹⁷ Así, según Pérez Díaz (1980:81), en la historia del movimiento sindical, existirían dos procesos fundamentales: por un lado, la institucionalización de los mecanismos de voz de los trabajadores –de consulta e información de la representación sindical- tanto en sistema industrial como en el sistema político; por otro lado, los acuerdos sustantivos sobre salarios, condiciones laborales y de empleo y bienestar general. Sin embargo, dados los cambios socioeconómicos y de poder, los sindicatos se abocarían, sobre todo, a apoyar la revisión de los contenidos sustantivos de los acuerdos derivados del neocorporatismo o la concertación social anterior -modelo de contrato social-. Aceptarían menores ventajas materiales o sustantivas, pero compensadas por un grado mayor de voz o influencia por parte de las organizaciones obreras. Esa sería la base del equilibrio para un nuevo contrato social, según este autor, que correspondería con una posición dominante entre la clase obrera de un relativo *consentimiento* a esa posición y al orden social establecido. Sin embargo, esa opinión refleja el comportamiento político del voto hacia la opción moderada del PSOE en relación con el PCE. Pero en el plano sindical no ocurre lo mismo. CCOO cuestiona el sindicalismo moderado y de pacto de rentas unilateral de UGT e impide su hegemonía, y se configura una fuerte pugna por los dos modelos sindicales (CCOO, 1981, y 1978).

Tras el acuerdo unitario de los Pactos de la Moncloa y las primeras elecciones sindicales –1978-, se firma, entre la CEOE y la UGT, el 10 de julio de 1979, el Acuerdo Básico Confederal –ABI- y al año siguiente –5 de enero de 1980- el Acuerdo Marco Interconfederal –AMI-. Ambos, introducen los topes en los incrementos salariales en la negociación colectiva y pretendían consolidar un modelo económico, social y de relaciones laborales basado en la moderación de las reivindicaciones obreras, favorecer a UGT e intentar marginar a CCOO. Así, esa estrategia tenía por objetivos: “Marginar a CCOO” –tras su victoria en las elecciones sindicales de 1978-; situar a la UGT a la “cabeza del mapa sindical”; “hacer viable la subida al poder del PSOE y, por tanto, excluir al PCE, marginándolo a su vez”; y “procurar una salida a la crisis económica, basada en un abaratamiento del coste de la mano de obra y en un modelo sindical regresivo” (Soto, 1993:470). Objetivos que son conseguidos salvo el de marginar a CCOO, ya que se mantiene, desde entonces, una situación de paridad entre los dos grandes sindicatos.

En este periodo, mientras estaban en vigor el ABI y el AMI, el Gobierno aprueba, el 10 de marzo de 1980, el Estatuto de los Trabajadores, la norma básica que regulará las relaciones laborales. Se realiza con la oposición de los sindicatos que desde finales de 1979 promueven diversas movilizaciones contra él, dentro de un debate sindical en CCOO sobre la conveniencia de llegar a la huelga general, cuestión que, mayoritariamente, se descarta. Igualmente, en el año 1980, se aprueba, también con la oposición sindical, la Ley Básica de Empleo, que pone las bases para la vía libre a la temporalidad, que se desarrolla a partir del año 1984.

A pesar de la aprobación unilateral de las dos normas fundamentales que regulan las relaciones laborales –Estatuto de los Trabajadores y Ley Básica de Empleo- y del mantenimiento del restrictivo decreto preconstitucional sobre el derecho de huelga de 1977, todo ello con la oposición sindical, en los años siguientes se continúa con una serie de pactos sociales para la moderación de las rentas salariales. Los poderes empresariales, institucionales y también el PSOE, siguen con la estrategia de imponer un sindicalismo más moderado, en un contexto de una menor conflictividad sindical, en el plano más general y en la negociación colectiva. Sin embargo, se generaliza la reconversión industrial con una serie de resistencias locales importantes. Al mismo tiempo, se mantiene y agudiza la tensión entre CCOO y UGT (CCOO, 1984, y 1981; UGT, 1983).

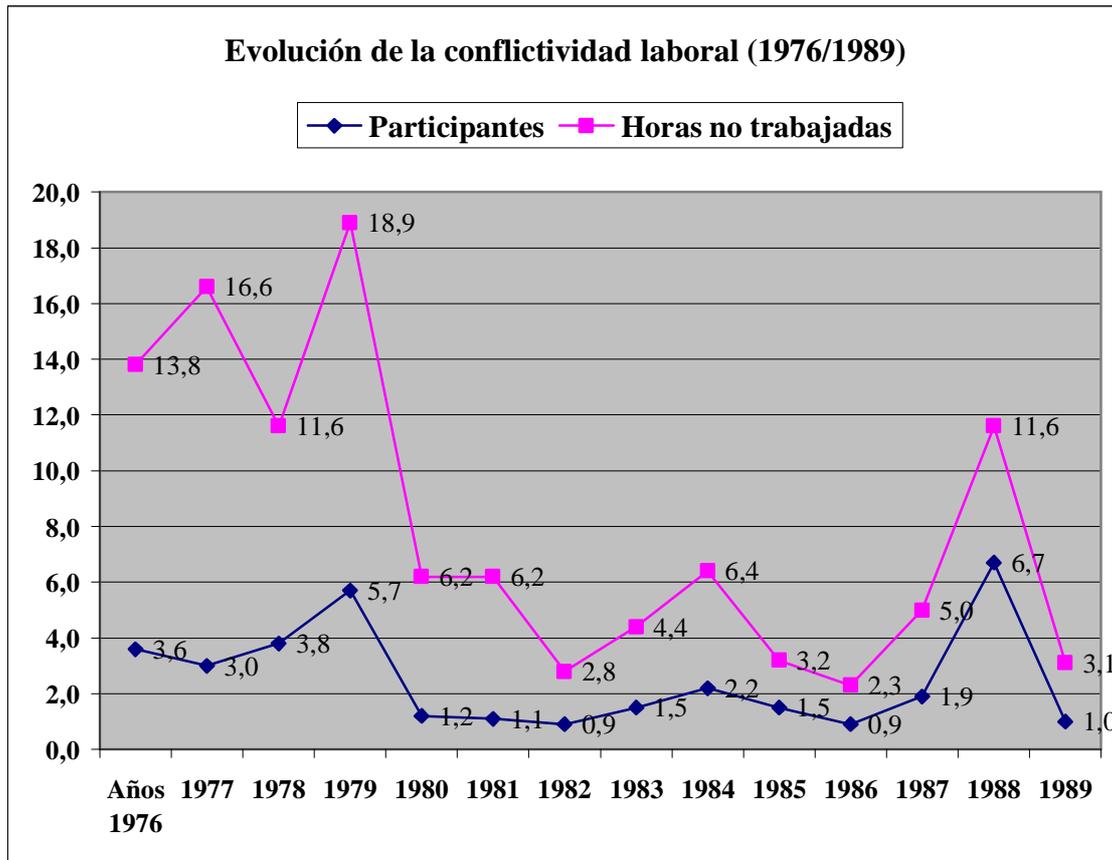
El siguiente pacto general –tripartito- es el Acuerdo Nacional por el Empleo – ANE- tras el intento de golpe de Estado del 23 de febrero de 1981, firmado por los sindicatos CCOO y UGT, la CEOE y el Gobierno. En él también se acepta la congelación salarial por el compromiso –incumplido- de generar empleo suficiente para atajar el creciente paro, pero el objetivo principal que señala CCOO, es la neutralización del golpismo militar y la consolidación de la democracia, que obliga a una acción común (CCOO, 1981; Soto, 1993:471).

Tras la victoria electoral del PSOE en el año 1982, se firma el Acuerdo Interconfederal (AI) en el año 1983. Es bipartito, entre las organizaciones empresariales y los dos sindicatos, y se acepta la moderación salarial en los convenios colectivos. En el caso de CCOO influye el tono defensivo interno frente al cerco de patronal y UGT-PSOE (CCOO, 1983). Sin embargo, el 9 de octubre del año 1984 se firma el Acuerdo Económico y Social -AES- para el año 1985, y otro para el año 1986. Esta vez con la oposición de CCOO, pero son ‘tripartitos’, ya que además de a UGT y CEOE, vinculan también al Gobierno socialista.

Con respecto a la evolución de la conflictividad laboral, el número de participantes en huelgas y el de jornadas no trabajadas es alto en los años 1976 a 1979 y se reduce drásticamente entre los años 1980 a 1986 –salvo el año 1984, con importantes huelgas contra la reconversión industrial- en que empieza a crecer culminando en el año 1988 –gráfico 5.1-.

Por tanto, el nivel de conflictividad en ese proceso de transición política a la democracia –1976/1979- al igual que en los últimos años del franquismo –1973/1975- había sido muy elevada, con una mayor influencia e iniciativa de CCOO y una política de *diferenciación* de UGT hacia un sindicalismo de negociación (Prieto, 1993b). Así, los objetivos de esa estrategia de ‘concertación’ que estaban detrás de estos pactos sociales de *corporatismo subordinado* (Alonso y Reinares, 1993), eran la disminución de la conflictividad laboral en la negociación colectiva –la paz social-, moderar los aumentos de los salarios y costes laborales –con pérdida de poder adquisitivo para los trabajadores-, y favorecer la hegemonía del sindicalismo moderado representado por UGT frente a la posición de mayor confrontación social de CCOO (Prieto, 1993b; CCOO, 1987).

Gráfico 5.1



Fuente: Ministerio de trabajo y Seguridad social. Datos en millones. De 1983 a 1985 no se incluyen datos de Cataluña, y de 1986 a 1989 del País Vasco.

Hay que tener en cuenta que la situación sociopolítica de las décadas anteriores en España es muy diferente a la de esos países centrales de Europa, derivado del contexto de la posguerra mundial, con grandes sindicatos con poder contractual y capacidad de conseguir y consolidar mejoras laborales y sociales que habían contribuido a conformar los Estados de Bienestar. La estrategia dominante era la del neocorporatismo (Führer, 1996) como proceso de concertación global centralizado por arriba con importantes reformas positivas, laborales y sociales, con la garantía sindical de la institucionalización y la estabilidad social. Ello estaba unido también a grandes conflictos como los de finales de los sesenta y principios de los setenta, en varios países europeos.

Ese modelo de neocorporatismo es el que tienen los sindicatos de referencia teórica, pero ya no se aplica en España, al cambiar el contexto socioeconómico y político (Alonso y Reinares, 1993; Espina, 1991). Las estrategias sindicales están

condicionadas por las dinámicas de consenso de la transición democrática y la dependencia hacia los intereses partidistas. En esos momentos, el movimiento sindical había conseguido la libertad sindical, un reconocimiento institucional y una consolidación de sus estructuras en las empresas a través de la representación sindical derivada de las elecciones sindicales de los años 1978 y 1980. Sin embargo, no se plantea ni tiene capacidad suficiente para dar un paso más: forzar un modelo social y laboral más avanzado y progresista, completar la democracia política con la democracia social y económica (Sartorius, 1977). Eso sólo se lo plantea en la siguiente etapa en torno al 14-D-1988. En esa etapa, con la coincidencia de la crisis económica, el objetivo económico-laboral del llamado *consenso* político y sindical era la moderación de las rentas salariales y la neutralización de la conflictividad laboral. Los argumentos sindicales mayoritarios parten de la necesidad de concesiones en los salarios a cambio de la expectativa de evitar el paro, pero lo primero se cumple y lo segundo no resulta realista.

Esos objetivos de luchar contra el paro y promover una *salida progresista a la crisis* (I y II Congreso Confederado de CCOO) no avanzan: el paro crece en el quinquenio 1975-1980 en 1.074.000 personas, y en el quinquenio de 1980 a 1985 en 1.455.000 personas, según la EPA. Por otra parte, los pactos de la Moncloa (1977) aprobaron una banda de subidas salariales, para el año 1978, entre el 20% y 22%, cuando la inflación de 1977 ascendió al 26,4%¹⁸. Y el ANE aprobó una banda entre el 9% y el 11%, cuando la inflación en el año 1980 se había situado en el 14,4% (Führer, 1993). En su conjunto la inflación entre los años 1977 y 1985 subió el 131,4%. Y los salarios, en cada uno de los años siguientes -entre 1978 y 1986- a los que hacían referencia los pactos de rentas salariales, subieron el 109,7%; es decir, se produjo una pérdida global de poder adquisitivo de los salarios de más de 21 puntos (Fuentes: INE y MTSS).

Uno de los mecanismos utilizados para disminuir el impacto de esa reducción en la conciencia social, fue el establecimiento de los índices de inflación *prevista* como referencia. Esta cuestión resultó negativa para salvar el poder adquisitivo y progresivamente el movimiento sindical intentó corregirla con las llamadas *cláusulas de revisión*, para ajustar los aumentos de salarios a la inflación real. En esos años, de reducción anual sustancial de la inflación, el cambio de referencia supuso una pérdida significativa de poder adquisitivo –con especial repercusión para los empleados

¹⁸ En ese momento las referencias con respecto a los aumentos de salarios todavía se establecían sobre la inflación pasada y es el criterio seguido en este apartado.

públicos-. Los cálculos son muy diferentes para esos años, según cada metodología, aunque posteriormente las diferencias son muy pequeñas ya que en los últimos años la inflación está más estabilizada. En todo caso, todos los analistas coinciden en la contribución de la moderación salarial de esos años al crecimiento de la productividad económica. Igualmente, la percepción de ese bloqueo empresarial e institucional a la mejora de las condiciones salariales fue uno de los factores desencadenantes, en el periodo posterior de bonanza económica, de la renovada exigencia sindical del giro económico y social, en torno al 14 de diciembre de 1988 (Espina, 1991).

Por tanto, lo que quedará de esa fase es la moderación de los salarios con la pérdida de poder adquisitivo para la población trabajadora y una pérdida de legitimidad de esa política de concertación. También existe un desgaste de la credibilidad del discurso de la solidaridad frente al paro –utilizado para evitar la oposición a la moderación salarial-, al comprobarse que los sacrificios de una parte de la población trabajadora –ocupada- no habían servido para disminuir el desempleo y el riesgo de caer en él, de otra parte –la parada y en reconversión-¹⁹. Lo que sí se produce es una redistribución de rentas a favor de los empresarios (Fuente: Banco de España).

En definitiva, en España se instaura una concertación diferente a la clásica concertación europea neocorporatista del modelo keynesiano. Aquí se produce el ‘espejismo corporatista’ (Serrano, 2000), el ‘neocorporatismo débil’ (Monereo, 1999) o un ‘corporatismo subordinado’ (Alonso y Reinares, 1993). La concertación española tiene en común con los sistemas neocorporativos (Führer, 1996), los grandes acuerdos centralizados con el Estado y los empresarios y las garantías de paz social. Pero en España no existen mejoras significativas para la población trabajadora, y sí corresponsabilidad sindical con algunos recortes de salarios. Las contrapartidas positivas para las clases trabajadoras se pueden situar en el plano político –la democracia- y sindical –la consolidación de los sindicatos-. En esos planos, los factores

¹⁹ Así, según el balance realizado por Miguel Ángel Solans (1995:136), esa fase de concertación social en los primeros años de los ochenta, “contribuyó a garantizar la estabilidad del sistema democrático y a que la crisis económica pudiera remontarse; sin embargo, resulta más dudoso si el balance para el conjunto de los trabajadores y para los sindicatos es igual de positivo. Hubo un claro coste social traducido en elevados niveles de desempleo (de hasta el 21,9% sobre la población activa en 1985, cuando en 1980 era sólo del 11,5%) sin un incremento paralelo de los gastos de protección social, que, aunque crecieron, no empezarán a despuntar verdaderamente hasta los noventa, y también en una pérdida sustancial del poder de compra de los asalariados. La llamada “salida neocorporatista de la crisis” se saldó, pues, a la vista de las cifras, con un desequilibrio en contra de los trabajadores, traducido en sacrificios en su poder adquisitivo y en empleo”. Pero añade que esa interpretación no significa que él haga una valoración global negativa del proceso. Sin embargo, reconoce que se produjo un descenso considerable en la afiliación, un aumento de la centralización de los sindicatos en detrimento de sus organizaciones de base y una importante rentabilidad política para el Gobierno del PSOE.

explicativos derivan de las particularidades de la configuración política de la izquierda, de los límites de la izquierda social o del movimiento obrero y por la estructuración del propio sindicalismo y, particularmente, de las élites sindicales. Todo ello en el contexto de la transición a la democracia española y la ‘normalización política’ y ante el cambio de ciclo histórico que comienza en Europa desde mitad de los setenta con la crisis socioeconómica. Pero ese proceso supone una disociación entre la construcción democrática, política y sindical, y la ausencia de mejoras relevantes y transformaciones profundas en el campo económico, laboral y de derechos sociales. La democracia económica seguía pendiente (Sartorius, 1977). El giro ‘económico y social hacia la izquierda’ se aplaza hasta el comienzo de la llamada segunda transición en 1987/88 (Serrano, 2000). Esa será la hipótesis que se seguirá contrastando en la siguiente etapa y que, con los cambios posteriores, habrá que adecuar.

En ese sentido, el modelo de concertación que se inaugura en España, no es el dominante en Europa en los años sesenta y setenta, de corporatismo institucional de los sindicatos, con intercambio de contrapartidas positivas y reales para los trabajadores a cambio de la paz social, participando en las grandes políticas laborales. Estamos en el comienzo de otra fase histórica. El sindicalismo español tiene gran fuerza movilizadora y simbólica, pero con una debilidad estructural y no es capaz de forzar y gestionar unas reformas y mejoras significativas para la población trabajadora. Los pactos sociales de esta fase tampoco contribuyen a mejorar la situación laboral de la población trabajadora, es un *corporatismo de crisis* (Alonso y Reinares, 1993) y hay que explicarlos por otros factores sindicales y políticos, tal como se ha comentado antes.

El esquema interpretativo del tipo clásico de neocorporatismo no es válido para interpretar ese proceso de pactos sociales en España (Serrano, 2000). Salen perdiendo las condiciones laborales, económicas y sociales de la mayoría de la población trabajadora, sin que el avance político democrático –referencia común a conseguir- esté asociado a un avance socioeconómico y de los derechos sociales. Ello produce una limitada participación y asociación de la mayoría de la clase obrera española y un cierto distanciamiento de los sindicatos que mantienen una relativa fragilidad de afiliación y de poder contractual. Las grandes promesas de contrapartidas positivas –la reducción del paro- no se cumplen²⁰. Y los grandes beneficios para la sociedad o el país que se

²⁰ La defensa del empleo ante las reducciones de plantillas derivadas de la reconversión industrial supondrá fuertes conflictos laborales en sectores industriales fundamentales –minería, siderurgia, naval, gama blanca, etc.- que afectan a las bases sociales centrales de los sindicatos, y servirán

señalan –la modernización de la economía, la racionalización del Estado de bienestar– no llegan a ser tangibles para las capas trabajadoras, especialmente, las más bajas. Todo ello constituirá el marco en que se inscribe la socialización laboral de los jóvenes desde los años ochenta.

Así, el principal aspecto organizacional en esa fase es la conformación del campo social y electoral de cada sindicato con el reconocimiento institucional respectivo. Se produce un conflicto intersindical por buscar la representatividad y el poder sindical de ambos sindicatos mayoritarios con dos estrategias con diferencias significativas en ese periodo, pero con puntos en común²¹. Por una parte, la moderación sindical y el aval a los pactos sociales, en el caso de UGT (UGT, 1986, y 1983), y por otra parte, cierta ambivalencia entre el apoyo y el rechazo a esa concertación y la política de movilización / negociación, en el caso de CCOO (CCOO, 1987, y 1984).

Sin embargo, la colaboración del movimiento sindical, por su potencial legitimador, será requerida por los poderes económicos y políticos para la estabilización democrática, la moderación de la movilización sindical y de las reivindicaciones obreras, el saneamiento de la economía y la racionalización del Estado de Bienestar. Serán aspectos que los sindicatos administran, según los propios intereses de su estructuración y consolidación organizativa, de las dinámicas sociales en que se encuentran sus bases sindicales y el conjunto del movimiento obrero y de la izquierda. Sobre todo, en una coyuntura de fuerte dependencia partidista de ambos sindicatos – CCOO de PCE y UGT del PSOE-, tiene dependencias por la conformación de los espacios electorales y del poder político de sus referencias políticas.

Por tanto, la concertación española de esos años se debe interpretar con otras claves diferentes al neocorporatismo clásico europeo de los sesenta y setenta (Serrano, 2000, Hyman, 1975, Espina, 1991). La concertación social clásica, en los principales países europeos, permitió a los sindicatos ser corresponsables de la construcción de los Estados de Bienestar, con pleno empleo, amplios derechos sociales y protección social y significativas mejoras salariales y laborales. Era la conquista de la ciudadanía laboral y social. Se configuraba el modelo de sindicalismo *reformista*, y las reformas –positivas– eran relevantes, aunque fuesen criticadas desde el ámbito marxista y ‘revolucionario’

para paliar los efectos de esa reestructuración del empleo y conservar parte de los núcleos más sindicalizados (CCOO, 1987; UGT, 1986).

²¹ Otro nivel de tensiones y competitividad por una dinámica sindical diferenciada se produce con el resto de sindicatos minoritarios y nacionalistas, y entre diferentes corrientes internas en el seno de CCOO. Suponen otros conflictos entre diversas opciones estratégicas que aquí no se pueden analizar en detalle.

(Hyman, 1978; Méda, 1998), por favorecer la paz social y la estabilidad del marco capitalista.

En España, ese periodo europeo de reformas, con mejoras laborales y sociales relevantes para la población trabajadora, llega tarde, en una etapa en que se entremezclan los objetivos sociopolíticos urgentes –la democracia y la consolidación de los sindicatos- en el contexto del comienzo del ciclo de crisis socioeconómica. En ese período precedente de los sesenta y setenta los fuertes conflictos laborales impulsados por el sindicalismo, sobre todo por CCOO, los trabajadores consiguieron importantes aumentos del poder adquisitivo de los salarios en la negociación colectiva e, indirectamente, algunas mejoras sociales –el sistema de Seguridad Social-, normativas –garantías frente al despido-, con casi ausencia de temporalidad. Además, se resolvió la gravedad del paro aquí por la vía de la importante emigración –con unos cuatro millones de emigrantes en esas décadas-. Pero esas reformas se consiguieron, no con el sistema de concertación global como en Europa, sino con un fuerte movimiento huelguístico y en el marco de la ilegalidad del sindicalismo democrático y, en ocasiones, de una aguda represión al movimiento sindical durante los primeros años de la transición política (CCOO, 1978).

El sindicalismo español, en esos años de fines de los setenta y primeros de los ochenta, contribuye a la consolidación de la democracia, a la normalización política –beneficiándose más el PSOE y con la crisis posterior del PCE- y al saneamiento de la economía. Por otra parte, es un freno a las medidas y estrategias laborales, patronales e institucionales, más duras. No obstante, tiene un balance muy escaso en las mejoras del poder adquisitivo de los salarios, en la mejora del empleo y de los derechos sociales para la población trabajadora. Los sindicatos, en un marco de pacificación de las relaciones laborales, consiguen un objetivo fundamental: la consolidación de un modelo de sindicalismo, con hegemonía compartida entre CCOO y UGT, y con un papel decisivo de las nuevas estructuras sindicales medias y altas, aunque en CCOO permanece una fuerte participación de los representantes sindicales de base. Pero en esos años se produce una importante reducción de las bases sociales del sindicalismo y de su activación. Así, esa consolidación institucional del sindicalismo español, recién salido de la ilegalización, tiene dos puntos frágiles que le dan cierta debilidad estructural: insuficiente poder contractual y transformador en la perspectiva de un modelo socioeconómico avanzado, y limitada capacidad de afiliación, asociativa y articuladora de la mayoría de las capas trabajadoras.

b) Reconversión industrial y autonomía sindical

Al mismo tiempo, se produce la reconversión industrial y, al final de ese periodo, comienza un proceso de cambios que termina con esta etapa de pactos sociales y división sindical. La **reconversión industrial**, iniciada en tiempos del Gobierno de la UCD, se generaliza en estos años por el Gobierno socialista, con más legitimidad social, y la justifica por la ‘modernización del aparato productivo’. Afecta a todos los grandes sectores industriales –siderurgia, naval, automóvil, electrodomésticos- y a la minería, teniendo especial relevancia el sector público. Supone recortes drásticos de plantilla y reajustes de las condiciones laborales. Se producen fuertes resistencias que abarcan al ámbito local y comarcal de muchas industrias básicas, protagonizadas por la base y la izquierda sindical de CCOO y algunos sindicatos locales y nacionalistas. UGT adopta una posición moderada y de colaboración con esa reconversión, y la dirección de CCOO tiene una posición más ambivalente: promueve cierta oposición a la misma y, al mismo tiempo, acepta la negociación de una reconversión menos dura, con la reducción de los aspectos más traumáticos (CCOO, 1984; UGT, 1983).

Junto con ese aumento de la conflictividad laboral frente a la reconversión industrial, especialmente en el año 1984, se producen dos dinámicas que señalan el agotamiento de esta etapa sindical, conducen a una coyuntura crítica y configuran un cambio estratégico del sindicalismo en España. Uno es el de la ‘**autonomía sindical**’; el otro, el de una orientación sindical de progresivo distanciamiento de la política gubernamental y por el ‘**giro social**’.

Ya se ha comentado antes que CCOO era entonces muy dependiente de los intereses del PCE y tenía ‘una cierta subordinación política’ (Miguélez 1995:213). Por otra parte, UGT aparece muy vinculada al PSOE, aspecto que le dará, en esos momentos, un apoyo y unos recursos imprescindibles para alcanzar y superar la mayor representatividad y capacidad de iniciativa sindical de CCOO (UGT, 1983). Por tanto, estas relaciones de dependencia política en esta etapa tienen efectos contrapuestos para cada sindicato. Al desinflar de las expectativas políticas y electorales del PCE, desde 1977, se añade su descalabro electoral de 1982, que produce una fuerte crisis y división interna con dos escisiones –la ‘carrillista’ y la ‘prosoviética’-. El intento de contrarrestar el efecto arrastre de ese declive y la pérdida de relevancia parlamentaria y política del PCE, lleva a la dirección de CCOO a iniciar un proceso de autonomía con respecto al

partido comunista, referencia principal hasta entonces. Los intereses de ese sindicato y sus estrategias se defenderán, desde entonces, con independencia de que coincidiesen o no con los intereses políticos y electorales, primero del PCE y luego de IU (CCOO, 1987).

Sin embargo, para UGT, esa vinculación con el PSOE, ya en el poder gubernamental por mayoría absoluta, le supone numerosos apoyos institucionales, económicos y mediáticos, que pretende hacer valer, todavía más, ante la debilidad de los apoyos políticos y parlamentarios de CCOO. Ello, junto al clima político abierto por las expectativas de cambio del gobierno socialista, produce la consolidación electoral y organizativa de UGT que supera a CCOO en las elecciones sindicales de 1982, 1986 y 1990. Veamos algunos datos significativos de representatividad electoral –tabla 5.1- y de afiliación sindical.

Tabla 5.1

Resultados de las elecciones sindicales en las empresas

(Sin contabilizar representantes de las administraciones públicas)

Años	1978	1980	1982	1986	1990
CCOO (%)	34,5	30,9	33,4	34,5	37,0
UGT (%)	21,6	29,3	36,7	40,9	42,0
Delegados	191.401	164.592	140.760	162.298	237.261
Empresas	61.850	51.664	53.601	70.812	
Trabajadores	3.821.839	3.419.914	2.987.933	3.159.778	

Fuente: Registro oficial de MTAS y Lorite (1992)

En todo caso, hay que precisar, que en Euskadi los sindicatos nacionalistas ELA y LAB, suman más delegados que entre CCOO y UGT, y que en Galicia, el sindicato nacionalista CIG, se mantiene en torno al 20%. El resto son de otros sindicatos minoritarios y representantes no afiliados. Por otra parte, el número de representantes elegidos sufre una brusca caída, entre 1978 y 1982, de más de cincuenta mil. Luego se recupera, especialmente en 1990 cuando se generalizan las elecciones sindicales en las pequeñas empresas. Igualmente, la representatividad entre ambos sindicatos, con mayor

capacidad de recursos para la extensión en las pymes, va aumentando hasta el 80% en 1990, porcentaje que se mantiene desde entonces²².

En cuanto a la afiliación, hay muchos datos y fuentes diferentes (Führer, 1996; 135 y ss.; Soto, 1993:504 y ss.; Taboadela, 1992; 424 y ss.). La aproximación seguida aquí es la siguiente: en 1978, CCOO tiene más de 1.800.000 afiliados –*cotizantes* y *simpatizantes*–, UGT dice tener 2.000.000 sin distinguir el nivel de colaboración de los simpatizantes (Fuentes: CCOO, 1978; UGT, 1979)²³. En 1982, ambos están prácticamente igualados, con menos de 800.000 afiliados cada uno (Gaceta Sindical, 1984)²⁴. Es decir, en esos cuatro años, ambos sindicatos pierden más de un millón de afiliados y simpatizantes cada uno²⁵. En todo caso, a partir de esos primeros momentos se consolida en España, durante todos los años ochenta, una baja tasa de afiliación sindical con cotización regular, en torno al 15% –similar a la de Francia– pero distanciada de otros países europeos como Italia, Reino Unido y Alemania, entre el 33% y el 40%, y muy alejada de los países con más alta afiliación –más del 70%–, como Dinamarca y Suecia (Soto, 1993 pp. 505).

²² Los problemas generales sobre la representatividad sindical y el marco jurídico y de relaciones laborales se pueden ver en Federico Navarro (1993).

²³ Es difícil precisar el grado de vinculación de los ‘simpatizantes’ de los sindicatos. Un indicador general puede ser el de los votantes en las elecciones sindicales y más en general los que ‘simpatizan’ con sus iniciativas. Es el que utilizan los sindicatos en esos momentos, por el que suman los cinco millones de afiliados / simpatizantes, datos similares a los utilizados por Pérez Díaz, (1987) comentados antes. Un criterio más restrictivo y próximo al de la afiliación sería el de las personas que ‘apoyan’ sus iniciativas y ‘colaboran económicamente’ con su sindicato. En esos momentos, además de la dificultad organizativa y administrativa en la regularidad y control de las cuotas de afiliación, hay que añadir la existencia de fórmulas de colaboración económica a través de ‘bonos’ y otras aportaciones materiales puntuales. Así, contando con diversas fuentes de CCOO y UGT, se ha estimado la existencia en CCOO de una proporción mayor de esos simpatizantes ‘activos o colaboradores’ que son los que se pueden asimilar en ese momento a los afiliados. Ello daría a UGT un total inicial, en el año 1978, de esos afiliados / simpatizantes, inferior al de CCOO y, con el mismo criterio, se habría producido, en esos cuatro años, un descenso más pronunciado en CCOO hasta situarse ambos en un nivel similar en el año 1982.

²⁴ En relación con los votos en las elecciones sindicales, de acuerdo a la participación y a los porcentajes de representantes sindicales, CCOO fue descendiendo y tuvo en el año 1978, 1,3 millones, en el año 1980, 1,1 millones y en el año 1982, 1 millón. Mientras tanto, UGT fue incrementando sus votos que fueron 0,8 millones, 1 millón y 1,1 millones, en los años respectivos. No obstante, hay que recordar que la proporción voto / representante sindical no es igual en todas las empresas, siendo menor en las pequeñas que son en las que va aumentando la representación de UGT.

²⁵ Aquí se quiere destacar, al igual que con los datos de Pérez Díaz (1987) el descenso pronunciado de esa vinculación ‘explícita’ a los sindicatos de más de la mitad de trabajadores que los apoyaban al comienzo de la transición política –1976/1977–. Más tarde siguiendo criterios más estrictos de afiliación sindical –cotización regular– se explican unos datos globales muy inferiores –1,6 millones en el año 1977, 1,1 millón en el año 1980 y 1 millón en el año 1985– (tabla 6.31). Sin embargo, señalan la misma tendencia descendente –un tercio– del apoyo y vinculación estable de las clases trabajadoras a los sindicatos, aunque algo menos pronunciada que considerando al conjunto de afiliados y simpatizantes. Es en los años posteriores, en la segunda etapa sindical, cuando se producen los mayores incrementos en los porcentajes de afiliación sindical.

En esos cuatro años 1982-1986 se produce la **máxima tensión y competitividad entre los dos grandes sindicatos**, comenzada los años anteriores. La iniciativa y beligerancia mayor proviene, entonces, de UGT contra el sindicato ‘comunista’ que, según ellos, practica una orientación ‘poco negociadora’ y ‘antisocialista’. UGT tiene el ambicioso objetivo de forzar el debilitamiento de CCOO, asegurándose la completa hegemonía en el ámbito sindical, con un gran despliegue de medios materiales y financieros y el apoyo del Gobierno socialista. Los AES para 1985 y 1986, que rechaza CCOO, son una pieza fundamental de la estrategia ugetista para intentar desplazar a CCOO de la negociación colectiva (UGT, 1983). Pero esos años se produce el agotamiento de ese modelo de concertación, se reconoce el empate representativo y de los modelos de acción sindical de los dos grandes sindicatos y se inicia un periodo de transición hacia otra dinámica sindical.

c) Agotamiento del modelo de relaciones laborales y transición a una nueva etapa

Estos dos años -1985 y 1986- conforman la transición de la primera etapa a la segunda etapa sindical. Muestran al agotamiento del modelo de relaciones laborales del Gobierno y de las tensiones intersindicales. Dos hechos significativos influyen en el freno a esas expectativas de hegemonía sindical de UGT con su apoyo a la acción gubernamental y a una acción sindical moderada y de concertación de rentas. El primero, el relativo éxito de la huelga general, del 20 de junio de 1985, promovida por CCOO, en un contexto de creciente oposición social a diversas medidas del Gobierno y, especialmente, con la amplitud del movimiento pacifista contra la entrada en la OTAN, cuyas mayores movilizaciones y el referéndum se desarrollan en esos momentos. El segundo, la capacidad de resistencia y de representatividad demostrada por CCOO (tabla 4.1): pierde las elecciones sindicales de 1986, pero UGT sólo consigue una ligera ventaja en el cómputo general –en un clima de denuncias de favoritismos y fraudes- y CCOO sigue ganando en la mediana y la gran empresa, las más significativas para la acción sindical. Así, desde entonces se produce una situación de casi paridad numérica, con ligeras ventajas de UGT en esos años ochenta y de CCOO, que se recupera, en los noventa.

Por otro lado, esa dependencia y esa orientación sindical de UGT, llevará asociado un aval a la política económica y laboral del Gobierno socialista,

convirtiéndose en una fuerza social legitimadora de esa política. Pero, pasados los primeros años, en las bases sindicales se van perdiendo la inicial expectativa favorable en la acción gubernamental en el ámbito laboral y sociopolítico, y su legitimidad va disminuyendo entre gran parte de trabajadores y trabajadoras. La pérdida de credibilidad social en esa corresponsabilidad sindical y subordinación de UGT a esas orientaciones gubernamentales, terminará por provocar también un distanciamiento y una mayor autonomía de ese sindicato con respecto al PSOE y el Gobierno socialista, a partir del año 1986²⁶.

El segundo aspecto es el comienzo del cambio de las estrategias sindicales hacia la exigencia de un giro social hacia la izquierda, primero de CCOO y luego de UGT. Tras la victoria socialista en las elecciones generales de 1982 se abren en España grandes expectativas por el cambio político y social. Ya se ha comentado la apuesta del PSOE por una fuerte reconversión industrial y la alta conflictividad desatada contra ella. Durante los años siguientes, el equipo económico gubernamental, asume los postulados del liberalismo económico dominantes en el mundo occidental, se aplica una política presupuestaria de contención del gasto público y se van introduciendo normativas favorecedoras del trabajo temporal y precario –reforma del año 1984-. A la altura de 1985 ya es evidente, para amplios sectores de la izquierda social y para CCOO, que están frustradas las promesas gubernamentales de cambio a la izquierda en la política social y laboral (CCOO, 1987).

Como se decía, en ese período hasta 1986, se había producido la máxima tensión y sectarismo entre los dos sindicatos, asentados en las diferentes estrategias sindicales y en la pretensión hegemónica de UGT. Pero en esos dos años también comenzará la transición hacia una etapa de mayor colaboración y *unidad de acción* entre los dos grandes sindicatos, con un reconocimiento de UGT de su equilibrio representativo con respecto a CCOO, y una reorientación de las estrategias sindicales de ambos sindicatos hacia una mayor confrontación con las medidas socioeconómicas y laborales del Gobierno socialista (CCOO, 1987; UGT, 1990). Se produce una coyuntura crítica, un cambio estratégico y una nueva etapa sindical.

Así, seguidamente, como antesala y referencia comparativa a la etapa presente, se empezará por explicar la segunda fase sindical con la referencia principal a la huelga

²⁶ Este distanciamiento de UGT respecto al PSOE se ejemplifica por la tensión entre Felipe González y Nicolás Redondo en la siguiente fase, en la que el Secretario General de UGT encabeza, junto con la dirección de CCOO, la oposición sindical al Gobierno socialista.

general del 14 de diciembre de 1988. Es la demostración más firme y rotunda de la identidad social y de clase del sindicalismo en España y tiene de soporte un objetivo laboral central: defender los intereses de los jóvenes trabajadores frente a la precariedad laboral que simbolizaba el contrato de aprendizaje propuesto por el Gobierno. En el plano más general esa identidad hacia los fines laborales inmediatos se complementa con la aspiración al *giro social*, a la mejora de las condiciones sociolaborales del conjunto de las clases trabajadoras. Por tanto, es una referencia fundamental para el movimiento sindical y las generaciones jóvenes de entonces. Su análisis servirá para comprobar qué antecedentes inmediatos existen en el momento actual, qué punto de partida han tenido sindicatos y jóvenes actuales y qué tradiciones están influyendo.

1.3 Segunda fase (1985/1994): Confrontación contra la precariedad laboral juvenil y por el *giro social*, y avances reivindicativos

Esta fase se caracteriza por el ascenso de la oposición sindical a la política económica y sociolaboral del Gobierno socialista -con cuatro huelgas generales-, la exigencia del 'giro social', la unidad de acción CCOO-UGT, y avances reivindicativos en la concertación general y en la negociación colectiva. Esta etapa conforma el marco de la acción sindical de fin de los ochenta y comienzos de la década de los noventa, una de las referencias fundamentales del sindicalismo español, junto con sus tradiciones fundacionales del proceso de la transición política a la democracia.

La primera huelga general en la reciente historia de España es la del 20 de junio de 1985, contra las medidas de recorte de las pensiones adoptadas por el Gobierno (Baylos, 2003). La convoca CCOO con el apoyo de otros sindicatos minoritarios y diversos grupos sociales y políticos (CCOO, 1987). La UGT, no la convoca, aunque también se opone al proyecto gubernamental (UGT, 1986).

Estas medidas son refrendadas por la mayoría parlamentaria, bajo la justificación de la *racionalización del sistema de pensiones*, retórica que se utilizará desde entonces para justificar la rebaja de los derechos de las prestaciones de la Seguridad Social. Consisten en una reducción de los importes y de la extensión de las pensiones, sobre todo, de vejez e invalidez, en una cuantía media entre el 7 y el 13%. Se hace por una doble vía: ampliación de los años de cálculo para la base reguladora para la pensión, de dos a ocho años, y establecimiento de un mínimo de quince años de cotización para

ejercer el derecho a la pensión contributiva. El objetivo principal es la contención del gasto social (Cruz, Desdentado y Rodríguez Cabrero, 1985).

La expresión del descontento popular generalizado y la amplia movilización social contra esta medida supone un punto de inflexión en las relaciones sindicales, iniciado en la etapa anterior con la fuerte conflictividad laboral ante la reconversión industrial, y se consolida en los años 1986 y 1987. El IV Congreso Confederal de CCOO (1987) constata ese cambio de dinámica. Además, se ha reforzado la autonomía sindical y “los objetivos prioritarios de las organizaciones sindicales responden a lo que podríamos denominar orientaciones propiamente sindicales” (Serrano, 2000: 151), en lo que este autor llama el comienzo de la segunda transición sindical en España. Ya se ha comentado antes en qué contexto se produce el comienzo de esta nueva etapa. Cabe añadir otro elemento fundamental del marco socioeconómico (Espina, 1991). En esos años se produce –hasta 1991- una etapa de gran expansión económica junto a la integración en la UE -entonces CEE-. En el debate sindical se recoge la paradoja de una etapa de relativa prosperidad económica²⁷ con la experiencia de los años duros de la reconversión industrial y la congelación salarial, y los sindicatos esperan un reparto más equitativo de la riqueza y un aumento del gasto público, para atender la exigencia del ‘giro social’ de la política gubernamental (CCOO, 1987; UGT, 1990).

En el año 1987, en un marco de distanciamiento de UGT del Gobierno socialista y con la unidad de acción sindical con CCOO, crece la conflictividad en la negociación colectiva, por las mejoras del poder adquisitivo de los salarios y del empleo (Fina, 2001). Se han producido mayores desigualdades sociales²⁸. Los sindicatos aumentan las exigencias por un cambio de la política socioeconómica del Gobierno. Sin embargo, el Gobierno rechaza esas demandas sindicales de giro social e insiste con un nuevo contrato *de aprendizaje* para los jóvenes con menos garantías laborales (Nieto y Rodríguez, 1992; Serrano, 2000).

Efectivamente, su llamado Plan de Empleo juvenil, es percibido por los sindicatos como una ampliación de la precariedad juvenil que se empezaba a desarrollar. Veamos algunos datos del contexto del empleo y cómo afecta a los jóvenes. Al comienzo de esa fase, en 1986, hay unos tres millones de personas desempleadas,

²⁷ El crecimiento anual del PIB en términos reales –descontada la incidencia de los aumentos del IPC- es el siguiente: 1986: 3,11%; 1987: 5,48%; 1988: 6,30%, 1989: 4,41%; 1990: 4,42%, y 1991: 5,04% (Fuente: Contabilidad Nacional / Banco España).

²⁸ En el año 1982 los salarios representaban el 51,3% del PIB y los beneficios empresariales el 44,4%. En el año 1991, los porcentajes respectivos pasan a ser el 45,9% y el 46,1% (Fuente: Banco España).

con un ajuste productivo duro y una tasa del 42% de paro juvenil. Pero, en esos momentos ya se había iniciado una fase de recuperación económica y del empleo. Entre 1986 y 1990 se generan 1.908.000 nuevos empleos y el paro desciende en 514.000 personas –ya que hay una incorporación masiva a la población activa de jóvenes y mujeres-. El paro juvenil se mantiene alto -32%- pero ha bajado diez puntos y ha disminuido en 400.000 jóvenes (Espina, 1991).

Así, van cambiando las expectativas de encontrar empleo para la gente joven y el plan del Gobierno es interpretado por los sindicatos como una medida para consolidar la segmentación laboral, con una contratación precaria para jóvenes. El argumento oficial de que esa contratación precaria es necesaria para generar empleo y es mejor que el paro, no consigue credibilidad. En el año 1988 el 53% de jóvenes tienen contrato temporal y el objetivo sindical es conseguir más estabilidad para los mismos, así como evitar una presión a la baja de las condiciones laborales de los trabajadores adultos.

Por tanto, se produce una convergencia de intereses contra ese factor inmediato desencadenante de la huelga general, el rechazo a la precariedad juvenil. Este factor específico tiene dos componentes positivos: forja una auténtica solidaridad entre estables / adultos y jóvenes / precarios frente a la segmentación laboral y expresa una gran acción colectiva y unitaria como medio de pararla. La gran mayoría de la población trabajadora, adultos y jóvenes – que se estaban incorporando masivamente al mercado de trabajo-, se vinculan con esa acción colectiva por sus derechos laborales. Así, se calcula que la participación en el proceso huelguístico llega a diez millones de trabajadores, casi la totalidad de ellos (CCOO, 1992). Ese proceso de incorporación juvenil a la acción sindical fue positivo pero se quedó pronto bloqueado. Ese nuevo contrato juvenil no se aplicará, pero en los siguientes años se continuará con la amplia temporalidad y la precariedad el trabajo juvenil²⁹, ya en otro marco, en los noventa, con la sensación de impotencia en la acción colectiva, sindical y solidaria para transformarla. Pero veamos las características de ese proceso.

En ese contexto se desarrolla la huelga general del 14 de diciembre de 1988 (14-D), la más importante de la reciente historia de España. Se paraliza todo el país, expresa el momento más álgido de enfrentamiento social con el Gobierno –junto al movimiento

²⁹ En esos años la gran mayoría de los nuevos contratos son temporales. Así, en el año 1991, el 94,6% de los contratos registrados corresponden a diversas modalidades de empleo precario (Fuente: MTSS). Al mismo tiempo, se pone de relieve una gran desigualdad con los países europeos. En el año 1989, España es el país europeo con mayor tasa de precariedad del empleo, con un 30% de temporalidad. Los siguientes países eran Portugal –13%-, Irlanda –12%-, Italia -11%- y Grecia –10%-; el resto de países no llega al 10% de temporalidad (Fuente: EUROSTAT).

anti-OTAN en los años anteriores- y constituye un gran acontecimiento político. Es la cima del prestigio sindical, de la influencia sociopolítica de los sindicatos, de su dimensión social. Se puede decir que es el momento de mayor expresión de las tres identidades del sindicalismo: 1) capacidad para defender *finés laborales*, activar a sus bases sociales y establecer fuertes procesos reivindicativos; 2) configuración de una opción sindical de *clase*, promoviendo la unidad de los segmentos estables y precarios y, particularmente, articulando las demandas juveniles, y 3) conexión y articulación con la mayoría de *la sociedad*, demostrando una capacidad representativa más allá de sus bases sindicales y encabezando unas exigencias de giro social favorables para la mayoría de la población. Demuestran ser las organizaciones capaces de aglutinar y articular el amplio descontento popular y las distintas energías sociales.

Ese proceso expresa las capacidades para una movilización general, por el *giro social* hacia la izquierda, que significa la posibilidad de influir en el poder político y forzar una transformación económico-laboral y sociopolítica de cierto calado. Supone el máximo distanciamiento de la mayoría de la sociedad con la clase política y el Parlamento, que por amplia mayoría aprobaron esas medidas. Genera una crisis entre la izquierda social, representada por los sindicatos, y el máximo partido de la izquierda política, el PSOE, que dirige el Gobierno con mayoría absoluta en el Parlamento (Nieto y Rodríguez, 1992). Ese fuerte conflicto y el apoyo masivo a los sindicatos representan la frustración de las esperanzas en una transformación socioeconómica de cierta envergadura derivada de la acción institucional y gubernamental del PSOE, que había sido depositario de las expectativas por el *cambio*, con el gran arrastre electoral, en el año 1982, y se depositan en el movimiento sindical que configura otro campo social y otra dinámica democrática. Se refuerzan la identidad de clase y la identidad social del sindicalismo. Se consolidan y amplían sus bases sociales y, en particular, con nuevos sectores emergentes y jóvenes, muchos de ellos femeninos³⁰.

Sin embargo, el éxito de ese generalizado y contundente respaldo a la acción contra la precariedad laboral juvenil y por el giro social, no se tradujo en un cambio significativo de la orientación general de la política gubernamental. Las direcciones de CCOO y UGT confiaron en que ya era suficiente esa demostración de fuerza para gestionar algunos resultados inmediatos y concretos, y elaboraron la Plataforma

³⁰ Ese periodo del año 1985 a 1990 es el de mayor porcentaje de incremento –más del 50%- de afiliación sindical desde los comienzos de la etapa democrática, pasando de 1 millón a 1,6 millones – Tabla 6.31-, en una coyuntura de crecimiento del empleo -dos millones- y de incorporación masiva de jóvenes y mujeres al mercado de trabajo..

Sindical Prioritaria –PSP- para su negociación con el Gobierno. Consiste en veinte propuestas reivindicativas, distribuidas en cuatro apartados: aumento y mejora del empleo; mejora de la protección social; redistribución de la renta, y derechos de participación de los trabajadores.

Durante ese curso 1990/1991, al amparo de las expectativas abiertas con la huelga general de diciembre de 1988 y la demanda social expresada, se desarrolló un proceso de nueva concertación social. Pero las negociaciones fueron muy lentas y tras más de un año desde la huelga general, sólo se pactaron algunos avances significativos, pero limitados comparados con los objetivos sindicales iniciales. Fueron en varios temas: mejora de las pensiones con los complementos de mínimos y aumento de las prestaciones familiares; acuerdos para la negociación colectiva de los empleados públicos y compensación de una parte de la deuda social contraída; acuerdos sobre el control sindical de la contratación, y posteriormente, acuerdos sobre Formación continua y anteproyecto de ley de Prevención de riesgos laborales (Solans, 1995). Estas mejoras eran positivas para trabajadores y trabajadoras y en esta fase de negociación centralizada no se concedieron contrapartidas negativas de moderación salarial o retrocesos para algunos segmentos. El viejo modelo de acuerdos globales con moderación de las rentas, de primeros de los ochenta, se había superado y era una fase de nuevas realidades y acuerdos sobre aspectos sociolaborales relevantes aunque parciales (Gutiérrez, 1993). Al mismo tiempo, se impulsó un proceso de concertación en los ámbitos autonómicos y municipales (Cosubiela et al. 2006).

De todo este periodo, los avances más sustantivos fueron el aumento del poder adquisitivo de los salarios, a través de la negociación colectiva (Fina, 2001), y los efectos sobre el incremento del gasto social. Así, en la tabla 5.2 se expone la evolución comparativa del crecimiento del gasto social en España y la Unión Europea, en unidades de paridad de compra por habitante. Se descubre que en el periodo 1980 a 1986 el crecimiento es similar. En el periodo 1987 a 1993 existe un importante crecimiento en España con una diferencia de más de 12,5 puntos con respecto a la Unión Europea, produciéndose un acercamiento a sus niveles medios. Sin embargo, en el periodo 1994 a 2000, se produce en España una disminución de ese crecimiento mientras en la Unión Europea se incrementa en 8,2 puntos. Por ello el gasto social en España vuelve a estar en una mayor desventaja con respecto a Unión Europea (Adelantado, 2005; Antón, 2006a; Maravall, 2003; Navarro, 2006).

Tabla 5.2

**Evolución del crecimiento del gasto social en España y la Unión Europea -15- (%)
(En unidades de paridad de compra por habitante)**

Periodo	1980/1986	1987/1993	1994/2000
España	53,7	63,9	20,1
U. E.	54,5	51,4	28,3
Diferencia	-0,8	+12,5	-8,2

Fuente: EUROSTAT con elaboración propia

Sin embargo, esos resultados positivos fijaron los topes máximos de los cambios conseguidos con respecto a los problemas principales planteados contra la precariedad juvenil y en la exigencia de giro social que se expresó en la huelga general de 1988 y que ya se habían rebajado algo en la PSP. En particular, no se pudo influir decisivamente en los graves problemas de la precariedad del mercado laboral que tanto afectaban a los jóvenes. Era uno de los elementos clave del fuerte malestar social existente, y se agravó en los años siguientes. Además, la mejoría relativa en algunos aspectos del gasto social –pensiones no contributivas, sanidad, protección al desempleo (hasta 1992)- revertía, fundamentalmente, en otros segmentos que no eran jóvenes trabajadores. Éstos estaban sujetos al deterioro del mercado de trabajo, con la conformación de nuevas trayectorias precarias prolongadas y nuevas dificultades de su inserción laboral. Con respecto a esas condiciones e intereses de los jóvenes trabajadores se evidenciaba una mayor impotencia sindical, elemento fundamental para explicar su frustración en la acción colectiva y sindical y la falta de un acercamiento juvenil significativo a los sindicatos.

Mientras tanto, el Gobierno del PSOE ganó de nuevo las elecciones generales de 1989, consiguiendo una mayoría parlamentaria. A partir de 1991, en el contexto del Tratado de Maastrich para la unidad europea –que impuso unas medidas drásticas para la convergencia económica y monetaria-, volvió a plantear sus mismos objetivos económicos y laborales fundamentales y a intentar un debilitamiento de los propios sindicatos. En junio de 1991, el Gobierno emplaza a la negociación del llamado Pacto para la Competitividad o Pacto Social de Progreso, con medidas de moderación de los salarios, de lucha contra la inflación y reformas estructurales sobre el mercado de trabajo. Los sindicatos lo rechazan y elaboran la propuesta de Iniciativa Sindical de

Progreso –ISP- donde reúnen los aspectos pendientes de la PSP, la mejora de las condiciones de vida y trabajo, la calidad del empleo, la mejora del papel de la negociación colectiva, la redistribución de la renta y la mejora de los derechos sociales de la sanidad, la educación y la vivienda (CCOO, 1991). La distancia es evidente, el Gobierno se mantiene fuerte y los sindicatos utilizan esa plataforma reivindicativa de forma defensiva, a efectos de legitimación de su oposición a las propuestas gubernamentales, pero sin llegar a forzar ninguna movilización social en su defensa (CCOO, 1992).

El nuevo desencadenante del conflicto es el proyecto gubernamental de recorte de las prestaciones de desempleo, contestado por CCOO y UGT, con un paro general de media jornada el 28 de mayo de 1992. Es importante como afirmación sindical pero no permite echar atrás esa medida. El tono defensivo utilizado por los sindicatos desde entonces no sirve tampoco para frenar al Gobierno que, en el año 1994, ante la falta de acuerdo con los sindicatos plantea, unilateralmente, una amplia reforma laboral. Consiste en la ampliación de la flexibilidad de las condiciones laborales en las empresas –movilidad funcional y geográfica, extinción de contratos- y refuerza el poder autónomo de los empresarios en las relaciones contractuales (Baylos, 2003). Dichas medidas son respondidas por los sindicatos con la huelga general del 27 de enero de 1994. Pero a pesar del apoyo masivo a esa movilización, también es insuficiente para condicionar la voluntad del Gobierno socialista que se reafirma en la reforma laboral y que la aplica seguidamente.

En esta etapa de confrontación con el Gobierno y de máxima movilización sindical, especialmente en torno al 14-D-88, los sindicatos demostraron su capacidad y éxito en el campo de la movilización social, en la expresión del sentir mayoritario de la población trabajadora por el giro social. Incluso demuestra una fuerza y poder sindical que desafía el poder gubernamental, todavía más significativo tratándose de un partido – el PSOE- formalmente de izquierdas. Es decir, demostraron su gran capacidad *expresiva*, de representación y articulación de gran parte de la sociedad (Serrano, 2000; Solans, 1995). Ello fortaleció el sentido de pertenencia a un proyecto común, a un campo social representado por el sindicalismo e identificador de la mayoría de las clases trabajadoras y de gran parte de la juventud, y de forma autónoma a la expresión política y parlamentaria. Fue también una ocasión de participación de los jóvenes trabajadores en un proceso colectivo. Así, el porcentaje de jóvenes representantes sindicales y

afiliados tuvo un incremento y también era superior al de la etapa actual (Tablas 6.11 y 6.23).

Tabla 5.3

Opinión sobre la función de los sindicatos

¿Los sindicatos son imprescindibles para proteger los intereses de los trabajadores?

(%)	Total	Clase alta/ media alta	Nuevas clases medias	Viejas clases medias	Obreros cualif.	Obreros no cualif.
Más bien de acuerdo	62	62	57	55	66	68
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17	16	20	21	16	14
Más bien en desacuerdo	17	19	20	18	16	13
NS/NC	3	3	3	6	2	5

Fuente: Estudio CIS de mayo 1994 sobre *Cultura sindical y representatividad*

Fue una fase decisiva en el asentamiento orgánico y representativo de los grandes sindicatos. Las negociaciones directas con el Gobierno –y su desarrollo en los planos autonómicos y municipales- supusieron el reconocimiento público e institucional de su acción sindical. Se consolidaron y ampliaron sus bases sociales y su afiliación, con el mantenimiento de un relativo dinamismo interno y la regeneración de representantes y dirigentes sindicales -de edades intermedias y de mujeres-³¹. Acumuló un prestigio social, un liderazgo y una fuerza social que permitió al movimiento sindical aguantar mejor los nuevos tiempos, más difíciles, desde primeros de los noventa. Así todavía en el año 1994, según un estudio del CIS sobre *Cultura sindical y representatividad*, los sindicatos son considerados imprescindibles para proteger los

³¹ Por ejemplo, se pasó de 170.182 representantes sindicales en el año 1986 hasta 236.904 en el año 1990, casi un 40% más –tabla 6.2-. Igualmente, respecto a la afiliación sindical se pasa de 1.037.000 afiliados en el año 1985 a 1.561.200 en el año 1990, lo que supone un incremento de más del 50%, todavía más significativo cuando en el periodo anterior -1977 a 1985- se había descendido en más de medio millón de afiliados –tabla 6.31-.

intereses de los trabajadores por más de dos tercios de la población trabajadora y el 62% de la población total –tabla 5.3-. Y sólo el 17% está en desacuerdo con esa idea³².

Por otra parte, los sindicatos ampliaron y renovaron su acción sociopolítica y cultural, en particular, incorporando temáticas feministas y pacifistas y una acción sindical no exclusivamente laboral, incidiendo en temas sociales y de protección social³³. Así mismo, la mayor iniciativa de CCOO, le permitió recuperar incluso superar la paridad representativa con UGT, cuando ésta tenía clara ventaja al comienzo de la etapa³⁴. Así, los avances en la faceta de *pertenencia* del movimiento sindical, de configuración de una dinámica social, de una base social directa algo estable y de una estructura sindical con cierta legitimidad y representatividad, fueron relevantes. La credibilidad de sus políticas sindicales facilitó el acercamiento de los jóvenes trabajadores, tal como se detalla en el próximo capítulo.

No obstante, también se constatan los límites de la acción sindical y de la capacidad de los sindicatos para condicionar la transformación de dinámicas fundamentales del mercado de trabajo y de las políticas socioeconómicas. Desde el punto de vista de la dimensión sustantiva, de los objetivos reivindicativos perseguidos y las mejoras conquistadas, los resultados fueron mejores respecto al periodo anterior, pero fueron escasos comparados con los déficit arrastrados y los objetivos planteados. Los avances más significativos se notaron, positivamente, en la mejora salarial en la negociación colectiva y en el crecimiento del gasto social. Pero globalmente, en relación con las expectativas abiertas de un giro social y, particularmente, contra la precariedad laboral y juvenil, el balance es de un resultado muy corto³⁵. No se impidieron reformas

³² En el mismo estudio del CIS (1994) se señala una diferencia entre la opinión hacia esas funciones necesarias de los sindicatos y la representatividad de sus dirigentes. A la pregunta *¿Cree Ud. que las opiniones de los líderes sindicales son representativas de las opiniones de los trabajadores?* El 44% de obreros cualificados y no cualificados –ocupados y parados- contestan que ‘mucho o bastante’, pero el 51% de los cualificados y el 44% de los no cualificados contesta que ‘poco o nada’ –el resto no sabe o no contesta-. Ello supone una disociación entre la opinión más favorable sobre la función imprescindible de los sindicatos, como conjunto –sólo el 17% está en contra-, y la opinión de casi la mitad de la población de que los dirigentes sindicales no son representativos de los trabajadores.

³³ En ese período anterior, particularmente en CCOO, se impulsaron las Secretarías de la Mujer, y se había participado en las movilizaciones contra la entrada de España en la OTAN. Así mismo, en las negociaciones institucionales se puso el énfasis en la mejora de las pensiones y de la protección social (CCOO, 1992).

³⁴ Igualmente, entre los efectos políticos, contribuyó a sacar al PCE de su profunda crisis de los primeros años ochenta, y a reconstruir y consolidar el nuevo espacio electoral y sociopolítico de Izquierda Unida –pasó de 5 diputados en el año 1982 a un máximo de 23 en el año 1993-, al tiempo que una parte de los sectores sociales de izquierda fueron retirando su apoyo electoral al PSOE.

³⁵ Es precisamente en ese periodo cuando crecen más las tasas de temporalidad en España: 15,6% en el año 1987; 22,3% en 1988; 26,5%; 29,8% en 1990, y 32,2% en 1991. Así se sitúan en un porcentaje en torno a un tercio que persiste desde entonces. Además el volumen de empleos temporales,

del Gobierno con recorte de derechos sociales –pensiones (1985), prestaciones de desempleo (1992), flexibilidad laboral (1994)-. La capacidad de influencia del sindicalismo tampoco pudo forzar otros cambios relevantes: en la política socioeconómica y fiscal; hacia otra dinámica laboral –empleo estable con plenos derechos, reducción sustancial del paro y de la precariedad laboral, mejoras sustanciales en las condiciones laborales-; en la consolidación y mejora de la protección social –pensiones, prestaciones de desempleo-, o en el avance significativo de otros derechos sociales –sanidad, enseñanza-.

En esta etapa, la de mayor confrontación, movilización y capacidad expresiva y de influencia del movimiento sindical en España, donde se plantea una segunda transición que afecte a la democracia social y económica (Solans, 2000), el sindicalismo no consigue el *giro social*, ni se consolida la ciudadanía social y laboral que persiste en un nivel más frágil que la media europea. La norma social del empleo estable, de calidad y con plenos derechos se va deteriorando. Al igual que durante la transición política –1976/1978- esos objetivos sindicales vuelven a quedar pendientes, reflejando los límites estratégicos y estructurales de la capacidad transformadora y contractual del movimiento sindical en España. Los sindicatos tendrán *más audiencia que presencia* (Rojo, 1990), y los graves problemas para las clases trabajadoras permanecerán. La distancia con la Unión Europea, en los años siguientes, se ampliará, tanto en la importante precariedad laboral, con las altas tasas de paro y temporalidad, como en la insuficiente protección social y derechos sociales. En ambos aspectos, especialmente en la precariedad juvenil, nos situamos a la cola de Europa -15- (Adelantado, 2005; Maravall, 2003). Igualmente, en España seguirá pendiente el superar el atraso histórico de las estructuras de bienestar con respecto a la media europea (Antón, 2006a; Muñoz, 2002; Navarro, 2006 y 2004).

Además, existen otros elementos que conformaban un panorama problemático. Unos de carácter general: el nuevo impulso del neoliberalismo a escala internacional y de la globalización económica, una mala coyuntura económica y crisis del empleo –1991/1994-, una relativa pasividad de la sociedad, el desprestigio de las referencias alternativas y el desconcierto de la izquierda –en parte derivado por la asociación del socialismo a los regímenes burocráticos del Este que se desacreditan y se hunden en esos momentos-. Otros, de carácter más internos de los sindicatos: la pérdida de

derivado del relativo crecimiento económico y del empleo de esos años, también crece: desde 1,2 millones en el año 1987 hasta 3 millones en 1991 (Fuente EPA-II trimestre de los años respectivos).

dinamismo por la base, funcionamiento más burocratizado, mayor centralización por arriba, ampliación de los aparatos sindicales y mayor dependencia financiera (Soto, 1993:501).

Por tanto, el movimiento sindical demostró, a pesar de todo su potencial movilizador y representativo expresado en ese periodo, los límites de una influencia sustantiva, de su capacidad contractual para conseguir algunas reformas significativas y de cierto calado, en pugna con el poder político y económico. Consiguió un gran avance en el ámbito de la ‘pertenencia’ pero la ‘influencia’ necesaria fue insuficiente. Ello es percibido por el Gobierno del PSOE y por la derecha económica y política, que mantendrán un consenso de fondo y una firmeza en mantener su política económica, social y laboral, acentuada ante su compromiso de respetar los criterios de Maastrich – 1992- para la convergencia europea.

Así mismo, los sindicatos también observan estas dificultades para promover un cambio social profundo (CCOO, 1996; UGT, 1998). De las dificultades de la influencia y el sentido de impotencia se pasa a un proceso de desmovilización y pasividad sindical durante los años 1994 y 1995. Afecta particularmente a la disminución de la conflictividad en la negociación colectiva (Fina 2001:57) que desciende drásticamente desde esos años, llegando en los años 1998 y 1999 a menos de un 10% de las jornadas no trabajadas de huelga, derivadas de la negociación colectiva, con respecto a las realizadas en 1991 –tabla 4.4-.

Se abre un periodo de reflexión, especialmente en CCOO, que camina hacia una reorientación de la estrategia del sindicato, que culmina en su VI Congreso Confederal en abril de 1996 (CCOO, 1996). Se termina una fase sindical donde había predominado la oposición contundente de los sindicatos a la política económica y laboral del Gobierno socialista y la exigencia del giro social. Ante las dificultades para el cambio social comienza otra fase como proceso de adaptación a objetivos más limitados y el refuerzo del pragmatismo. Así, esta reorientación estratégica es vista como un ‘pragmatismo forzado’ (Baylos, 2003). De una concertación social ‘fuerte’ basada en las movilizaciones sindicales se pasa a una concertación ‘debil’ (Monereo, 1999). La nueva orientación sindical es hacia un nuevo proceso de negociación y diálogo social, con la participación en la negociación del intercambio de contrapartidas y en los procesos de legitimación de los cambios propuestos por el Gobierno y las organizaciones empresariales (Hyman, 2002). Es el marco para la nueva concertación ya adelantado por Pérez Díaz (1980, y 1979), admitiendo la dificultad de avances

sustantivos para las clases trabajadoras y basado en buscar beneficios organizacionales para los sindicatos. Así, la estabilidad en el empleo y la disminución de la temporalidad seguirán siendo un objetivo sindical, y se ensaya una nueva estrategia sindical en el marco de los acuerdos del año 1997 para la estabilidad del empleo. Pero la realidad dominante de la precariedad laboral, especialmente juvenil, apenas ha cambiado desde entonces.

En definitiva, la acción sindical de movilización social -14/D/88- y su gestión negociadora posterior, la lucha de resistencia sindical de los ochenta y la negociación colectiva en esa etapa supusieron avances significativos en la influencia y, sobre todo, en la conformación de un ámbito más fuerte de *pertenencia*. Así, se afianzó el movimiento sindical, como articulador y representante de aspiraciones de las clases trabajadoras y hubo un fuerte crecimiento de la representación sindical en los centros de trabajo pequeños y de la afiliación sindical y, específicamente, de la vinculación con jóvenes, tal como se detalla más adelante. Se asentaron unas tradiciones basadas en la acción sindical reivindicativa, incorporando otras facetas sociolaborales y de la protección social. Se amplió, particularmente en CCOO, la acción específica hacia las mujeres trabajadoras, generalizando las Secretarías de la mujer. Se empezaron a tratar, de forma más sistemática, otros temas sociopolíticos, como la participación del sindicalismo en la actividad pacifista o en la solidaridad internacional o la acción sobre los problemas medioambientales y de salud laboral, aspectos que permitían conectar mejor con las sensibilidades de jóvenes trabajadores (CCOO, 1996, y 1992).

Sin embargo, por una parte, esas mejores dinámicas internas del sindicalismo, más unitarias, con mayor fuerza, representatividad y prestigio social, con culturas sociopolíticas más abiertas, también demostraron sus límites en la renovación de los sindicatos y en el acercamiento a los jóvenes. Por otra parte, fueron incapaces de impedir la segmentación y la precariedad laboral y social de los jóvenes trabajadores de los años noventa, expresando los límites de su capacidad transformadora, de su influencia sustantiva.

En esa etapa sindical, el desarrollo de políticas de ‘resistencia’ y de ‘negociación con presión’ –frente a la moderación salarial, las fuertes reconversiones industriales y los pactos sociales de la etapa anterior- constituyeron una *influencia* significativa: fueron un elemento de ‘freno’, de avances relevantes en diversos planos –salarios, gasto social-. Pero, sobre todo, fortalecieron el componente representativo y expresivo del sindicalismo. Los sindicatos actuaron como interlocutores sociales ante el Gobierno y

las instituciones, tenían una gran legitimidad social y eran considerados imprescindibles para la mayoría de la sociedad –tabla 5.3-. Fueron capaces de articular unas demandas e intereses generales de la población trabajadora. Esa autonomía y capacidad representativa del sindicalismo eran todavía más significativas al conformarse frente a medidas de un Gobierno socialista, considerado de izquierdas. Por tanto, se configuró un campo social diferenciado del expresado en el ámbito político y electoral y liderado por los sindicatos³⁶. Todo ello constituía una vía para fortalecer los vínculos entre las bases sociales más estables y las precarias y jóvenes, y aumentaba la legitimidad de los representantes sindicales, cosa que se tradujo en el mayor incremento proporcional de la representación sindical en las empresas y de la afiliación sindical de todo el período democrático –tabla 6.2 y tabla 6.31-. Se generaron unas tendencias de fondo positivas, aunque poco consistentes a medio plazo.

La experiencia de esa etapa de mayor capacidad transformadora y de movilización del movimiento sindical de los últimos veinticinco años, demostró sus componentes positivos. Sin embargo, también reflejó la impotencia de esas estrategias de acción colectiva para imponer el giro social, la estabilidad en el empleo con derechos laborales y sociales y una protección social plena, es decir, para consolidar la ciudadanía laboral y social y culminar una mayor democracia económica y en las relaciones laborales. Por el contrario, el cambio positivo y las mejoras concretas en materia salarial y de aumento del gasto social no fueron duraderos.

En particular, en los años noventa se ha producido una mayor segmentación del mercado de trabajo –con las tasas de temporalidad y paro más altas de la U.E.-, se racionaliza el limitado Estado de Bienestar –acuerdo de pensiones- y la mayoría de las nuevas generaciones se incorporan al mercado laboral con una mayor vulnerabilidad e indefensión. Las alternativas sindicales de presión / negociación y de resistencia / movilización de los años ochenta y primeros noventa expresaron su capacidad de influencia a gran escala, junto con sus dificultades para conseguir esa transformación socioeconómica, desempeñar un papel determinante en el panorama sociolaboral, imponer el giro social y consolidar la ciudadanía laboral. Desde mitad de los años noventa esos objetivos constituyen una referencia cultural y programática de importantes sectores del movimiento sindical y generan una acción sindical defensiva. No obstante, ya no articulan las dinámicas y estrategias dominantes del sindicalismo

³⁶ Según diversas encuestas del CIS, los sindicatos en ese periodo son una de las instituciones mejor valoradas por la sociedad española. Ver estudio 2088 del CIS (1994), *Encuesta sobre sindicatos*.

español y no resultan suficientemente creíbles para su puesta en práctica generalizada e inmediata. El horizonte de los jóvenes trabajadores actuales, socializados en otra realidad, ya no ha vivido aquella experiencia y sólo tiene un conocimiento lejano de aquellas referencias, todavía vigentes para los actuales sindicalistas adultos.

Así, se produce una reorientación estratégica de los grandes sindicatos CCOO y UGT (1995/96) hacia la opción por el diálogo social y un nuevo modelo de concertación. Al mismo tiempo, se da una reacción defensiva en el interior de CCOO, con la conformación de corrientes críticas³⁷. Pero, en su conjunto, existe un menor dinamismo sindical y una situación defensiva de las bases sociales del sindicalismo, con una disminución drástica de la conflictividad laboral a lo largo de esa década de los años noventa. Particularmente, se nota en la negociación colectiva que desciende progresivamente y se sitúa en los años 1998/1999 en el 10% respecto a la de los años 1990/1991 –tabla 5.4-.

En conclusión, en esta etapa se produjeron algunos avances significativos en la influencia de la acción sindical y, especialmente, en la pertenencia de las bases sociales de los sindicatos, y se configuró un sindicalismo más representativo y estable. Eso le permitió encarar mejor la problemática sociolaboral y la acción sindical de la próxima etapa. Esta etapa supuso un paso significativo en el acercamiento mutuo entre sindicatos y jóvenes. Se incrementó de forma relevante la representatividad y la afiliación sindical. Permitted la incorporación a la representación sindical de una parte de jóvenes –menores de 35 años- y supuso una mayor regeneración de los sindicatos, ya que hoy esa generación supone la columna vertebral de las estructuras sindicales.

No obstante, el impulso, dinamismo y reforzamiento del movimiento sindical no fue suficiente para consolidar y prolongar un avance sustancial en el acercamiento de sindicalismo y jóvenes trabajadores. Aquella generación de sindicalistas, más joven entonces, hoy constituye la generación intermedia que asume plenas responsabilidades en la representación sindical y en las estructuras sindicales intermedias. En gran parte se ha sustituido la generación veterana de la transición política y de la primera etapa sindical. Sin embargo, ese proceso de incorporación juvenil y de acercamiento a los sindicatos fue frágil y poco duradero.

³⁷ En el VI Congreso Confederal de CCOO, en 1996, se termina de conformar el llamado ‘sector crítico’ de CCOO, con cerca de un tercio de la representatividad de ese sindicato, que aglutina diversas dinámicas internas por el giro hacia la izquierda de la política sindical de CCOO y del conjunto del movimiento sindical (CCOO, 1996; 2000, y 2004)

Por tanto, junto con las profundas transformaciones socioeconómicas y de mentalidades que afectan a las nuevas generaciones existen otros dos factores que explican el desencuentro entre sindicatos y jóvenes. El primero, las dificultades del movimiento sindical para ejercer una influencia sustantiva en el marco político-económico y sociolaboral. El segundo, la insuficiente renovación y dinamismo de sus culturas y prácticas organizacionales. Esos factores reflejan las dificultades en los dos componentes fundamentales de la acción sindical: ejercer una influencia sustantiva, y ampliar los procesos de identificación y pertenencia. Así, esa dinámica sindical ha frenado el distanciamiento pero ha sido insuficiente para contrarrestar y superar las tendencias hacia el alejamiento pragmático y cultural juvenil al mundo sindical. Ese distanciamiento de los sindicatos es profundo, e incluye también su desvinculación con las estrategias y los sectores más moderados y más de izquierda. Veamos cómo se abordan estos problemas en la tercera fase sindical.

2. Tercera fase (1995/2006): Concertación, crisis, conflicto y nuevo diálogo social

Se han analizado los resultados de las dinámicas sindicales de una etapa que constituye la antesala de esta tercera fase. Es el punto de partida que refleja las dinámicas, estructuras y tradiciones sindicales que entran en juego en estos últimos diez años. Así, a continuación, se analizarán en detalle las características de las políticas sindicales, con los cuatro procesos clave de esta fase, y el lugar que han ocupado en ellas los jóvenes trabajadores.

Durante los años 1995 y 1996 se produce una reorientación de las estrategias sindicales, de *pragmatismos forzados* (Baylos, 2003:153), donde se instaura el llamado *diálogo social*. De la combinación de los dos elementos de la acción sindical –movilización y negociación– en la etapa anterior ahora se pone el acento en la negociación y el diálogo social. Se trata de un modelo de concertación social *débil*, con intercambio de concesiones mutuas en un ambiente de paz social. Es diferente al modelo de concertación social *fuerte* –como tras el 14-D-1988– basado en la capacidad de movilización de las fuerzas sindicales y en la representación e intermediación de las exigencias reivindicativas sin negociar contrapartidas negativas para la población trabajadora (Monereo, 1999; Solans, 1995).

Esta tercera fase sindical se caracteriza por el abandono de la política efectiva de confrontación contra la precariedad juvenil y por el giro social. El cambio de estrategia supone la progresiva consolidación de las políticas sindicales de ‘acuerdo’ y la ‘paz social’, con los dos acuerdos generales más significativos de esta nueva etapa: pensiones (1996) y estabilidad en el empleo (1997). Sin embargo, tras la mayoría absoluta del PP en el año 2000, se produce una crisis de la concertación social y de ese modelo de relaciones laborales. Se aplica la reforma laboral de 2001, impuesta unilateralmente por el Gobierno, y el decreto 5/2002 de recorte de las prestaciones por desempleo, y se produce la huelga general de 20 de junio de 2002. Ésta fortalece la legitimidad y el poder de los sindicatos y produce un reequilibrio en las relaciones laborales. Posteriormente, especialmente, con el cambio gubernamental del año 2004, hay una recuperación del nuevo diálogo social que se pretende mantener como marco de tratamiento de las relaciones laborales para toda la legislatura y que ha culminado con el reciente acuerdo acerca de la reforma del mercado de trabajo, en mayo del año 2006. Por tanto, esta sección se va a subdividir en tres periodos contrastando los elementos fundamentales de las políticas sindicales y cómo afectan a los jóvenes trabajadores. Específicamente, se analizarán cuatro procesos y tipos de políticas sindicales: 1) el acuerdo general para la estabilidad en el empleo del año 1997; 2) la crisis de la concertación con la imposición unilateral del Gobierno del PP del decreto sobre las prestaciones de desempleo junto con la respuesta sindical de la huelga general del año 2002, 3) la negociación colectiva, dinámica más prolongada y descentralizada, que se centrará en el análisis de los Acuerdos Confederales para la Negociación Colectiva – AINC- a partir del año 2002, y a ello se añadirá un cuarto proceso 4), el acuerdo general para la reforma del mercado de trabajo del año 2006. En este caso se valora la dinámica seguida para conseguirlo y las medidas contenidas en el mismo en relación con el objetivo sindical de la reducción de la temporalidad.

Aquí, se tratan los aspectos estratégicos de las políticas sindicales que influyen, directa o indirectamente, en las condiciones sociolaborales de los jóvenes, y que señalan la capacidad y la disposición de los sindicatos para defenderlas o mejorarlas. También se analizarán los procesos de legitimación social que contribuyen a conformar la conciencia social de los jóvenes trabajadores y las expectativas de cambio de sus condiciones de trabajo y empleo derivadas de la acción sindical.

Siguiendo con el modelo sociológico se irán valorando los factores que explican el desencuentro entre jóvenes trabajadores y sindicatos a través del análisis de los resultados de la acción sindical –influencia- para la mejora de las condiciones sociolaborales de los

jóvenes, y de la segmentación de la acción sindical y el estancamiento en el dinamismo y capacidad representativa del sindicalismo -pertenencia-. Este proceso se produce entre dos dinámicas. Por un lado, un aumento inicial del estatus institucional de los sindicatos, junto con una crisis y una posterior recuperación de esa función de intermediación y regulación a través del diálogo social. Por otro lado, la desactivación de las bases sociales con una menor identificación y disponibilidad para la acción sindical y el aumento de las tensiones entre los grandes sindicatos y en el interior de los mismos. En particular, aumenta el distanciamiento con los jóvenes trabajadores, reflejado en una disminución de los porcentajes con respecto al total de la afiliación y de la representación sindical, tal como se explicará en el próximo capítulo. Veamos los cuatro aspectos y momentos claves de las políticas sindicales de esta fase, qué papel han ocupado y cómo han tenido en cuenta la situación y los intereses de los jóvenes trabajadores.

2.1 Nueva concertación social (1996-2000): la estabilidad en el empleo

El primer gran acuerdo entre Gobierno y sindicatos, derivado del Pacto de Toledo, es el que afecta a las pensiones que simboliza la reorientación estratégica de los sindicatos hacia un nuevo modelo de concertación social. El día 23 de septiembre de 1996 se alcanzó el *Acuerdo sobre consolidación y racionalización del Sistema de Seguridad Social*, entre el Gobierno del PP y la dirección de CCOO y UGT. Existe un gran consenso político y mediático³⁸, aunque en el seno de CCOO se produce una importante oposición (CCOO, 2000).

Este acuerdo general inaugura un nuevo ciclo sindical y de relaciones laborales. Establece las coordenadas principales de la acción sindical de esta etapa. El contenido es un tema distante de las preocupaciones inmediatas de los jóvenes trabajadores pero es significativo porque define el nuevo modelo de concertación social. Este modelo incidirá, inmediatamente, en el siguiente proceso de negociación sobre la precariedad juvenil y la estabilidad del empleo, directamente relacionado con los intereses

³⁸ Dicho acuerdo encontró un fuerte respaldo político de todos los grupos parlamentarios, a excepción de Izquierda Unida, y fue presentado en todos los medios de comunicación como una garantía del mantenimiento del sistema público de pensiones. Así, se elogia la actitud pragmática y moderada de los líderes de CCOO y UGT, que “*son capaces de llegar a acuerdos razonables con Gobiernos de distinto signo ideológico*” –El Mundo, 24/9/1996, editorial *Pensiones: el triunfo de la racionalidad*-. Similar valoración hace el periódico El País –24/9/1996- en su editorial *La reforma pactada*, aunque también señala que “*este acuerdo no es sino un paso más en la reforma iniciada hace once años (se refiere a la de 1985), a la que CCOO se opuso con una huelga general*”.

inmediatos de los jóvenes trabajadores. Por tanto, se va a tratar aquí por su significado estratégico para la acción sindical que condiciona la forma de abordar el problema de la temporalidad. Así, se pueden destacar dos aspectos de esa coyuntura. El primero, el amplio proceso de paz social y de legitimación social en que se inscriben estos acuerdos generales sobre pensiones y estabilidad en el empleo. El segundo, el contenido desequilibrado de los mismos para los intereses inmediatos de las capas trabajadoras afectadas. Efectivamente, a pesar de algunas mejoras sobre aspectos parciales o para determinados colectivos, ambos acuerdos incluyen contrapartidas negativas para importantes segmentos de trabajadores. En el primero, el recorte de las prestaciones futuras de la mayoría de las pensiones. En el segundo, el abaratamiento del despido y una mayor flexibilidad del mercado de trabajo. Son desventajas desfavorables para la mayoría de las clases trabajadoras, en particular, para las nuevas generaciones que, tras nueve años de su aplicación, no se ven favorecidas por una reducción de la temporalidad, tal como prometía el acuerdo.

Tabla 5.4

Conflictividad laboral 1990/1999: Jornadas no trabajadas (en miles)

Años	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Negoc.colectiva	1639	2571	1660	1177	573	568	510	400	256	172
Total (1)	2442	4421	4055	2012	1279	1442	1552	1790	1263	1477

(1) Incluye todos los conflictos pero no las huelgas generales de 1992 y 1994.

Fuente: MTAS

Con respecto al primer aspecto, se produce una prolongada desmovilización de las bases sindicales. Se llevaban varios años con un relativo estancamiento en el avance reivindicativo en la negociación colectiva (CES, 2005; Fina, González y Pérez, 2001; Rodríguez Fernández, 2004) y una disminución de la conflictividad laboral, tanto en su conjunto como en la derivada de la negociación colectiva -tabla 5.4-. Las jornadas de huelga se reducen drásticamente a partir de 1993 y, particularmente, los conflictos derivados de la negociación colectiva, vuelven a sufrir una nueva disminución en los años 1998 y 1999. Además, el porcentaje de esa conflictividad durante la negociación de los convenios colectivos también disminuye con respecto a la participación en el conjunto de las huelgas del conjunto de la población trabajadora, derivada de otros

conflictos laborales. Ese descenso no es un indicador de un avance reivindicativo a través de la negociación colectiva, sino una adaptación sindical a unos acuerdos de mínimos en los convenios colectivos, con el *mantenimiento* del poder adquisitivo. Así, se expresan las dificultades de una mejora sustancial de las condiciones salariales y laborales (CCOO, 2001).

En relación con el segundo aspecto, la valoración de los resultados globales de esos acuerdos sobre pensiones, se abre una gran polémica sindical acerca del balance entre los avances y los retrocesos. Entonces y en el debate posterior aparecen fuertes discrepancias, en particular en CCOO, sobre la dimensión de las mejoras y los recortes de las pensiones futuras, de los derechos adquiridos hasta entonces (CCOO 2000; 1999, y 1998). Aquí, se realiza una explicación de las características de este acuerdo general sobre las pensiones porque representa un cambio estratégico en las políticas sindicales y establece un nuevo modelo de concertación social. Esta nueva estrategia defensiva y ‘forzada’ condiciona el conjunto de políticas sindicales que afectan a los intereses de los jóvenes trabajadores, empezando por el inmediatamente posterior, el acuerdo general para la estabilidad en el empleo. Por tanto, aunque el tema específico de las pensiones no tiene relevancia inmediata para los jóvenes trabajadores³⁹, aquí se considera en la medida que constituye un proceso de conjunto que afecta a la forma de encarar la defensa reivindicativa y la función de intermediación de los sindicatos.

Con respecto al acuerdo sobre las pensiones, dos son las principales medidas negativas. La primera la ampliación de ocho a quince años, del período de cálculo de la Base Reguladora de la pensión. Ello supone un recorte de entre el 7% y el 10%, según haya sido la evolución profesional y laboral de cada persona -según datos de la Seguridad Social supondría un 8,1% de reducción de las pensiones medias-. La segunda medida es la modificación de los porcentajes de penalización según los años de cotización, con una reducción de las pensiones de las personas que han cotizado menos de veinticinco años –hasta un 10% en las personas con sólo quince años de cotización- (Serrano, 2003). La particularidad es que la aplicación de esos recortes se produce

³⁹ Sin embargo, también afecta a largo plazo a los jóvenes trabajadores, ya que la reforma queda como una pérdida de derechos de sus futuras pensiones como medio para que se sostenga el sistema público y puedan recibir esas prestaciones aunque en un porcentaje inferior al reconocido antes de la reforma.

escalonadamente, sobre todo a lo largo de los siete años siguientes, en que se consolidan los mecanismos reductores⁴⁰.

Hay un gran consenso político y mediático en que el acuerdo supone una *reducción del gasto social previsto* –objetivo oficial del acuerdo y del Pacto de Toledo-. Es decir, los avances y retrocesos, vistos en su conjunto, no presentan un balance equilibrado o favorable para las clases trabajadoras sino que existe un *recorte* de los derechos. Admitiendo ese retroceso de las condiciones de las pensiones y de los derechos adquiridos hasta entonces, la justificación de ese saldo desfavorable existente a partir del acuerdo es también consensuada: para que *el sistema se consolide para mañana*. Esa lógica lleva a admitir recortes *limitados* -la racionalización del Estado de Bienestar- con la justificación de poder seguir percibiendo esas prestaciones recortadas, ya que la otra opción expuesta sería una reducción más *drástica* o directamente la eliminación del sistema público de pensiones⁴¹.

Sin embargo, el sistema de pensiones español no estaba en crisis y sigue teniendo un gran superávit (Serrano, 2004). Es un pilar del conjunto del Estado de Bienestar y existe una corresponsabilidad fiscal general. Además, el gasto social español es muy inferior a la media europea, y todavía tiene recorrido para que aumente sin cuestionar los fundamentos del crecimiento económico (Adelantado, 2005; Antón, 2006; Maravall, 2003; Navarro, 2006, 2005c y 2004).

Por tanto, se reinicia un modelo de concertación social que no está basado en el tradicional intercambio entre las mejoras laborales y sociales a cambio de garantizar la paz social. Ahora, no se consiguen resultados reivindicativos sustanciales –influencia- a

⁴⁰ La reforma de las pensiones de 1985 -que UGT estaba en contra y CCOO se opuso con una huelga general (Baylos, 2003)-, supuso un recorte del importe de las nuevas pensiones en torno a un 15%. La reforma pactada por CCOO y UGT en el año 1996, supone una reducción de las prestaciones medias de las nuevas pensiones a partir de ese momento comparadas con las que hubieran recibido con los anteriores criterios de, aproximadamente, un 10% (Antón, 1996). Por otro lado, las principales medidas positivas son el aumento de las pensiones de viudedad y orfandad, mejoras para algunas jubilaciones anticipadas, fondo de reserva y separación de fuentes de financiación (Serrano, 2004). También se consolidan los sistemas complementarios y privados de los fondos de pensiones, con componentes más contradictorios.

⁴¹ Esta dinámica de ‘racionalización’ del Estado de Bienestar no es exclusiva de España. La tendencia general en la Unión Europea -15- es hacia una reducción relativa del esfuerzo real -medido en paridades de poder de compra por habitante- que han dedicado los gobiernos europeos a Gasto Público –GP- y a Gasto de Protección Social –GPS- en relación con el PIB. Esta reducción relativa tiene impactos negativos sobre la distribución de renta en la población de bajos ingresos y sobre el riesgo de pobreza (Adelantado, 2005). No se puede entrar en detalle en las características y las causas de la crisis de los Estados de Bienestar. Aquí se han tenido en consideración las aportaciones de José Adelantado (2005, y 2000), Michel Albert (1992), E. Ashford (1989), Gosta Esping-Andersen (1993; 1996), J. Habermas (1987), Oskar Lafontaine (2000), R. Mishra (1992), Vicens Navarro (2000), James O'Connor (1989), Claus Offe (1990), Gregorio Rodríguez Cabrero (1996) y en Gaceta Sindical (1994). Las distintas opciones sobre la articulación del mercado laboral y los sistemas de protección social se señalan en Jérôme Gauthier (2004).

cambio de restricciones organizativas y de movilización de las bases sociales – pertenencia-, como el modelo clásico de neocorporatismo de los años sesenta y setenta (Offe, 2002). El nuevo modelo tiene efectos distintos en los dos planos. Con respecto a los beneficios para las bases sociales del sindicalismo –influencia- tiene efectos ambivalentes. Por un lado, produce retrocesos relativos en esas condiciones y derechos para la mayoría de las clases trabajadoras, de los futuros pensionistas. Por otro lado, consigue ventajas parciales o para determinados colectivos. En el plano interno – pertenencia- también genera consecuencias ambivalentes. Por un lado, se amplía la corresponsabilidad y la legitimación social de los grandes sindicatos en determinados recortes sociales. Por otro lado, los sindicatos consiguen reconocimiento mediático, beneficios organizacionales y participación institucional. El debate sobre el balance en los dos planos es difícil y complejo. No obstante, aquí se ha justificado que los efectos negativos externos de las medidas son más importantes, generalizados y concretos que las medidas positivas. Éstas afectan a sectores más reducidos, o son más inconcretas o simplemente promesas. La justificación y la lógica explicativa oficial de los sindicatos consisten en aceptar un mal menor para los trabajadores y trabajadoras –la ‘racionalización’ del sistema de pensiones- bajo la amenaza de que impongan un mal mayor –la crisis del sistema público- (CCOO, 2000; UGT, 1998). La lógica del mal menor ‘inmediato’ se impone ante la ‘posibilidad’ de un mal mayor. Los sindicatos aceptan que hay un recorte hoy pero que está justificado porque así se evita un recorte mayor mañana.

Los beneficios inmediatos, en este caso, se sitúan en otro plano. Para Gobierno se producen bienes económicos –menor presión presupuestaria del gasto social- y bienes organizativos en términos de legitimidad. Para las estructuras sindicales lo que permanece y se amplía es el reconocimiento y participación institucional. Los dirigentes sindicales desplazan la justificación de su intermediación desde el argumento de ofrecer conquistas y mejoras netas para el conjunto de las clases trabajadoras, cosa difícil de conseguir, hasta el argumento de que intentan frenar objetivos más duros (Hyman, 2002). En el ámbito mediático e institucional, se destaca su contribución a la modernización de la economía y al interés –racionalización- del Estado. De forma más pragmática, ese papel institucional de legitimación también se traduce en beneficios de poder, influencia, prestigio y recursos para sus estructuras dirigentes. Al final, la toma de decisiones se define, sobre todo, por los márgenes de legitimación social y por los

beneficios para la *estructura sindical* (Offe, 1992), no por los avances en la activación y fuerza de las bases sociales, en su fortalecimiento y sentido de cohesión y pertenencia.

En definitiva, se mantiene la hipótesis de los efectos diferentes, desde el punto de vista de la segmentación social y generacional, de esa nueva orientación estratégica. Así, puede llegar a ser considerada como un mal menor por los sectores estables, adultos y sindicalizados. Ellos mantienen todavía un cierto estatus laboral, salarial y de derechos, pueden asumir un retroceso relativo y conservan cierta identificación con el sindicalismo. Sin embargo, los sectores jóvenes y precarios, tienen un estatus inferior y ya se les han impuesto unas condiciones laborales precarias. Para ellos la estrategia de *freno* no es suficiente, su situación es ya un mal *mayor*, y el intercambio de concesiones aceptando nuevos recortes es, prácticamente, imposible. En su caso, desde la lógica de *influencia*, es insuficiente una estrategia defensiva o un intercambio de contrapartidas para defender de forma efectiva sus intereses. A las nuevas generaciones esa dinámica sindical no les permite alcanzar la estabilidad y calidad de su empleo de forma colectiva. Además, el sentido de pertenencia en los jóvenes, en esos años, se ha debilitado por los cambios de mentalidades citados anteriormente y por los menores incentivos y resultados de la acción de los sindicatos con respecto a sus condiciones laborales fundamentales. Todo ello hace que los jóvenes trabajadores se vuelvan hacia las estrategias individuales y confíen menos en la acción sindical, que queda en un plano más secundario e instrumental. Es una de las dinámicas que explican el alejamiento de jóvenes y sindicatos. Así, con esa lógica sindical los sindicatos abordan el problema más grave e inmediato para los jóvenes trabajadores, su precariedad laboral.

Para hacer frente a esa situación de inestabilidad laboral y gran temporalidad juvenil se afronta el segundo gran acuerdo general para la estabilidad del empleo del año 1997, cuyo balance pormenorizado se ha realizado en el capítulo anterior. Como se ha mencionado, tras nueve años de aplicación de esa reforma, el porcentaje de la temporalidad permanece similar⁴² –en torno a un tercio (tabla 3.30)-, el nuevo contrato indefinido, como sustitución del contrato indefinido ordinario, ha generado un nuevo segmento intermedio y, además, se ha flexibilizado el despido. La gran mayoría de los nuevos contratos indefinidos de fomento del empleo proceden de contratos temporales, y ha supuesto un paso en la movilidad ascendente de algunas trayectorias laborales

⁴² La tasa de temporalidad total permanece en torno a un tercio –34,6% en el año 1995 y 33,8% en el año 2005- y la tasa de temporalidad juvenil persiste en un nivel superior a la mitad aunque desciende ligeramente –del 63,6% al 54,9% en esos diez años- (tabla 3.30).

juveniles. Pero también ha seguido creciendo el volumen de temporales⁴³ y una gran flexibilidad en el mercado de trabajo (Bilbao 1999b).

Las expectativas iniciales de una reducción sustancial de la temporalidad que constituían el objetivo y fundamento de la legitimidad de ese acuerdo general se frustran enseguida ante la persistencia de esa realidad. La apuesta más importante de los sindicatos en ese periodo contra la precariedad juvenil no da resultados relevantes. La influencia de los aparatos sindicales en la regulación del mercado de trabajo a través de la concertación general, con el tiempo, se ha visto que casi era nula. La demostración de esa influencia para garantizar la estabilidad en el empleo tuvo mucho eco mediático y las importantes expectativas abiertas de reducir la temporalidad, particularmente juvenil, sirvió para dar legitimidad a ese modelo de concertación social. Sin embargo, a la vista de los resultados, las expectativas sobre esa reducción se van enfriando y contrastando con la realidad. Así, la mayoría de jóvenes trabajadores no tienen incentivos y resultados suficientes derivados de esa política de concertación social.

Por otro lado, en esos años, como se ha expresado antes, han aumentado seis millones de empleos, un 50% más que en 1996. Ello ha supuesto un avance importante para la movilidad ascendente de varios millones de jóvenes. Sin embargo, las causas de ese importante crecimiento del empleo, particularmente juvenil, han sido el extraordinario crecimiento económico, la alta flexibilidad del mercado de trabajo y las opciones empresariales ante las expectativas de fuertes beneficios. En ese sentido, el aspecto principal a destacar es la posibilidad empresarial de utilizar de forma generalizada empleo flexible y contratación temporal. Y esto último ya estaba en la normativa antes de la reforma del año 1997. Como se ha analizado la nueva figura de la contratación indefinida llamada de fomento del empleo no ha permitido rebajar el porcentaje de temporalidad sino que, en el conjunto del mercado de trabajo, ha sustituido un porcentaje que antes ocupaba el indefinido ordinario.

Lo que aporta ese acuerdo general -ese nuevo corporatismo 'débil'- es, fundamentalmente, el ambiente de paz social, con la confianza empresarial añadida de que les permite continuar con la flexibilidad del empleo⁴⁴. Antes se han destacado los problemas de las trayectorias laborales juveniles, con una mayoría estancada en el

⁴³ El total de empleos temporales ha crecido en 2,1 millones, y han pasado de 3,3 millones en el año 1995 a 5,4 millones en el año 2005. En el caso de jóvenes el incremento ha sido de 0,6 millones, y en esos diez años han pasado de 1,8 millones a 2,4 millones -tabla 3.28-.

⁴⁴ Es el aspecto positivo fundamental que el Presidente de la CEOE plantea como común a las reformas de los años 1997 y 2006 (Boletín de la CEOE, junio de 2006).

empleo precario. Sin embargo, como se decía, con este aumento del volumen de empleo, también se han producido dos dinámicas de movilidad ascendente. La primera de la inactividad y el paro –o la inmigración- hacia el empleo temporal. La segunda del empleo temporal hacia el contrato indefinido nuevo. En ello también ha influido favorablemente esa política sindical. Sin embargo, la creación directa de ese empleo y la gestión del ascenso juvenil a esos dos escalones ha sido responsabilidad directa de los empresarios y en segundo lugar del propio Gobierno. En ese contexto las trayectorias laborales ascendentes se han basado, sobre todo, en los propios esfuerzos individuales de los jóvenes trabajadores. Apenas se ha debido a la acción sindical en las empresas o a los convenios colectivos⁴⁵. Por tanto, las dos ventajas relativas más importantes, la creación de empleo juvenil y una relativa movilidad ascendente de jóvenes trabajadores, sólo de forma indirecta han sido debidas a la acción sindical o a la capacidad de regulación de los sindicatos en las empresas. Pero esas condiciones de empleo son mayoritariamente precarias y flexibles, con un fuerte control empresarial de la fuerza de trabajo y una gestión unilateral de los empresarios de los criterios de selección y promoción. Así, ese poder empresarial y esa débil regulación sindical no han permitido generar suficientes incentivos para que los sindicatos aumenten los vínculos con esos jóvenes. En esas condiciones de cierta inseguridad e indefensión en el empleo precario los jóvenes trabajadores no afrontan riesgos para sus trayectorias laborales derivados de su implicación en la acción sindical, y se inclinan hacia estrategias adaptativas e individuales, salvo en momentos y empresas con expectativas muy favorables o con una importante capacidad de regulación de los sindicatos. Todo ello hace que desde el modelo sociológico, con el criterio de la influencia con resultados sustantivos, éstos no hayan sido suficientes para imprimir un acercamiento sustancial entre jóvenes trabajadores y sindicatos.

El objetivo de mantener los puestos de trabajo, reducir el paro y exigir la creación de empleo ha sido fundamental en el movimiento sindical. Ha sido una seña de identidad desde los años ochenta ante el incremento del desempleo, y ante la crisis económica de primeros de los noventa, con las mayores tasas de paro juvenil, se volvió a relanzar (CCOO, 1998a y 1998b; UGT, 1998). No obstante, ese extraordinario

⁴⁵ Por ejemplo, del total de convenios suscritos en el año 2006 (hasta mayo) sólo el 4% limitan la contratación temporal o fijan un mínimo de contratos indefinidos. Además, las cláusulas de conversión de contratos temporales en indefinidos sólo aparecen en el 13% de los convenios registrados (Fuente: MTAS).

aumento del empleo y de la contratación juvenil, desde mitad de los noventa, se ha realizado sobre todo en dos campos alejados de la acción directa de los sindicatos.

Una parte del empleo ha sido creado a través de la externalización y subcontratación de mucha actividad productiva y de servicios de las grandes empresas. Éstas tienen una base de trabajadores adultos, estables y más sindicalizada, y su acción sindical central ha sido la defensa de los intereses y condiciones laborales de sus trabajadores. La separación jurídica de los trabajadores de las empresas subcontratadas facilitaba que ocupasen un lugar secundario en la acción sindical de los núcleos más sindicalizados de las empresas matrices. En ellas se perseguía el mantenimiento del empleo, evitando reducciones de plantillas veteranas. Sin embargo, la generalización de empresas subcontratadas ha dificultado la influencia sindical desde los núcleos más sindicalizados con respecto a ese nuevo empleo mayoritariamente juvenil y precario. Sus condiciones laborales han quedado fuera de la capacidad y de la influencia de los núcleos sindicalizados de las empresas matrices, que reflejaban los intereses de sus propios mercados internos de trabajo. Ese problema de la ausencia de influencia en gran parte de esas empresas subcontratadas o de servicios complementarios de las grandes se convertirá en fundamental para los sindicatos (CCOO, 2004; UGT, 2005). Especialmente a partir de esos años, que cogen una nueva dimensión, crece ese problema y se intenta resolver a través de la acción sindical en las empresas, con pocos resultados⁴⁶. Y es un tema que proponen los sindicatos en la negociación de la reforma actual del mercado de trabajo, aunque con poco éxito en el acuerdo final, tal como se analizará más adelante.

Otra parte del nuevo empleo se ha generado en pequeñas y medias empresas o en nuevas empresas grandes de servicios –como telemarketing o grandes centros comerciales–, donde las estrategias empresariales apuestan por la flexibilidad y temporalidad, y la capacidad y la influencia sindicales, inicialmente, son débiles. Estas nuevas contrataciones de jóvenes en esos empleos tampoco se asocian a la presión o la negociación de los sindicatos en las empresas que incluso tienen dificultades para su acción sindical. Es más, en muchas empresas, la fuerte inestabilidad laboral junto con la

⁴⁶ Especial relevancia ha tenido la acción sindical en el sector de construcción, con un nivel de temporalidad en torno al 80% y una altísima tasa de siniestralidad laboral. Tras ocho años de trabajo sindical, especialmente de CCOO, que comenzó en el año 1998 con una ILP y la recogida de 600.000 firmas y las dos huelgas generales de la construcción en los años 2000 y 2001, finalmente el Congreso de Diputados ha aprobado –junio de 2006– una Ley reguladora de la subcontratación en la construcción. En los primeros dieciocho meses de vigencia se establece que el número de trabajadores con contrato indefinido no sea inferior al 10% de la plantilla, del 20% en los siguientes dieciocho meses y del 30% a partir de los tres años de vigencia.

discrecionalidad empresarial para controlar las trayectorias laborales juveniles han desincentivado su acercamiento a los sindicatos. Las condiciones laborales de estos nuevos trabajadores, salvo algunos pequeños sectores de élite, son inferiores a los de las grandes empresas con fuerte presencia sindical. En ellos la negociación colectiva ha sido capaz de adecuar la normativa y regular los aspectos más básicos de las condiciones laborales y salariales, pero el gran problema de su estabilidad en el empleo y de su movilidad profesional ascendente queda fuera de la influencia sindical efectiva.

Por otra parte, el aumento del volumen total de empleo precario genera nuevos problemas para el sindicalismo. Con esa diferenciación y segmentación las dinámicas sindicales se separan. En la década de los ochenta la defensa del empleo y su calidad se producía, fundamentalmente, en el seno de las mismas empresas. Existía un discurso general, pero la acción sindical cotidiana en las grandes empresas tendía a defender el empleo existente frente a las medidas de reconversión y reducción de plantillas. Se estaba en el modelo productivo de incorporación masiva de tecnología y de reducción de empleo, y la acción sindical era defensiva. Los trabajadores que podían verse afectados convivían en el mismo centro de trabajo en condiciones similares, las dinámicas de solidaridad eran más fáciles y todos constituían la misma base social central de los sindicatos. Sin embargo, ahora, la gran mayoría de ese nuevo empleo, más inestable y con peores condiciones, se crea en empresas más alejadas de la acción sindical. La gran tarea de los sindicatos en cuanto a influencia y pertenencia sindicales es cubrir dos objetivos mínimos y básicos. Primero, conseguir representación sindical – imposible en las menores de seis trabajadores y muy difícil en las menores de cincuenta- a través de la extensión de las elecciones sindicales. Segundo, participar en la regulación, a través de nuevas negociaciones colectivas sectoriales, de sus condiciones laborales básicas (CCOO, 2004; UGT, 2005).

Por tanto, ese incremento del empleo ha tenido algún beneficio sindical: la ampliación del volumen total de la representación sindical y de la afiliación sindical – tabla 6.2 y tabla 6.31-, junto con una mayor dimensión de los convenios colectivos que afectan a más asalariados. A través de la extensión de la representación sindical se cubren los aspectos básicos de la información y el asesoramiento jurídico ante los numerosos incumplimientos normativos en esas empresas. Esa dinámica es un auténtico reto para la acción sindical de la nueva representación sindical en esas pymes, en particular, de los nuevos delegados jóvenes. Todo ello ha configurado el medio para mantener cierta representatividad y legitimidad entre una parte significativa de jóvenes

trabajadores. Pero esa capacidad sindical y esa pertenencia e identificación todavía son muy débiles para influir en las condiciones laborales y de empleo sustantivas de los jóvenes trabajadores, y no han permitido superar las dificultades de su alejamiento de los sindicatos.

En definitiva, las relativas mejoras derivadas del crecimiento del empleo no han supuesto un avance significativo ni proporcional en el acercamiento y afiliación sindical de jóvenes trabajadores, tal como se detalla en el capítulo siguiente. Esos nuevos empleos sólo de forma indirecta se asocian al neocorporatismo como generador de un clima de colaboración en las relaciones laborales. Y la acción sindical en las empresas, salvo excepciones, ha tenido un papel poco relevante. Por tanto, los avances reales en el empleo y las trayectorias laborales de una parte de jóvenes trabajadores no han sido generados por la influencia sindical ni han sido considerados como incentivos suficientes para el acercamiento e identificación con los sindicatos. Al contrario, el mayor poder empresarial, derivado del elevado nivel de temporalidad y la inestabilidad de muchos contratos indefinidos de fomento del empleo, y sin capacidad de contrarrestarlo por el control y regulación de los sindicatos, ha generado un poderoso freno, especialmente en las pymes, al acercamiento de las nuevas generaciones a los sindicatos.

En resumen, el balance de las políticas laborales y sindicales en los cuatro años de esa legislatura (1996-2000) es que no han mejorado sustancialmente las condiciones laborales de los jóvenes trabajadores. La 'estrategia de acuerdo' permitió un mayor reconocimiento simbólico de los aparatos sindicales, su protagonismo mediático, ciertas contrapartidas de estabilidad logística, financiera y de formación, y una apariencia de capacidad reguladora de las relaciones laborales, del mercado de trabajo. Reflejaba una participación en una regulación laboral ambivalente y, también, cierta capacidad en las empresas con fuertes núcleos sindicales. Con la acción sindical en las empresas sindicalizadas se mantenían las condiciones laborales, relativamente mejores, de los sectores más estables. La representación sindical de base en las pymes y en esas nuevas empresas, donde se concentran los jóvenes y el empleo precario, se centra en mantener unos objetivos básicos: mantener la propia representación sindical y una mínima legitimidad e influencia. En su conjunto, la acción sindical no es capaz de aumentar su influencia sustantiva, su capacidad de regulación, ya que no se generó una modificación sustancial de esa realidad laboral, ni en el ámbito general ni en la mayoría de las empresas a través de la negociación colectiva (Fina, 2001). Y esa dinámica es más

problemática para los sectores jóvenes, inestables y con inferiores condiciones laborales, salariales y de jornada de trabajo. Así, a la mayor segmentación del mercado de trabajo, le ha correspondido una diferenciación en la acción sindical. La limitada influencia sindical puede ser suficiente para mantener las condiciones más favorables de las bases sociales centrales del sindicalismo. Pero es insuficiente para mejorar la situación más desfavorable de las bases sociales periféricas. Además, las nuevas generaciones tienen otras referencias culturales distintas a las clásicas de los obreros industriales y los trabajadores y trabajadoras de los grandes centros de trabajo socializados en la segunda etapa sindical a fines de los años ochenta y primeros noventa. Su sentido de pertenencia y de identificación con el sindicalismo se ha debilitado, y su vinculación es más pragmática e instrumental. Así, los jóvenes trabajadores tienen un mayor distanciamiento de los sindicatos y, al mismo tiempo, quedan en un lugar secundario de las políticas sindicales.

Por tanto, con esa nueva estrategia sindical y esos acuerdos globales, la imagen dada por los aparatos sindicales de haber participado en el ‘cogobierno de la regulación laboral’, no correspondía a la realidad de una intermediación con mejoras significativas para la mayoría de las clases trabajadoras, en particular, para las nuevas generaciones más precarias (CCOO, 2004b). Todo ese esfuerzo de legitimación sobre la base de intentar mostrar una capacidad de influencia a través de la concertación social se vino abajo en la siguiente legislatura, tras la victoria electoral del PP, por mayoría absoluta. Esa apariencia de ‘cogestión’ proporcionaba un estatus social de los sindicatos muy frágil, al comprobar que no eran tan imprescindibles y esa imagen se derrumbó rápidamente, expresando el carácter instrumental que la concertación social tenía para el Gobierno (CCOO, 2000, y 2001).

En definitiva, se entra en una crisis del modelo de relaciones laborales y de diálogo social del periodo posterior. Se produce una nueva polarización. Por un lado, el Gobierno adopta una posición más dura y agresiva en materia sociolaboral y frente a los sindicatos. Por otro lado, los sindicatos se van viendo forzados a una oposición, cada vez más contundente, para frenar esa dinámica y defender sus intereses estratégicos. Se definen una nueva coyuntura y unas nuevas políticas sindicales donde los jóvenes trabajadores ocupan un lugar diferente. Ello afecta a cómo se abordan sus intereses específicos y qué nuevos procesos de identificación con el sindicalismo se producen.

2.2 Crisis del diálogo social, AINC y huelga general de 2002 (2001-2003)

Tras todo el periodo anterior -1996/2000- presidido por la concertación general, en el periodo 2001-2003 se produce una crisis del diálogo social y del modelo de relaciones laborales basado en esa concertación. A una posición del Gobierno del PP, tras su victoria por mayoría absoluta en las elecciones generales del año 2000, más unilateral e impositiva, con medidas laborales más agresivas, los sindicatos responden, después de diversos forcejeos y tensiones, con una confrontación global, la huelga general del año 2002. Ello supone unos cambios significativos en las dinámicas de influencia y, sobre todo, en los procesos de legitimación social y de identificación de los sindicatos con sus bases sociales. También afectan a diversos puntos de conexión con los jóvenes. Finalmente, se vuelve a reequilibrar el modelo de diálogo social, que se desarrollará en el siguiente periodo.

Aquí se explican las medidas laborales principales y las respuestas de los sindicatos, comprobando el papel que ocupan los jóvenes en ellas. Primero, las circunstancias del nuevo contexto político con la posición más incisiva del Gobierno del PP. Segundo, las características de la negociación colectiva y su diferente repercusión para los sectores estables y para los sectores precarios y jóvenes. Tercero, el decreto – RDL5/2002- de recorte de las prestaciones de desempleo y del despido que afecta a los sectores más vulnerables. Cuarto, el sentido y repercusión de la huelga general de junio de 2002, en particular la configuración de un amplio campo social, con una fuerte identidad de clase. Quinto, la relación entre oposición juvenil a la guerra de Irak y dimensión sociopolítica del sindicalismo que expresa su identidad social.

a) La nueva estrategia laboral del Gobierno del PP

En primer lugar, se analiza el nuevo contexto político definido por una nueva estrategia laboral del Gobierno. Efectivamente, el Gobierno el PP, más reforzado en el Parlamento tras su mayoría absoluta en las elecciones generales del año 2000, inicia unos planes más incisivos de reformas laborales, adopta un papel más impositivo en las relaciones laborales desplazando el papel de interlocución de los sindicatos. Finalmente, se quiebra la atmósfera de diálogo social. El Gobierno empieza por aprobar, unilateralmente y con la oposición sindical, el ‘decreto’ de 3 de Marzo de 2001, que profundiza la flexibilidad laboral y la restricción de derechos de las reformas anteriores

(Baylos, 2003). Tres rasgos hay que destacar del contenido de esta reforma laboral y de esa coyuntura que afectan especialmente a los jóvenes trabajadores. El primero, la imposición de una mayor flexibilidad del mercado de trabajo. El segundo, la consolidación de las altas tasas de temporalidad y precariedad. El tercer rasgo es el fracaso del modelo de diálogo social y de relaciones laborales dominante los cuatro años anteriores. Sin embargo, se producen dos respuestas en el debate sindical. La primera, defendida por la mayoría confederal de CCOO, es la prioridad a pasar página de la reforma laboral y a recomponer el diálogo social. La segunda respuesta, defendida por la UGT, las corrientes críticas de CCOO y otros sindicatos, es la de oponerse con firmeza a esa reforma laboral del Gobierno del PP y retomar la acción contra la precariedad laboral (CCOO, 2001; UGT, 2002). Así, aparece nuevamente la división sindical y cierto desconcierto entre las bases sociales del sindicalismo.

La citada reforma laboral se inscribe dentro de la dinámica de un nuevo modelo de relaciones laborales del Gobierno, que pretende la marginación de la capacidad reivindicativa y contractual de los sindicatos y el deterioro de su estatus como interlocutores para regular las relaciones laborales. El Gobierno considera que puede adoptar medidas laborales sin considerar la opinión de los sindicatos y que éstos simplemente debe ratificarlas, o bien se les margina (Baylos, 2003: 237 y ss.). A pesar de la opinión contraria de los sindicatos, esta reforma se aplica y afecta, particularmente, en las empresas menos sindicalizadas y con más jóvenes cuyas condiciones laborales empeoran.

Sin embargo, aunque en ese momento se mantiene un impasse de la acción sindical y existen dificultades para una movilización sindical fuerte y sostenida contra esa reforma laboral, se genera una quiebra del diálogo social y del modelo de concertación anterior y una gran desconfianza sindical en el Gobierno del PP. La diferente apreciación y actitud de la dirección de CCOO y de UGT sobre qué hacer frente a esa reforma laboral y ante la nueva dinámica impuesta por el Gobierno del PP, desemboca en un conflicto más abierto entre ambos sindicatos en relación con el siguiente tema central: la revisión del acuerdo de pensiones de 1996, que se produce en el año 2001. CCOO firma un nuevo acuerdo de continuidad del mismo, introduciendo algunas mejoras y otros aspectos problemáticos (Serrano, 2003). Y UGT se opone al mismo, expresando sus componentes negativos, especialmente, la aprobación de la posibilidad de nuevos recortes a partir del 2003, al avalar otra ampliación del período de

cálculo de la base reguladora de las pensiones (UGT, 2005)⁴⁷. Por tanto, se resintió la unidad de acción sindical, identificada como un elemento fundamental para el fortalecimiento de los sindicatos, de su influencia y de su prestigio social.

En definitiva, se había quebrado el tipo de diálogo social anterior y el Gobierno adopta medidas unilaterales. El nuevo modelo de relaciones laborales apunta a una mayor desregulación de las condiciones laborales, que deja en una situación de mayor indefensión a los sectores precarios y más vulnerables, como los jóvenes trabajadores. Además, en esa nueva coyuntura, se había producido un relativo desconcierto y división entre los sindicatos con una acción sindical defensiva y con cierta impotencia. En ese contexto se encara el siguiente paso de la negociación colectiva.

b) Reforma y Acuerdo para la Negociación Colectiva –AINC-

El segundo tipo de políticas sindicales analizado es el de los Acuerdos para la Negociación colectiva. Primero se explica la propuesta para la reforma de la normativa que regula la negociación colectiva y el contexto y características del comienzo de los AINC⁴⁸. Tras la reforma laboral y los hechos comentados anteriormente, se inició a finales de ese año 2001, en un clima total de paz social, una negociación tripartita - Gobierno, patronal y sindicatos- para la reforma de la negociación colectiva. Era una negociación sobre derechos. Los sindicatos pedían mayor regulación de los derechos laborales y el refuerzo de su papel como interlocutores sociales y representantes de los trabajadores y trabajadoras (CCOO, 2001). El Gobierno del PP y la CEOE, por el contrario, querían recortar esos derechos: más desregulación y más poder empresarial, para lo cual era necesario debilitar el poder contractual del sindicalismo (Baylos, 2003). Con ello atentaban contra la estructura fundamental de los sindicatos y de su función de intermediación. Afectaba directamente a la capacidad contractual y de negociación de sus bases sociales centrales. Por tanto, era un problema estratégico para los sindicatos. La negociación no fructificó ante las diferencias existentes y se llegó a un bloqueo total.

⁴⁷ Este aspecto, que hubiera supuesto un nuevo recorte de la mayoría de las nuevas pensiones y al que se oponía UGT (UGT, 2002), se queda en suspenso en el nuevo acuerdo de los sindicatos con el Gobierno de PSOE, sobre la reforma de las pensiones, de este mes de junio de 2006.

⁴⁸ Existe un estudio estadístico detallado de los convenios colectivos desde 1994 hasta 2005 en CES (2005); la vinculación de la negociación colectiva con los conflictos laborales en Rodríguez Fernández (2004); una visión general con una mirada crítica en Escudero (2006), y su vinculación con la cohesión territorial en Rocha y Bonino, 2003. Aquí, se centrará en una valoración general de sus tendencias principales relacionadas con los acuerdos Interconfederales para la negociación colectiva y sus resultados globales, teniendo en cuenta la segmentación laboral.

Ante el estancamiento de esa negociación, el Gobierno amenazó con legislar unilateralmente sobre esta materia si no se llegaba a un acuerdo marco para los convenios colectivos. Así, la CEOE y las direcciones de CCOO y UGT se lanzan a negociar el llamado oficialmente *Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva* –AINC- de 2002 (Baylos, 2003; CCOO, 2002; UGT, 2005). Es un acuerdo de moderación salarial, adoptado rápidamente por los sindicatos de forma defensiva, para evitar esa normativa sobre una nueva regulación regresiva de la negociación colectiva. Se caracteriza por ser un pacto de rentas, de moderación de los salarios, en una situación a la ofensiva cada vez mayor de Gobierno y organizaciones empresariales. El contexto está constituido por unas condiciones laborales con un alto nivel de precariedad, la consolidación de la paz social y una debilidad sindical para arrancar mejoras o contrapartidas sustanciales, en particular, en materia de estabilidad en el empleo y de reducción de la jornada laboral⁴⁹.

El contenido básico del primer AINC, para el año 2002, es la moderación del crecimiento de los salarios sin garantizar el mantenimiento de su poder adquisitivo. Los sindicatos aceptan la referencia al IPC previsto (2%) cuando el IPC del año 2001 había sido el 2,7% y la inflación subyacente estaba en el 3,7%. Se admiten cláusulas de revisión difíciles de concretar o la posibilidad de un incremento sobre la productividad. Igualmente, no se avanza, prácticamente, en la reducción de la jornada de trabajo o en el control y disminución de la temporalidad (CCOO, 2002). Un aspecto muy problemático es la posibilidad de descuelgue empresarial de las normas mínimas del convenio, con la excusa de unas condiciones negativas para la ‘estabilidad económica’ y que podía dejar indefensas a centenares de miles de personas de miles de pymes. Todo ello supone una discriminación añadida para los salarios bajos, que afectan más a jóvenes y mujeres⁵⁰, y para los empleados públicos, que arrastraban una fuerte pérdida de poder adquisitivo. En los años siguientes, desaparece esa causa defensiva inicial, pero se firman otros acuerdos similares. En ellos se sigue aceptando la moderación salarial como

⁴⁹ Uno de los elementos clave en el panorama sindical, durante los años 1998 y 1999, para disminuir el paro y repartir el empleo había sido la propuesta de reducción sustancial de la jornada laboral, al eco del debate en Francia que culminó con la aprobación por el nuevo Gobierno socialista francés de la Ley de las 35 horas. En España hubo unidad sindical en torno a esa exigencia, aunque existieron diferencias entre las estrategias sindicales, bien a través de una Ley -solicitada a través de una ILP-, bien a través de la negociación colectiva (Anguita, 1998; Antón, 1998; CCOO, 1998a, 1998b; Gaceta Sindical, 1998; UGT, 1998).

⁵⁰ La diferencia salarial entre hombres y mujeres es superior al 11%. Igualmente, los temporales –mayoritariamente jóvenes y mujeres- ganan un 12% menos que los que tienen contrato indefinido. (Fuente: www.tusalario.es -Estudio de la Universidad de Salamanca con CCOO y UGT-)

contribución de los trabajadores asalariados al crecimiento económico y para que se genere más empleo, y así es reconocido públicamente⁵¹. Un aspecto clave en las nuevas ediciones será la negociación de la generalización de las cláusulas de revisión salarial, ya que los sindicatos intentan mantener el poder adquisitivo ante las importantes desviaciones de la inflación real con respecto a la prevista del 2%. A ello se oponen rotundamente las organizaciones empresariales, y sólo se termina aplicando, parcialmente, a una parte de los convenios⁵².

Por otra parte, algunos aspectos parciales positivos como la mención a la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres es simplemente una recomendación de que la negociación colectiva recoja la normativa general en materia de derechos, fundamentalmente, los que tienen que ver con la conciliación de la vida laboral y familiar (CCOO, 2004c). Igualmente, se consiguen pequeños avances en otras materias como en salud laboral o en derechos sindicales. Sin embargo, con estos acuerdos, los trabajadores asalariados no han conseguido avances significativos en la estabilidad y calidad de su empleo ni en la reducción de la jornada laboral, y se empieza a perder poder adquisitivo, que son los aspectos fundamentales en la negociación colectiva (CES, 2005a)⁵³.

Esa moderación de las rentas salariales, con aumentos proporcionales ligados al IPC, es más problemática para los salarios más bajos, es decir, para los sectores jóvenes y precarios, con una gran composición femenina e inmigrante. Los aumentos de sus importes absolutos son muy inferiores a los de los trabajadores más estables, cualificados, con mayor antigüedad y salarios más altos⁵⁴. En otros aspectos

⁵¹ Por ejemplo, en *La Vanguardia* (10/12/2005): “Cara al año próximo las cúpulas de Comisiones Obreras, de UGT y de la CEOE han expresado su voluntad, en negociaciones informales, de prorrogar la paz social en las empresas con una nueva reedición del acuerdo interconfederal sobre negociación colectiva (AINC). Este pacto social se firmó por primera vez en el 2002 y se ha renovado en tres ocasiones, facilitando uno de los periodos más prolongados de paz social y de creación de empleo de la transición”.

⁵² En el año 2006 el 70,2% de convenios consiguen tener una cláusula de garantía salarial con carácter retroactivo que les garantiza mantener el poder adquisitivo de los salarios ante la desviación ascendente de la inflación con respecto a los aumentos de salarios firmados.

⁵³ En los convenios firmados en el año 2006 y registrados hasta mayo, el aumento salarial medio ha sido del 3,08%, cuando la inflación en el año 2005 fue del 3,7%, y la interanual en ese mes ha sido del 3,9% (fuente: MTAS).

⁵⁴ Desde el año 1997 el poder adquisitivo en España apenas ha crecido un 0,4%, a gran distancia del incremento del 27,3% en el Reino Unido o el 21,8% en Polonia (Fuente: Informe de Adecco y el IESE –Instituto de Estudios Empresariales- de la Universidad de Navarra). Pero el hecho a destacar aquí es que, además de ese estancamiento medio, el volumen de las cantidades acumuladas a través del mismo porcentaje de aumento salarial es muy diferente para unos salarios bajos que para unos más altos, y también se han reducido otros componentes de aumentos más lineales. Así, un aumento salarial de 30 puntos –una media anual de tres puntos en los últimos diez años sobre el importe inicial- para un salario de 600 euros mensuales –en el año 1996-, es de 180 euros y, en el año 2006, el total lo deja en 780 euros.

significativos, como en la reducción de la jornada real de trabajo o la ampliación de la estabilidad en el empleo, que afectan más a los sectores jóvenes y precarios con una situación más desfavorable, prácticamente, no se avanza en los convenios colectivos (CES, 2005a). La pasividad de los sectores más sindicalizados, trabajadores estables y adultos de los grandes centros de trabajo, en mejores condiciones, también deja en una mayor indefensión a los sectores más débiles. Por tanto, esa dinámica de la negociación colectiva no permite superar la segmentación del mercado de trabajo y genera dificultades añadidas para el avance más necesario de los sectores –jóvenes e inmigrantes- con salarios bajos y con condiciones laborales y de empleo precarias⁵⁵.

Sin embargo, el crecimiento económico y las opciones empresariales han generado nuevos empleos. Unos seis millones de personas, en los últimos ocho años, han pasado a la ocupación, desde el paro y la inactividad –o la inmigración-, y han permitido aumentar su poder adquisitivo y el de sus familias, aunque la mayoría desde un empleo precario. Ello, en todo caso, supone una movilidad ascendente para segmentos relevantes de jóvenes y es percibido así, aunque el horizonte máximo esté situado en la situación intermedia para la estabilidad que aportan los contratos indefinidos de fomento del empleo. No obstante, como se ha avanzado antes, esta relativa mejora para una parte significativa de jóvenes, está derivada de esa fase de crecimiento del empleo con un modelo productivo basado en unos sectores de actividad con puestos de trabajo de baja cualificación. La movilidad ascendente obedece, fundamentalmente, a las estrategias adaptativas individuales de los propios jóvenes -de cualificación, relacionales o de disponibilidad y productividad-. Se activan los mecanismos de la ‘empleabilidad’ (Serrano, 2005a). Los sindicatos, en el ámbito general y en los centros de trabajo, han ayudado a crear un ambiente favorable para la ampliación del empleo y los empresarios han adoptado sus decisiones de inversión teniendo en cuenta ese factor. Así, la pacificación de las relaciones laborales ha contribuido a ese aumento del empleo.

Las causas principales del incremento del empleo tienen que ver con las expectativas de beneficios empresariales, vinculadas a una mano de obra barata y

Y partiendo de un salario de 2.000 euros el aumento es de 600 euros y consigue un total 2.600 euros. Si la diferencia inicial eran 1.400 euros, ahora serían 1.820 euros mensuales. Es decir, las diferencias también aumentan proporcionalmente,

⁵⁵ Existen casos particulares como el del sector de telemarketing, con una plantilla mayoritariamente joven y temporal y con salarios bajos. En su convenio colectivo de 2001 –antes del primer AINC-, tras varias huelgas generalizadas, los sindicatos negociaron un aumento salarial del 21% en tres años (Lara, 2003).

flexible, y no son resultado de la capacidad de regulación de la acción colectiva y sindical. Además, ese crecimiento se produce, sobre todo, en empresas nuevas, muchas subcontratadas por las grandes empresas con personal estable y sindicalizado, en las cuales, precisamente, se ha estancado el empleo. Por tanto, esos avances y ventajas del estatus laboral de segmentos de jóvenes no conllevan el sentido de pertenencia ni el acercamiento a los sindicatos. Al contrario, en muchos casos, impuesto por las estrategias empresariales, para la mejora del estatus laboral de los jóvenes se exige su alejamiento de los sindicatos y la acción sindical. Y una parte de las élites cualificadas se ven recompensadas a través de incentivos individuales complementarios. Por tanto, el crecimiento cuantitativo del empleo es una variable que también ha permitido la ampliación de la función de intermediación de los sindicatos y de la afiliación sindical, pero ésta se ha producido en los sectores estables más antiguos. Así se produce una segmentación de la afiliación sindical: entre los trabajadores con contrato indefinido existe un porcentaje de afiliación sindical del 18,7%, mientras entre trabajadores temporales el porcentaje es del 7,8% -tabla 6.23-.

En definitiva, las estrategias sindicales en la negociación colectiva tienen un doble efecto. Pueden servir para mantener las condiciones salariales y laborales de los segmentos estables y cualificados de las empresas grandes y sindicalizadas. Pero es insuficiente para los segmentos precarios y jóvenes, con escalas salariales más bajas y peores condiciones laborales y de jornada de trabajo. La brecha entre ambos segmentos se amplía. Esa dinámica en la negociación colectiva deja en un lugar más secundario los intereses de los jóvenes trabajadores, mayoritariamente temporales.

Por último, existen dos tipos de argumentos para justificar ese modelo de negociación colectiva que afectan al sentido de pertenencia al sindicalismo: uno de carácter cultural y otro organizativo. El primero asume el discurso de que la moderación salarial es trascendental para favorecer el crecimiento económico y ayudar a la creación de más empleo. Así, se trata de 'dar confianza' ante las 'incertidumbres' económicas. Se considera, por tanto, que el recorte salarial y la flexibilidad interna van a contener los precios, haciendo recaer sobre la población asalariada los mayores esfuerzos. No obstante, en esta época de crecimiento económico y de grandes beneficios empresariales, aunque ha aumentado del empleo y ha descendido la tasa de paro, no se ha avanzado en las condiciones salariales y laborales de los asalariados. Ese discurso sobre las 'ventajas' de la moderación salarial para la 'economía', pretende relativizar las 'desventajas' directas para la población asalariada, que todavía son más perniciosas para

los jóvenes. Es un tipo de discurso que el sindicalismo había rechazado en los primeros ochenta, especialmente CCOO que se había opuesto a diversos pactos de congelación salarial firmados por UGT con similares argumentos (Monereo, 1999).

El otro tipo de argumentos trata de salvar la legitimidad de las estructuras sindicales con respecto a sus bases sociales centrales. Como se decía antes, ese horizonte del *mantenimiento* o escasa pérdida del poder adquisitivo de los salarios y de las demás condiciones laborales –jornada, empleo indefinido-, puede ser tolerable para los segmentos estables y cualificados de las medianas y grandes empresas. No obstante, es insuficiente para los sectores jóvenes o precarios de las pequeñas empresas o de sectores nuevos, con un punto de partida inferior. Esa dinámica de escasos avances en la negociación colectiva va consolidando la segmentación laboral y reproduce situaciones desiguales. Unos, *mantiene*n un poder adquisitivo relativamente alto y estabilidad en el empleo. Y con el mismo convenio colectivo, otros, *mantiene*n un poder adquisitivo bajo y condiciones laborales precarias⁵⁶.

Por tanto, con el primer AINC, los sindicatos evitaron la imposición de una nueva normativa para la negociación colectiva que, entre otras cosas, tendía a debilitar el papel de intermediación de las estructuras intermedias del sindicalismo que son las que negocian los convenios colectivos. Pero, el inicio de este nuevo modelo de negociación colectiva, en ese plano interno, sólo permite una estabilidad frágil de esas estructuras sindicales. Su papel de mantenimiento deja en un lugar secundario la defensa de los intereses de los sectores más vulnerables.

En definitiva, la acción sindical en la negociación colectiva, en un tono defensivo, todavía sirve para frenar el deterioro de las condiciones de trabajo y mantener las dinámicas laborales. Ello sirve para sostener la legitimidad entre las bases sociales centrales del sindicalismo. Pero es insuficiente para los sectores precarios y jóvenes que están en un nivel inferior y deben echar mano de sus estrategias individuales. La mejora de la ‘comunicación’ no resuelve el déficit de credibilidad de una gestión sindical con ausencia de mejoras sustantivas en la negociación colectiva. Ello afecta particularmente a la mayoría de jóvenes trabajadores, en una situación laboral de desventaja e inferioridad. Por tanto, los efectos más limitados de esa acción sindical para los intereses de la mayoría de jóvenes trabajadores y el lugar secundario

⁵⁶ En particular, esa precariedad e irregularidad laboral se extiende entre la población trabajadora inmigrante, que aumenta significativamente en estos años, y una parte relevante de ella joven.

que ocupan no permiten superar las fuertes tendencias al desencuentro entre jóvenes trabajadores y sindicatos.

De la negociación colectiva ahora se pasa a otra medida del Gobierno contestada por los sindicatos: el decreto Ley 5/2002 de las prestaciones de desempleo y de abaratamiento del despido –salarios de tramitación-. Se genera otra coyuntura y otra acción sindical con diferente tipo de relaciones y vínculos con los intereses y dinámicas de los jóvenes trabajadores.

c) El decreto Ley 5/2002 del desempleo: recortes y más ‘empleabilidad’

El tercer momento se refiere al proceso en torno al decreto Ley 5/2002 -llamado ‘decretazo’ por su carácter impositivo y unilateral- sobre las prestaciones de desempleo, los salarios de tramitación y el desarrollo de la ‘ocupabilidad’. En primer lugar, se analizan dos planos. El primero, el tipo de medidas adoptadas que afectan a los sectores más débiles y cuestiona el modelo de relaciones laborales. El segundo, el contenido cultural e ideológico y la pugna que se establece en esa esfera, que luego cobra especial relieve al convocarse la huelga general, que se analizará en segundo lugar. Ambos aspectos se conectan con las dos lógicas de la acción sindical que se desarrollan frente a esa medida. En la influencia porque los sindicatos consiguen echarlo atrás. En la pertenencia porque consiguen identificarse con los intereses de los sectores más indefensos, una gran parte jóvenes y consiguen articular una gran movilización. Por tanto, tiene especial relevancia por tres motivos: 1) la dinámica y el modelo de relaciones laborales unilateral que frena; 2) la conexión con sus bases sociales y con los jóvenes trabajadores, en particular, y 3) las expectativas y el nuevo escenario que abre.

El mes de abril del año 2002 el Gobierno del PP presentó su propuesta de recorte de las prestaciones de desempleo (CC.OO. 2002; UGT, 2002). Los contenidos principales son: medidas de movilidad geográfica con la modificación, en especial, el subsidio del Régimen Especial Agrario; eliminación de los *salarios de tramitación* que supone un nuevo abaratamiento del despido; aumento de las exigencias para obligar a los parados a aceptar un *empleo adecuado*, con mayor indefensión ante un empleo precario por la amenaza de perder los subsidios de desempleo; imposición de más condiciones para el acceso al subsidio de desempleo junto con la ampliación de la eliminación del derecho a percibirlo a los contratos de inserción, que afectan a los sectores más vulnerables.

Esta reforma de la protección de desempleo perjudicaba a los sectores más desfavorecidos, a las personas desempleadas y a las empleadas con más inestabilidad laboral o con riesgos de pérdida del puesto de trabajo. Son gran parte de los jóvenes activos. Era también un atentado a los derechos sociales del conjunto de trabajadores y trabajadoras. El objetivo inmediato era imponer un nuevo recorte de las prestaciones y una reducción de los perceptores de las mismas (CCOO, 2002; UGT, 2002). Tiene una especial repercusión para los jóvenes al aumentar su indefensión laboral y al fortalecer una cultura de la “empleabilidad”, en la lógica de las políticas de ‘activación’ europeas (Serrano, 2005b).

Por otro lado, está el carácter impositivo y prepotente del Gobierno del PP que amenazaba con su aplicación unilateral al margen del diálogo social y que supone un desprecio hacia los sindicatos. Esto supone un paso más en la continuidad de la política dura del Gobierno del PP, en esos años, con mayoría parlamentaria desde las elecciones del año 2000 y con menos necesidad de buscar legitimidad en la política de diálogo social y negociación con las direcciones sindicales.

El segundo componente son dos aspectos de carácter ideológico y cultural que acompañan las argumentaciones de esta reforma y que son de interés para destacar. Tienen relevancia por los intentos de conseguir una hegemonía para esas ideas en la conciencia social y, específicamente, en las actitudes de jóvenes trabajadores y trabajadoras.

a) El primero aspecto es la concepción de la protección social como desincentivadora para la búsqueda de empleo y por ello, según el Gobierno, hay que reducirla (Antón, 2002b). En términos cuantitativos, la disminución del gasto social de esta reforma es limitada. El Gobierno busca una hegemonía cultural y una justificación ideológica, para legitimar un proceso de socialización laboral basado en la ‘empleabilidad’ de todos en cualquier tipo de empleo precario y estén donde estén. Así, el aspecto principal es quitar los obstáculos que impiden esa ‘empleabilidad’ y consolidar una mayor indefensión de las personas desempleadas o con riesgo de despedido, la flexibilidad laboral y una actitud colectiva pasiva.

b) El segundo aspecto es la justificación de la responsabilidad individual de la persona parada (Serrano, 2005a, y 2005b). Éste es uno de los discursos asociados a las llamadas ‘políticas activas’ y de ‘búsqueda de empleo’ donde pone el acento el Gobierno. El elemento práctico de la reforma consistía en ir pasando de lo que es un derecho a una prestación de la persona desempleada hacia una subvención al empresario

por el empleo ofertado. Es decir, se pasa de las políticas ‘pasivas’, basadas en las garantías de rentas ante la ausencia de un salario, a las políticas ‘activas’, de buscar, formarse y adecuarse a las necesidades del mercado de trabajo. Este tipo de medidas y discursos pretenden situar la búsqueda individual de empleo como vía principal de conseguirlo y vivir dignamente. La responsabilidad se sitúa en el marco individual; cada persona debe competir y adaptarse en el mercado de trabajo. En todo caso, sería culpable de su situación precaria, por no tener un suficiente o adecuado ‘capital humano’. Con ello, entre otras, se pretendía reforzar las estrategias adaptativas e individuales de los jóvenes trabajadores.

Un objetivo de fondo de esa reforma era forzar un aprendizaje laboral de los jóvenes en la adaptación a la precariedad laboral con la ausencia de suficiente protección social. Esa política gubernamental trataba de consolidar un mercado de trabajo segmentado. Los jóvenes son la mayoría de los temporales y el sector con mayor porcentaje de paro y mayores dificultades en el acceso al mercado de trabajo en condiciones satisfactorias. Por tanto, con casi nulas posibilidades de acceso a las prestaciones sociales de desempleo. Su experiencia y su cultura laboral, mayoritariamente, están dominadas por la necesidad y la adaptación a unas condiciones precarias y con pocos derechos. El discurso de la ‘disponibilidad’, de subordinación al empleo precario, de reducción de las prestaciones de desempleo acentúa esas condiciones desfavorables. Trata de fortalecer el discurso sobre la ausencia de derechos laborales y prestaciones sociales, particularmente, para los jóvenes trabajadores. Sin embargo, esa dinámica y esa cultura gubernamental chocaron con los sindicatos que apostaron por la confrontación general contra esa política (CCOO, 2002; UGT, 2002).

d) Una huelga general masiva en el año 2002

Tras el análisis del decreto del recorte de las prestaciones de desempleo, en segundo lugar, se analiza la respuesta sindical. Se explican las características y el significado de la huelga general de junio del año 2002. Es la única huelga general que han conocido directamente las nuevas generaciones, y se ha producido en una etapa dominada por las estrategias de diálogo social. Se trata de evaluar su contexto, su dimensión, sus causas y sus efectos para la acción sindical, analizando el lugar de los jóvenes en ese proceso. Con respecto a la influencia sindical esa experiencia es relevante porque permitió echar abajo lo sustancial de una medida contra los derechos

de los trabajadores y frenar la unilateralidad del Gobierno en la aplicación de su política laboral. En relación con la pertenencia, se movilizaron las bases sociales de los sindicatos, hubo una participación masiva, incluyendo una gran parte de jóvenes, y se reafirmaron las estructuras sindicales. Así, se trata detalladamente cada uno de esos aspectos.

Los sindicatos adoptaron una posición de rechazo contundente a esa reforma de las prestaciones de desempleo y, finalmente, convocaron una huelga general para el 20 de junio del año 2002. El Gobierno no consideraba a esta reforma sobre las prestaciones de desempleo como un motivo fundamental y suficiente para que los sindicatos convocaran una huelga general. Fue una relativa sorpresa para él. Estaba acostumbrado a ir imponiendo sucesivos recortes laborales y sociales -pensiones, reforma laboral del año 2001, congelamiento salarial a los empleados públicos, privatizaciones, ley de enseñanza, ley *concurusal*, reforma de la IT, etc.- con el malestar de los sindicatos pero sin demasiada oposición y sin desgaste electoral⁵⁷.

El Gobierno aceptó el riesgo de la confrontación con los sindicatos⁵⁸. Su objetivo, una vez convocada la huelga general era intentar deslegitimar la resistencia sindical y hacerle frente quitándole apoyos y su carácter masivo. Y, posteriormente, presentar la ineficacia e inutilidad de la firme acción sindical, imponer su reforma del desempleo y profundizar su nueva estrategia sociolaboral⁵⁹. Su posición era de fuerza, no sólo por su mayoría absoluta en las elecciones generales y por sus apoyos económicos y parlamentarios, sino por el apoyo social que espera recoger para sus argumentos y propuestas. Era una posición firme para conseguir un debilitamiento mayor de los sindicatos y afianzar su modelo de relaciones laborales al margen del diálogo social⁶⁰. Todo ello afectaba de forma muy directa a la capacidad, prestigio y legitimidad de las estructuras sindicales, en los dos componentes fundamentales de la

⁵⁷ Inicialmente el Gobierno y la CEOE no consideraban probable la convocatoria de huelga general y esperaban una última negociación con los sindicatos con la moneda de cambio de los salarios de tramitación (Fabián Márquez, “Analistas de Relaciones Industriales. Vientos de ruptura”, en Relaciones Laborales nº 11-12, junio de 2002).

⁵⁸ Una vez convocada la huelga general, el Gobierno con su Presidente a la cabeza decidió ‘jugar a fondo su carta de firmeza’ (Baylos, 203:240).

⁵⁹ Una de las muestras de la política de comunicación del Gobierno contra esta huelga general fue la información sesgada sobre su fracaso esa misma noche del 20 de junio de 2002, en el Telediario de TVE a través de su presentador Sr. Urdaci. Dicha falsedad fue llevada a los tribunales por los sindicatos CCOO y UGT y fue considerada por ellos (CCOO, 2002).

⁶⁰ En el estudio 2460 de 5 de junio de 2002 del propio CIS se expresa esa opinión mayoritaria de la sociedad española con respecto a la posición intransigente del Gobierno. Así, a la pregunta *¿Hasta qué punto cree Ud. Que el Gobierno ha hecho esfuerzos para evitar la huelga general?* Las respuestas son las siguientes: Mucho, 6,3%; bastante, 13,4%; poco, 36,3%; nada 30,6%, y NS/NC 13,4%. Es decir, dos tercios consideran que no hizo esfuerzos suficientes para evitarla.

acción sindical. Por un lado, a la influencia, intentando demostrar la nula capacidad contractual y de intermediación de los sindicatos. Por otro lado, a la pertenencia, al intentar debilitar la fuerza y la representatividad del sindicalismo. Se conformaba una *coyuntura crítica* (Aguilar, 1994; Lange, 1990; Offe, 1992) que afectaba a los intereses estratégicos del sindicalismo.

Por una parte, para los sindicatos, no había condiciones muy favorables para un conflicto abierto: clima social bastante pasivo, prolongada desmovilización sindical -la última huelga general fue en el año 1994-, poco dinamismo y conflictividad laboral en los centros de trabajo, y una fuerte dependencia hacia una estrategia de diálogo social que el propio Gobierno cuestionaba⁶¹.

Por otra parte, confluían dos tipos de fenómenos. El primero, que a pesar del relativo crecimiento económico y del empleo, existía un malestar de fondo entre amplias capas sociales por la precariedad laboral, persistente entre los jóvenes. Y se estaban produciendo algunas movilizaciones sociales importantes –algunas con significativa participación juvenil como frente a la globalización económica-. El segundo, es de carácter sindical y sociopolítico: Va apareciendo una crisis de legitimidad de la estrategia concertadora de los aparatos sindicales que necesitan modificar frente a la unilateralidad continuada del Gobierno, en los años anteriores. Había aumentado la debilidad y fragilidad del papel de representación y mediación de las estructuras sindicales ante la imposición gubernamental y empresarial. Su capacidad autónoma de poder, de credibilidad por la amenaza de una gran movilización social, hacía tiempo que no se ejercía y estaba relativamente agotada. Ante todo ello, los sindicatos necesitan un refuerzo de la *influencia* –de su capacidad para modificar aspectos sustantivos de la política sociolaboral- y de la *pertenencia* –aumentar la cohesión interna, su disponibilidad para la acción, la mayor legitimidad para sus direcciones sindicales-.

En este contexto, para los sindicatos, la gota de la reforma de las prestaciones de desempleo desbordó el límite tolerable. La convocatoria de huelga general genera una dinámica positiva para las dinámicas sindicales, al poner en tensión al activo sindical

⁶¹ Además, existía una situación interna en CCOO delicada, por la fuerte división interna y la crisis en la dirección, ya que casi la mitad del sindicato –el sector *crítico* y una parte de la mayoría confederal representada por el ex-secretario confederal de Organización, Rodolfo Benito- exigía al equipo dirigido por José M^º Fidalgo –Secretario General- una mayor firmeza ante el Gobierno del PP. La dirección de ese sindicato reaccionó con la exclusión de los discrepantes de los puestos directivos. Sin embargo, la convocatoria de esa huelga general unificó a todo ese sindicato en torno a esa apuesta, aumentó la credibilidad ante sus bases sociales y también fortaleció la unidad con UGT y los demás sindicatos (CCOO, 2004; Antón, 2002a).

frente tendencias burocráticas y acomodaticias. También lleva implícito el cuestionamiento de la anterior estrategia concertadora *débil*, y es una ocasión importante para plantear una amplia contestación social, recuperar vínculos con la gente joven y forjar un cauce de expresión popular contra el Gobierno del PP (Antón, 2002c).

Tres cuestiones relevantes se tratan aquí sobre la huelga general contra ese decreto del recorte de las prestaciones de desempleo. Despertaron una gran polémica en la opinión pública polarizada por las opiniones de los sindicatos y del Gobierno. ¿Ha habido o no huelga general? ¿Ha sido un éxito o un fracaso? ¿Cambia algo o no va a cambiar nada en el sindicalismo? Afectan a la valoración de la influencia y la pertenencia de esa acción sindical, a la conciencia social, a la afirmación de cada campo social, al poso de identificación colectiva que podía generar. Son por tanto, aspectos sustanciales para valorar esa acción sindical y su reflejo en las nuevas generaciones jóvenes que no habían asistido a un conflicto social de esas características.

Aquí, se responde a esos interrogantes avanzando unas formulaciones escuetas. La primera apreciación: el 20 de Junio del año 2002 hubo una huelga general y fue masiva. A partir de ahí se puede hacer una aproximación sobre el nivel de participación en el paro, el grado de adhesión a la misma y la expresión más activa en las grandes manifestaciones, así como los límites en su generalización, particularmente, entre los jóvenes. La segunda cuestión es que constituyó un éxito para los sindicatos, dado el contexto sindical y sociopolítico. Paralelamente, hay que hacer una valoración del significado de la amplia participación, de la expresión del descontento popular y los elementos que incidieron en su éxito y sus puntos vulnerables. La tercera cuestión es en qué medida contribuyó a modificar el panorama sindical, ciertas dinámicas sociales y cómo influyó en las expectativas de los jóvenes trabajadores. Vayamos por partes, para intentar profundizar en la valoración y en las enseñanzas de esa *coyuntura crítica*, la más significativa de la última década por la capacidad expresiva y de influencia del sindicalismo en España.

Sobre la primera cuestión ondea la división de cifras y datos. O bien el 84% según los sindicatos, o bien el 17% según el Gobierno⁶². El problema de ‘comunicación’ aparece como fundamental por los intentos de legitimar a cada parte, de demostrar su capacidad representativa y de influencia. En el caso del Gobierno, para afianzar su poder y su modelo de relaciones laborales y evitar las consecuencias electorales

⁶² Véanse los periódicos *El País*, *El Mundo* y *La Razón* del día 21 de junio de 2002.

negativas. En el caso de los sindicatos por aumentar su peso social y su prestigio. El Gobierno intentó ‘construir’ una realidad a la medida de sus intereses de hacer aparecer la ‘normalidad’ ciudadana, la ínfima participación, el fracaso de la huelga utilizando la mayoría de los medios de comunicación y, en particular, las televisiones a su alcance. Posteriormente, trata de minimizar la envergadura del conflicto y de la huelga y hacerla olvidar rápidamente en la imagen pública televisiva, con dudosa eficacia (CCOO, 2002). Por otro lado, los sindicatos también están tentados de engordar algo las cifras para intentar contrarrestar los efectos mediáticos de la gran unilateralidad del Gobierno. Aparte de las consecuencias inmediatas sobre la percepción de los diferentes sectores de la población, cada agente social y político hizo una aproximación para comprobar el grado de legitimidad y fuerza que representa ese comportamiento social masivo en un sentido u otro.

Por tanto, desde el punto de vista sociológico, es necesario fijar cuál fue la realidad, dado el significado simbólico, expresivo y de fuerza social que significaba, y contrastarla con las percepciones sociales, entre ellas las de los jóvenes sin experiencia de otras huelgas generales. De todo ello se derivaban consecuencias sociopolíticas y de legitimación de los dos campos: Gobierno y sindicatos. Era un proceso en el que se expresaba el nivel de la representatividad, pertenencia e identificación con el sindicalismo. Aquí, se señalan algunos datos significativos, para interpretar esa realidad e intentar definir los comportamientos siguientes de los diferentes agentes y actores sociales y las expectativas sociales. Los datos más fiables de participación son entre el 55% y el 70%⁶³. Es decir, unos veinte puntos menos que lo manifestado oficialmente por los sindicatos, pero unos cuarenta puntos más que lo informado por el Gobierno. Ese diagnóstico de participación de cerca de los dos tercios revela ya un gran éxito, en ese momento, con el alto grado de segmentación y precariedad del mercado de trabajo y en el contexto de la fuerte desmovilización sindical previa y de unas condiciones sociopolíticas desfavorables (Antón, 2002c).

Pero hay que interpretar esos datos a la luz del contexto sociopolítico e histórico concreto de esa coyuntura y de la etapa sindical en que estaba inserta. No se puede comparar con el proceso de la huelga general del 14-D del año 1.988, en un contexto socioeconómico y político distinto, en una etapa sindical, con un proceso social, un alcance, unas exigencias reivindicativas y unos efectos diferentes. Tampoco se puede

⁶³ Estos datos están obtenidos del seguimiento directo de la información facilitada por las diferentes organizaciones federales y territoriales de CCOO (CCOO, 2002).

comparar con la última huelga general del año 1994, aunque el nivel de participación en el paro puede ser similar. Ésta fue el último eslabón de una etapa, la de la llamada concertación con presión, declarada más tarde por la dirección de CCOO y UGT, como una estrategia fracasada. Se sustituyó por otra estrategia pragmática y forzada (Baylos, 2003) que se materializó a partir del año 1996 con el llamado diálogo social y los grandes acuerdos sobre pensiones y estabilidad en el empleo y un periodo de paz social. Por tanto, esa confrontación general se situaba como reequilibrio contra la estrategia gubernamental en un ciclo iniciado con el diálogo social. En el centro está la incógnita del grado de recuperación de la capacidad contractual y el poder de los sindicatos para regular las condiciones sociolaborales e impedir la gestión unilateral del Gobierno. Es la expectativa que se abre entre los jóvenes trabajadores y que podría incidir en sus intereses.

La valoración de la huelga general del año 2002 hay que situarla en la interpretación de su significado profundo en relación con dos aspectos clave. El primero, con las dificultades y límites de esa etapa de diálogo social. El segundo, con el reforzamiento de la influencia y la pertenencia de la acción sindical. En esos meses posteriores se desarrolla un debate en los sindicatos ¿Se abre otra etapa sindical? ¿Se prorroga la actual con algunos cambios parciales? ¿Con qué equilibrios? ¿Esa experiencia de confrontación general, qué sentido tiene, qué cambios de mentalidades y actitudes se están generando en la sociedad, entre los sectores de izquierda, entre los jóvenes? ¿En qué medida ha contribuido a un cambio de ciclo político –junto con otros elementos- y a la victoria electoral de la izquierda en el año 2004? ¿Qué compromisos y responsabilidades tiene para los sindicatos en la acción sindical contra la precariedad laboral y ante los intereses sociolaborales de los segmentos jóvenes y precarios? (CCOO, 2002; UGT, 2002).

Empecemos por la valoración de los datos. Desde el punto de vista territorial no hay muchas diferencias en la alta participación popular en la huelga. En el caso de Euskadi se generó una división por la existencia de dos convocatorias en días diferentes, una convocada por UGT y CCOO, y la otra, en distinto día, por los sindicatos nacionalistas ELA y LAB. A pesar de ese factor negativo, sumadas ambas también reflejan una participación muy mayoritaria. Pero son significativas las diferencias de participación sectoriales y según el estatus socioeconómico y profesional y el grado de sindicalización. En este aspecto, tiene sentido comprobar qué respuesta dieron los jóvenes trabajadores, los sectores con mayor temporalidad y composición juvenil. En la

gran y mediana industria –con mayor composición adulta- y en la construcción –con gran temporalidad- el paro fue casi total. Igualmente en sectores como el transporte -sin contar los trabajadores forzosos por los servicios mínimos-, o el campo -en particular, en Andalucía, por los efectos del decreto- el seguimiento fue muy generalizado. Las cifras se sitúan entre el 70 y el 90 %, es decir, una media del 80%. Por otro lado, está el sector servicios, más heterogéneo, de los servicios financieros y administrativos, de empleados públicos, del comercio y hostelería. Aquí, la media se sitúa en la mitad y la gama mayoritaria entre el 40% y el 60%, con una mayor dispersión de algunos segmentos de apenas un 30% -sanidad, banca, algunos ministerios-, hasta el 70% por arriba -enseñanza pública-.

Por tanto, es significativa la diferencia de unos 30 puntos entre el sector industrial y de construcción, por un lado, y el sector servicios, por otro lado. Varios elementos confluyen en esa diferencia: mayor concentración, arraigo sindical y relativa homogeneidad en la industria, con más peso e influencia del sector intermedio de población trabajadora estable y menor del segmento superior y del precario. En este bloque ha participado gran parte de la gente precaria, mucha de ella juvenil, y en la construcción y en campo las personas inmigrantes. En el segundo bloque de los servicios –con mayor peso juvenil- la participación fue menor. Unido a una mayor dispersión de los centros de trabajo, el segmento superior de técnicos y directivos -por ejemplo, en el sector financiero son más de la mitad de las plantillas- junto con el segmento inferior precario, son más amplios, y han estado más dependientes de las presiones patronales y de la debilidad de la presencia sindical.

De los 16 millones de ocupados en ese momento, hay unos 12 millones de asalariados, el resto son autónomos y empresarios. Pero de esos asalariados en torno al 20 %, es decir, unos dos millones y medio son de alto estatus socioeconómico, grandes salarios y funciones técnicas y directivas. La mayoría es de clase media alta, no propiamente de estatus de clase obrera. Así, la participación de más del 60% de media supone contar con el apoyo expreso de la gran mayoría de la población trabajadora⁶⁴.

⁶⁴ Además del filtro de los datos de las organizaciones de CCOO, se han utilizado otras dos fuentes. La disminución del consumo eléctrico, similar a un sábado de verano, y las encuestas de opinión. La primera -con datos del Ministerio de Industria- avala los datos anteriores. Paro muy importante en la industria y un 'sábado' en la apertura de los servicios que suele ser amplio -por ejemplo, en el comercio y hostelería-. Sin embargo, en el caso de esta huelga general se debe añadir que hubo poca utilización de esos servicios, poca participación ciudadana en el consumo, en la compra o en el transporte público, a pesar de estar disponibles. La segunda fuente son las encuestas de opinión. Aquí se ha utilizado el estudio 2460 del 5 de junio de 2002 del CIS (Centro de Investigaciones Sociológicas), vinculado a la propia Administración, realizada unos días antes de la huelga y fruto de polémica.

En esa coyuntura, es relativamente ‘normal’ que no participe esa cuarta parte superior, de asalariados de alta cualificación y de puestos directivos. Como se decía, en el sector servicios, aunque es muy irregular, lo que sí es un dato significativo a retener, es la dificultad de una gran parte de los sectores precarios y jóvenes para participar activamente en la huelga.

Según el CIS, el 34% de los encuestados dijeron sí a su participación en la huelga. Lo que no dijo el Gobierno es que de la población entrevistada, que corresponde a la realidad demográfica actual, solamente el 51% era ‘ocupados’ y el resto jubilados, desempleados, estudiantes o amas de casa. Es decir, dijeron que iban a hacer la huelga más del 60% de las personas empleadas que son quienes ‘pueden’ parar y sin contar los estudiantes sin clases ya en esos días.

Con respecto al conjunto social, el otro dato significativo del CIS es que el 50,6% está de acuerdo con la convocatoria de huelga y el 34,7% poco o nada de acuerdo; el 14,8% restante no sabe o no contesta. Echa la extrapolación tenemos que más de diez millones de personas ocupadas iban a hacer la huelga, y de los más de treinta millones de personas mayores de 18 años a más de quince millones les parecía legítima y la apoyaba, y unos siete millones no. Uno de los objetivos del Gobierno en la batalla mediática posterior es la desactivación de esa predisposición hacia la huelga, la disminución de la visualización del alto grado de participación para debilitar esa percepción mayoritaria, deslegitimar al sector participante y reafirmar al otro sector contrario. Trataba de evitar que su éxito levantase expectativas de cambio e hiciese dudar a la gente que no veía suficientes motivos para su convocatoria. Otro hecho importante fue la extraordinaria y masiva participación en las manifestaciones, muy superior al millón de personas en toda España, y con una amplia participación de gente joven (Fuentes: El País, CCOO y UGT, junio de 2002).

La huelga general permitió encuadrar y configurar dos campos sociales en esos momentos. Uno representado por los sindicatos, aumentando los elementos de identificación y de pertenencia con ese conglomerado ciudadano, con la mayoría de las capas trabajadoras. El otro representado por el Gobierno, con sus apoyos institucionales y económicos, y una parte significativa de la población. La confrontación era también una disputa de legitimidades, de capacidad representativa, de fuerza. Según el grado de participación en la huelga no se puede decir que los sindicatos representaban a ‘toda’ la población trabajadora y menos a toda la sociedad. Ni tampoco que el Gobierno estuvo completamente aislado. En ese sentido, es desproporcionada la pretensión sindical de

representar a ‘toda’ la población ‘empleada’ o asalariada. Sin embargo, la participación masiva en la huelga y en las manifestaciones estuvo en el límite superior de las mejores expectativas previas de los sindicatos. En particular, la participación juvenil en las manifestaciones fue ostensible y muy amplia (CCOO, 2002).

La masiva participación fue posible porque había razones y motivos para ella y tenía una gran legitimidad. La extensión de la explicación de sus objetivos a través de la propaganda directa y la actividad asamblearia en los centros de trabajo fue importante pero vinculada a la base más directa de los sindicatos. No hay que olvidar que éstos contaban con más de 280.000 delegados sindicales, representantes de unos siete millones de trabajadores y trabajadoras, y más de dos millones de afiliados. Los grandes medios de comunicación, especialmente las televisiones, prácticamente desconocieron la huelga hasta que se produjo. La conformación y polarización de unas opiniones ‘el decretazo perjudica o no a la gente trabajadora’, el ‘Gobierno impone y lo viene haciendo mal’ y ‘los sindicatos tienen más razón que el Gobierno’, se realizó en unas pocas semanas conectando con una percepción y malestar previo (CCOO, 2002). El nivel de participación fue tan amplio porque esa mayoría social consideraba que tenía motivos para rechazar unas medidas y darle un aviso al Gobierno. El mecanismo de la huelga general era apropiado para expresar ese descontento. Los sindicatos, en esos momentos, se constituyeron como cauce de expresión social y reforzaron su poder y su representatividad social y simbólica.

El Gobierno del PP se vio obligado a expresar cierto reconocimiento de la participación masiva de la contestación social en la huelga general. Y modificó algo el discurso y la retórica, suavizó el decreto y aplazó otras medidas previstas. Enseguida empezó a anunciar su disposición al diálogo y su renuncia a otra reforma laboral amplia en esa legislatura. Los dirigentes sindicales, después de su éxito, se aprestaron a gestionar ese magnífico resultado (CCOO, 2002).

La huelga general expresó varios significados (Antón, 2002c). Por una parte, demostró la existencia de una fuerte oposición social y política a la línea de medidas económicas y sociopolíticas del Gobierno del PP, a su modelo de relaciones laborales autoritario, y supuso una exigencia de cambios, abriendo expectativas sociales sobre un nuevo escenario. Por otra parte, fue un giro táctico en la estrategia sindical mayoritaria del diálogo y paz social, debido a varios factores y forzado para recuperar una mayor credibilidad, fuerza y representatividad del movimiento sindical ante sus bases sociales y frente al poder político.

En el plano sindical, la participación masiva y el amplio apoyo popular a la huelga general, en unas condiciones desfavorables y aun contando con sus límites y sombras, planteó a los sindicatos unas nuevas responsabilidades para gestionar el apoyo expresado, para consolidarlo y no malgastarlo. El aval popular recibido tampoco era firme ni para siempre. Especialmente el juvenil, cuyas tasas de afiliación sindical son muy inferiores respecto la población trabajadora adulta y su aproximación a los sindicatos era más puntual.

Los efectos positivos de ese proceso de conflicto social fueron importantes, como cauce de expresión de un malestar popular de fondo y factor dinamizador de la acción sindical. Conformó un campo social con un proyecto común y diferenciado del Gobierno a través de un agudo conflicto general. Frenó el impacto de los argumentos gubernamentales que justificaban los recortes de derechos laborales y el criterio de 'empleabilidad'. Generó una interacción entre los diversos segmentos de las clases trabajadoras, ya que las bases sociales centrales del sindicalismo se activaron frente a unas medidas más dirigidas a los sectores precarios. Eso se inscribe dentro de la solidaridad de clase o la identidad de clase del sindicalismo. También fue un nexo de unión entre sindicalismo y jóvenes que participaron activamente, en particular, en las manifestaciones de ese día. Su experiencia de participación en un acontecimiento de esas características tiene efectos positivos para la conformación de su conciencia social. Esa experiencia permitió una mayor vinculación de jóvenes trabajadores y sindicalismo, aunque fue sólo una coyuntura particular. En el plano inmediato, los sindicatos consiguieron la retirada casi completa del decreto, frenaron una dinámica unilateral y forzaron un nuevo reequilibrio en el modelo de relaciones laborales (Antón, 2002c).

No obstante, no fue suficiente para permitir a los sindicatos parar y reorientar los aspectos sustanciales de la política socioeconómica y laboral del Gobierno y conseguir avances reivindicativos significativos en la concertación social y en negociación colectiva posterior. En todo caso, este proceso reforzaba las tres identidades fundamentales del sindicalismo: su identidad de clase, al reforzar la unidad de los diversos segmentos con un proyecto común; su identidad social, al tener un liderazgo en el conjunto de la sociedad con un componente sociopolítico, y su identidad hacia la consecución de fines laborales, al defender y conseguir unas reivindicaciones concretas. Además, aumentó la legitimidad de las direcciones de CCOO y UGT, en el plano interno de los sindicatos y, sobre todo, en el plano de su papel en la sociedad, que volvió a ser reconocido por el propio Gobierno.

Esa gran demostración popular y ciudadana contra la política laboral del PP, junto con el añadido de la gran oposición a la política del Gobierno de apoyo a la guerra de Irak, conformará una dinámica de cambio social y político, de talante democrático y de exigencia de un marco de no-imposición unilateral de las reformas laborales. Ello se concretará en las elecciones generales del año 2004 con la victoria socialista y con un nuevo marco para las relaciones laborales que prescinde de la unilateralidad e imposición gubernamental. Todo ello permitía encarar mejor el problema pendiente de la precariedad laboral y, específicamente, de los jóvenes. Coloca a los sindicatos en una mejor posición para defender la estabilidad en el empleo y afrontar un nuevo proceso de representación de esos intereses tan importantes para los jóvenes trabajadores.

La visualización del anterior diálogo social como “cogobierno” de las relaciones laborales le generaban a los aparatos sindicales una gran respetabilidad institucional y mediática y constituía una fuente de legitimación interna. Como se ha comentado antes, la ausencia de avances sustanciales, en particular, frente a la precariedad laboral, debilitaba la credibilidad de su papel de mediación. El deterioro de la unidad intersindical y de la activación de sus bases sociales perjudicaba la cohesión y la fuerza de los sindicatos. Además, el último estilo prepotente e impositivo del Gobierno echaba abajo esa imagen de influencia a través de la concertación y pretendía conformar otra: los sindicatos como agentes subordinados, secundarios e innecesarios. Esta nueva imagen agudizaba la crisis de legitimidad entre sus bases sociales. Así, el factor desencadenante de la convocatoria de la huelga era la necesidad de las estructuras sindicales de reafirmar su papel contractual y de intermediación y su capacidad representativa y de liderazgo social. Eran aspectos que se habían ido debilitando no sólo entre los jóvenes trabajadores sino entre las bases centrales de los sindicatos y que los sindicatos recuperaron en ese proceso (CCOO, 2002; UGT, 2002).

La firmeza sindical de esos meses permitió una modificación sustancial del decreto de desempleo –aprobado definitivamente en el Senado el día 20 de noviembre del año 2002-. Mientras tanto, el Gobierno modificaba su retórica y manifestaba su disposición dialogadora y su reconciliación con las cúpulas sindicales, preocupado por las consecuencias político-electorales de su política laboral⁶⁵. Así, se recompuso un

⁶⁵ Entre otras cosas, se produce una crisis de Gobierno con la sustitución del Ministro de Trabajo, que había llevado la máxima responsabilidad en el proceso de imposición del decreto y se nombra al nuevo Ministro al Sr. Zaplana con una orientación más dialogadora.

nuevo escenario de diálogo y concertación social⁶⁶, y la actitud sindical mayoritaria consideró que el fruto alcanzado ya era suficiente y no era necesaria una prolongación del conflicto (CCOO, 2002).

En definitiva, el sindicalismo echó atrás lo sustancial de una medida gubernamental que recortaba derechos de sectores más frágiles, entre ellos a jóvenes trabajadores, frenó una medida unilateral e impositiva del Gobierno dentro de las relaciones laborales, y se activaron sus bases sociales. Los sindicatos demostraron una gran capacidad movilizadora y representativa, consiguieron una gran identificación social con esos objetivos y, finalmente, volvieron a reequilibrar y encauzar de nuevo el diálogo social.

Sin embargo, inmediatamente, surge un nuevo conflicto que tiende hacia la polarización entre Gobierno y gran parte de la sociedad, incluyendo al movimiento sindical y la mayoría de jóvenes. Se abre un nuevo campo expresivo con respecto a la dimensión social de los sindicatos que conectan con amplias movilizaciones juveniles y pacifistas. Se trata de la guerra de Irak y la oposición a ella. Aquí, a continuación, se tratará sólo su significado como expresión de la mentalidad pacifista en la gran mayoría de jóvenes, la implicación de los sindicatos y su papel en el acercamiento de los vínculos entre sindicalismo y juventud trabajadora.

e) Oposición juvenil a la guerra de Irak y dimensión sociopolítica del sindicalismo

Tras el análisis del decreto 5/2002 sobre las prestaciones de desempleo y la respuesta sindical de la huelga general de junio de 2002, en tercer lugar, se explica otro proceso que viene a continuación, el importante movimiento pacifista contra la guerra de Irak, con una amplia participación juvenil, y el papel sociopolítico y la identidad social del sindicalismo. El escenario del conflicto del Gobierno con los sindicatos cambia ante el inicio de la guerra de Irak, en los comienzos del año 2003 y los compromisos del Gobierno del PP con ella. Durará hasta las elecciones generales del año siguiente, en que el nuevo Gobierno del PSOE, representando la opinión mayoritaria de la ciudadanía, saca las tropas españolas de esa guerra. Se produce un

⁶⁶ Se llega a un acuerdo sobre aumentos salariales en la Administración Pública -el día 13 de Noviembre de 2002-. Igualmente, se prorroga el AINC para el año 2003. No obstante, se mantiene el profundo desacuerdo con la Ley de Calidad de la Enseñanza -LOCE- que el Gobierno mantiene y que sigue generando una importante conflictividad en ese sector (CCOO, 2002).

fenómeno trascendental en el panorama social, político y sindical mundial y europeo, con expresiones y repercusiones especiales en España⁶⁷. Pero, aquí se van a señalar las implicaciones y posiciones del sindicalismo con esa gran movilización pacifista y democrática, por el reflejo y consecuencias para las nuevas generaciones y, por tanto, para la aproximación de los vínculos entre jóvenes trabajadores y sindicalismo.

El aspecto fundamental de este proceso es la conformación de una corriente social masiva contra la guerra y por la paz, con la participación de los sindicatos. Se produjeron grandes movilizaciones contra el intento de imponer un nuevo orden mundial, unilateral y militarista, por parte del Gobierno de EE.UU. También refleja la oposición contra el autoritarismo del Gobierno del PP y su incorporación a esa guerra ilegal, enfrentándose a la opinión de la mayoría de la sociedad española. Se generaron nuevos espacios para la ciudadanía (Morán, 2005). Se conformó un movimiento democrático, pacífico, humanitario y solidario, con una gran participación juvenil. Son valores que se comparten dentro del movimiento sindical que también participó en esas movilizaciones. Con ello se reforzó la dimensión social del sindicalismo, su identidad hacia la sociedad, aspecto especialmente relevante por su vinculación a la actitud pacifista muy mayoritaria entre los jóvenes.

No obstante, hay que citar un hecho significativo acerca del papel del movimiento sindical dentro de las movilizaciones pacifistas: la decisión de la mayoría de la dirección de CCOO de prohibir la convocatoria de los paros de dos horas del 10 de abril del año 2003, -reduciéndolos, simbólicamente, a quince minutos- (CCOO, 2003). Esa convocatoria es mantenida por UGT y diferentes sindicatos y organizaciones de CCOO como contribución específica del sindicalismo a las movilizaciones pacifistas (UGT, 2005). Detrás de esa división está la diferente concepción existente en el sindicalismo sobre su papel sociopolítico y sus vínculos con las organizaciones sociales. Así, la dirección de CCOO, en ese momento, pone el acento en los argumentos basados en la prioridad a los fines exclusivamente laborales del sindicato, es decir, en la identidad hacia los fines económicos y en los riesgos para la estructura sindical derivados de ese conflicto abierto con el poder (CCOO, 2003). Son aspectos que también reflejan la diversidad del grado de sensibilidad entre los diferentes sindicatos con respecto a expresiones tan amplias de las nuevas generaciones y a la importancia del acercamiento de los sindicatos a esas

⁶⁷ Las manifestaciones del 15 de febrero de ese año fueron de las más masivas de la historia reciente de España, comparativamente, de las más importantes de Europa, y abrieron nuevos espacios para la ciudadanía (Morán, 2005).

preocupaciones juveniles. Expresan también el distinto peso y el conflicto de las diversas identidades sindicales, hacia la sociedad y la dimensión social o hacia los fines laborales y la dimensión económica.

Aquí se cierra un periodo. Tras las elecciones generales del año 2004 aparece un nuevo escenario sociopolítico donde se relanza el diálogo social como marco clave en la definición de las políticas sociolaborales. Se abre una nueva legislatura con las enseñanzas de esta fase sindical y con un problema fundamental pendiente: la precariedad laboral, especialmente, juvenil. Se ha analizado la gran apuesta sindical de la huelga general del 14-D-1988 contra el contrato precario de aprendizaje adoptado por el Gobierno. En la primera legislatura del Gobierno del PP se volvió a abordar con los acuerdos generales para la estabilidad en el empleo del año 1997, sin conseguir disminuir el porcentaje de empleo temporal y aumentando el volumen global del mismo. En la segunda legislatura con mayoría del PP, se amplió la flexibilidad laboral y se rompió el modelo de relaciones laborales basado en el diálogo social, y los sindicatos tuvieron que frenar esa dinámica. No obstante, la precariedad laboral se mantuvo, con la gravedad de su persistencia. Así, ante el nuevo escenario sociopolítico, los sindicatos vuelven a encarar el ya viejo problema: la temporalidad e inestabilidad laboral, que afecta de forma mayoritaria a las nuevas generaciones. La acción sindical, su componente de influencia y de pertenencia, se vuelve a confrontar con esos intereses inmediatos de los jóvenes trabajadores, tal como se trata a continuación.

2.3 Nuevo periodo del diálogo social y reforma del mercado de trabajo

Ahora, se trata el nuevo periodo de diálogo social y la reforma del mercado de trabajo, que es el cuarto proceso analizado de esta etapa sindical. Tras la inestabilidad en las relaciones laborales del periodo anterior y el rechazo de los sindicatos a la imposición de medidas laborales relevantes con la unilateralidad del Gobierno se abre un nuevo escenario de diálogo social. Por otra parte, aparece como tema central el viejo problema de la precariedad del mercado de trabajo. El paro ya no es tan importante, se ha generado mucho empleo y se han incorporado a la vida activa laboral varios millones de trabajadores y trabajadoras. Tras nueve años de aplicación de la anterior reforma del año 1997, con escasos resultados para la estabilidad del empleo, las políticas sindicales se han encontrado ante el problema de que no se han reducido los porcentajes de temporalidad. La reforma del mercado de trabajo vuelve a estar en primer plano de las

preocupaciones sindicales, gubernamentales y empresariales, aunque desde ópticas diferentes. Desde los sindicatos era un reto importante intentar la transformación de las condiciones del empleo temporal y responder a los intereses de la mayoría de jóvenes trabajadores y sectores precarios. Aquí se analiza, fundamentalmente, cómo los sindicatos mayoritarios han abordado estos objetivos, qué grado de influencia han ejercido, qué resultados ha producido este largo proceso de negociación y cómo han sido tenidos en cuenta los jóvenes trabajadores. Por tanto, se analiza el proceso de negociación del acuerdo general, entre Gobierno, sindicatos y organizaciones empresariales, para la reforma del mercado de trabajo⁶⁸, y se explican sus características. No se puede entrar a valorar los resultados concretos de la aplicación del mismo, ya que su puesta en vigor es el día uno de julio de 2006, cuando se está cerrando esta investigación. No obstante, se analizarán las principales medidas y sus objetivos en la reducción de la temporalidad, en qué grado se corresponden con las propuestas sindicales iniciales y qué alcance tienen en relación con la reducción de la precariedad laboral, como situación dominante entre los jóvenes trabajadores.

El diálogo social, en la nueva fase política tras la victoria electoral del PSOE, en marzo del año 2004, se retoma con la declaración del 8 de julio del año 2004, firmada por el Gobierno, organizaciones empresariales –CEOE y CEPYME- y sindicatos -CCOO y UGT-. Se pone el acento en la necesidad de pactar con los agentes económicos y sociales las reformas laborales. Es el talante del nuevo Gobierno en materia laboral, renunciando a imponer reformas drásticas y unilaterales, y asegurándose un clima de paz social y de mayor legitimidad con el apoyo de sindicatos y patronal. Se pretende fortalecer la concertación social puesta en cuestión por el anterior Gobierno del PP en su segundo mandato.

Se señalan los tres campos fundamentales de la negociación: las reformas del mercado de trabajo, de las pensiones y de la estructura de la negociación colectiva. Primero, se analiza una dinámica similar con respecto a la negociación de los convenios colectivos. Segundo, se va a centrar en valorar las propuestas y negociaciones en torno a la reforma del mercado de trabajo, cuestión esencial en relación con la temporalidad y precariedad juveniles. Es un elemento clave para valorar los cambios inmediatos en el

⁶⁸ Oficialmente el acuerdo general se llama “Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo”. Fue firmado el día 9 de mayo de 2006, y aprobado por el Gobierno como Decreto Ley 5/2006 de 9 de junio de 2006. Aquí, se seguirá mencionando el hecho del *acuerdo*, para resaltar su componente de pacto de los tres interlocutores –Gobierno, sindicatos (CCOO y UGT) y organizaciones empresariales (CEOE y CEPYME)- y el grado de influencia e implicación sindical, siendo la *norma* reflejo y aplicación del mismo.

mercado de trabajo y cómo afectan a los intereses de los jóvenes trabajadores. Sobre todo, constituye un indicador fundamental para valorar la capacidad de influencia sindical en esas condiciones sociolaborales, específicamente, las del mercado laboral juvenil. Igualmente, es un factor clave para analizar las dinámicas en que están involucrados los sindicatos y los jóvenes trabajadores, y que conforman el ámbito de pertenencia y de relaciones mutuas.

Aquí se tratará con amplitud el aspecto más importante: las propuestas acerca de la reforma del mercado de trabajo, el desarrollo de la negociación y el tipo de acuerdo final. Se trata de analizar cómo han abordado los sindicatos el objetivo de reducción y control de la temporalidad y qué dimensión tienen los acuerdos en relación con la precariedad juvenil. Este largo proceso termina en un acuerdo de ‘mínimos’ en el que ambas partes han renunciado a varios de sus objetivos iniciales. Gobierno y, todavía más la patronal, a aumentar la flexibilidad en el mercado de trabajo. Los sindicatos renuncian a que se controlen más las subcontratas y la excesiva contratación temporal. Para ambas partes los resultados son cortos y han permitido frenar algo a los del contrario. Destacan el modelo de diálogo como mejor aval, aceptando un paso que se considera limitado en cada una de las dos direcciones opuestas.

Esas medidas acordadas tienen una importancia relativa para mejorar sustancialmente la estabilidad del empleo de los jóvenes trabajadores. Sus objetivos están definidos por reducir el ‘abuso o uso fraudulento de la temporalidad’. Su horizonte en los cuatro años de vigencia se sitúa en el descenso de un millón de empleos temporales, el 20% el porcentaje total de temporalidad⁶⁹. Ello supone el mantenimiento de otros 4,3 millones (EPA2005IV) de empleos temporales, el 80% de los mismos. El riesgo para la mayoría de jóvenes trabajadores es evidente: la continuidad de unas trayectorias laborales con la mayor parte del volumen de precariedad actual. Con respecto a los sindicatos la valoración es ambivalente. Por un lado, han frenado una involución de mayor flexibilidad y precariedad del mercado laboral. Por otro lado, avalan un proceso, que puede mejorar a una minoría de sectores precarios y jóvenes, pero que no prevé cambiar para la mayoría. Por tanto, entre los dos componentes existentes, de cambio y de continuidad, las dinámicas mayoritarias tienden hacia la continuidad. Sin embargo, este proceso tiene otro componente de legitimación de los

⁶⁹ Es el objetivo expresado por el Presidente del Gobierno en el debate del estado de la Nación (junio de 2005). Igualmente, el ministro de Trabajo, Jesús Caldera, realiza el mismo pronóstico tras la aprobación en Consejo de Ministros del Decreto Ley 5/2006 de 9 de junio para *la mejora del crecimiento y el empleo* (El País, 10/6/2006).

interlocutores en la medida que se cumpla esa reducción de la temporalidad. En el caso de los sindicatos se abre la posibilidad de aumentar su representatividad y acercamiento a los jóvenes trabajadores y personas con contrato temporal. Así, los resultados de la acción sindical en torno a este acuerdo y a su aplicación también condicionarán el grado de identificación y pertenencia de los jóvenes trabajadores con los sindicatos.

Para explicar el alcance de este acuerdo general se va a realizar un detallado análisis de las propuestas iniciales del Gobierno, de los sindicatos y de las organizaciones empresariales. Se explican los factores sindicales y sociopolíticos que conforman esta salida de un acuerdo de mínimos. Se analizan esos objetivos de reducir el abuso de la temporalidad, cifrado en un 20% de la misma, bonificando su conversión a un contrato indefinido durante tres o cuatro años. Se analiza cómo, ante la fuerte presión patronal y los diversos bloqueos de la negociación, los sindicatos no consiguen introducir mecanismos de regulación significativos, garantizar una reducción más relevante de la precariedad laboral, o consolidar la seguridad y estabilidad a medio plazo de los nuevos empleos indefinidos. Paralelamente, se irán interpretando los principales argumentos de las partes y sus objetivos de legitimación.

Ahora, antes de entrar en este tema central, se analizará brevemente la situación de estancamiento que sufre la negociación colectiva en relación con los objetivos reivindicativos salariales y de empleo que conecta con la sección anterior de la puesta en marcha de los acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva –AINC- del año 2002.

a) Una negociación colectiva con resultados muy limitados

En primer lugar, se trata, sucintamente, la situación de la negociación colectiva en este periodo. En el ámbito bipartito, CEOE y CCOO / UGT firman, el 3 de marzo de 2005, la renovación del AINC para el año 2005, -prorrogado al 2006- en unos parámetros similares a los anteriores: moderación salarial –IPC previsto, cláusula de revisión no obligatoria y posibilidad de negociar aumentos de hasta 1% por la productividad- para ‘seguir contribuyendo al necesario objetivo del control de la inflación’. Así, se consolida el criterio de inflación prevista –el 2%- cuando la inflación estaba en torno al 3%. Afecta a la negociación de más de 4.500 convenios para más de 7,5 millones de trabajadores, en un clima de poca conflictividad (Fuente: MTAS).

Según los datos del año 2004 (Fuente: MTAS), los incrementos salariales negociados habían sido del 2,9%, cuando la inflación real terminó, en ese año, en el 3,2%. Aunque se podía negociar un margen con respecto a la productividad –sin llegar al 1% y con posibilidad de descuelgue empresarial-, la media de la subida salarial de los convenios quedó por debajo de la inflación real. Por ello, el importe medio pactado de los salarios ha perdido poder adquisitivo –ya que la cláusula de revisión salarial no se aplica en muchos convenios-⁷⁰. Hay que recordar que el comienzo de estos AINC, para el 2002, se consideró por los sindicatos como una concesión de moderación salarial para evitar la imposición unilateral, por el Gobierno del PP, de la reforma de la regulación de la negociación colectiva (CCOO, 2002; UGT, 2002). Por otra parte, durante ese año 2004, apenas hubo mejoras en la reducción de jornada, en materia de empleo y temporalidad y en avances sociales –en políticas de igualdad, conciliación de la vida laboral y familiar o protección ante la violencia de género, se suele trasponer la normativa actual- (CES, 2005).

Con respecto a la satisfacción expresada con el convenio colectivo –tabla 5.5- existe una diferencia entre jóvenes y adultos. Así, están *satisfechos* el 55,92% de los adultos y cuatro puntos menos los jóvenes –51,69%-. Al contrario, entre los jóvenes es mayor el porcentaje de *indiferentes* –31,46%- frente a los adultos –29,18%, y el de *insatisfechos* –16,85% frente al 14,90%-. Por tipo de contrario, las diferencias son más significativas: el 48,74% de temporales están *satisfechos*, unos ocho puntos menos que los indefinidos; esa diferencia se corresponde al revés con los *indiferentes*, con el 35,71% en los temporales y el 27,95, entre los indefinidos. Mientras, existe un porcentaje de *insatisfechos* ligeramente superior entre temporales –15,55%- que entre indefinidos –14,78-. En todo caso, es de destacar que casi la mitad de jóvenes y más de la mitad de temporales no están satisfechos, ese año 2004, con su convenio colectivo. La convergencia de esas dos características, joven y temporal, es la que expresa una menor satisfacción.

⁷⁰ Según la última *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo* –ECTV- del año 2004 (MTAS, 2005), la valoración de los asalariados sobre los salarios y complementos salariales pactados en los convenios colectivos es la siguiente: *buena*, 42,8%; *indiferente*, 27,0%; *mala*, 26,3%, y *no sabe o no contesta*, 4,0%. Es decir, existe una mayoría del 53,3% de trabajadores no satisfecha con los salarios acordados por los sindicatos en la negociación colectiva.

Tabla 5.5

Satisfacción con el convenio colectivo por edad y por tipo de contrato (%)

	Adultos	Jóvenes	Indefinidos	Temporales
SATISFECHO (o muy satisfecho)	55,92	51,69	57,27	48,74
NI LO UNO NI LO OTRO	29,18	31,46	27,95	35,71
INSATISFECHO (o muy insatisfecho)	14,90	16,85	14,78	15,55
TOTAL PORCENTAJE	100,00	100,00	100,00	100,00
TOTAL RESPUESTAS VÁLIDAS (n)	1.275	267	1.245	238

Fuente: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo 2004 (MTAS, 2005), con elaboración propia.

En relación con la conflictividad laboral en la negociación colectiva, en el año 2004 –descontada la importante huelga en el sector agrario de Sevilla- hubo 413 huelgas, con 277.000 participantes y algo más de un millón de jornadas no trabajadas (Fuente: MTAS)⁷¹.

En definitiva, el apoyo sindical a ese AINC-2005 es aplaudido por lo que contribuye a la paz social y al crecimiento económico, pero sigue inserto en la moderación salarial⁷². Además, genera un marco más difícil para las exigencias reivindicativas en los convenios colectivos y para mejorar la situación de los sectores precarios y jóvenes⁷³. El estancamiento de la negociación colectiva se produce en una etapa en que disminuye el porcentaje de los salarios en la renta nacional –teniendo en cuenta que se están disparando los salarios de los directivos-, y aumentan fuertemente los beneficios empresariales -más del 18% en 2004, según el Banco de España-. Es decir, está aumentando la desigualdad salarial y de rentas⁷⁴.

⁷¹ En el año 2004, por motivos laborales al margen de la negociación colectiva hubo 256 huelgas con 144.000 participantes y 325.000 jornadas no trabajadas. En su conjunto la conflictividad laboral – número total de huelgas, de participantes y de jornadas no trabajadas-, dejando aparte la huelga general de 2002 y la huelga agraria comentada de 2004, ha ido descendiendo desde 1994 con un ligero repunte en el año 2000 y una nueva tendencia descendente (Fuente: MTAS).

⁷² En los convenios colectivos firmados hasta diciembre de 2005 el aumento salarial medio ha sido del 2,94%, cuando la inflación a fin de ese año ha sido el 3,7%. Se han firmado 3.935 convenios colectivos que afectan a 7,8 millones de trabajadores. Pero cerca de dos millones –el 24%- no tenían cláusula de revisión (Fuente: UGT); otra gran parte sólo han tenido una revisión parcial. Es decir, la media representa pérdida de poder adquisitivo y ese AINC no lo ha garantizado.

⁷³ Así, los trabajadores con contrato temporal ganan casi un 12% menos que los indefinidos en función de salario por hora. Así mismo, las mujeres cobran un 11% menos que los hombres (Fuente: Universidad de Salamanca, 2006. Estudio junto con CCOO y UGT sobre *Tu salario*).

⁷⁴ Igualmente, crece la diferencia salarial entre españoles y europeos. En el primer trimestre de 2006 el salario medio en España bajó un 0,5% en términos reales; mientras, en Europa subió un 0,6%. La diferencia con el resto de Europa se sitúa en un 15,2%. Los españoles reciben un salario medio bruto

b) Lenta y difícil negociación de la reforma del mercado de trabajo

En segundo lugar, se analiza detenidamente, el proceso de la reforma del mercado de trabajo, la más importante a corto y medio plazo. Afecta a tres planos de la acción sindical. A la dimensión sustantiva de los sindicatos, por su capacidad de influencia para avanzar contra la precariedad laboral y por la estabilidad del empleo. A la dimensión social, por los procesos de representación y legitimación social derivados de esa gestión sindical. Y al modelo de relaciones laborales de esta legislatura, que refleje la capacidad contractual de los sindicatos. El aspecto central de esta reforma es la reducción de la temporalidad y el desarrollo del nuevo contrato indefinido de fomento, como una situación intermedia en relación con el empleo fijo y de calidad. Ya se ha explicado en el capítulo anterior que estos aspectos son centrales para los jóvenes trabajadores, y que es el segmento al que más le afecta esta reforma por sus condiciones mayoritarias de empleo precario. Por tanto, está en juego qué política se han acordado respecto a los intereses laborales de los jóvenes, qué lugar está ocupando la reducción de la precariedad juvenil en la acción sindical, y qué procesos de identificación y pertenencia se están produciendo entre sindicatos y jóvenes trabajadores. Se van a analizar los inicios de las tendencias que van a definir el futuro próximo de las relaciones y vínculos entre ellos.

Las reuniones negociadoras se iniciaron a primeros del año 2005 y sus conclusiones se pretendían terminar para el mes de julio de 2005. Pero ante las dificultades del acuerdo se prorrogaron hasta fin de ese año y después hasta la primavera del año 2006. Finalmente, se ha llegado a un acuerdo general este mes de mayo de 2006. Aquí, se analiza este acuerdo y el proceso negociador en su conjunto. Se valorarán las propuestas más importantes del Gobierno que han condicionado toda la negociación, las posiciones de las organizaciones empresariales y, específicamente, las propuestas y actitudes de los sindicatos –CCOO/UGT-. Sin embargo, no se va a quedar en un análisis exclusivamente programático. Ello permite juzgar las importantes discrepancias existentes y el alcance más limitado del acuerdo respecto a las propuestas iniciales de cada parte. Las diferentes fases, bloqueos y desarrollo de la negociación

mensual es de 1.922 euros, y sólo está por delante del de los polacos –622- y portugueses –1.236-. El descenso real de los salarios se ha producido a lo largo de los últimos seis trimestres –último de 2004 hasta primero de 2006-. (Fuente: Informe de Adecco y el IESE –Instituto de Estudios Empresariales- de la Universidad de Navarra –julio de 2006-).

también se explican por los objetivos y la capacidad de influencia de cada parte. El resultado de la negociación es reconocido por todas las partes como corto y de mínimos. Cada parte ha renunciado a unos objetivos más ambiciosos pero contrapuestos que quedan pendientes para el futuro. Por el lado de las organizaciones empresariales y el Gobierno el objetivo es aumentar la flexibilidad⁷⁵. Por el lado de los sindicatos reducir más la temporalidad (CCOO y UGT, 2005).

Este acuerdo general, por tanto, define las políticas públicas y el alcance de las políticas sindicales efectivas frente a la precariedad laboral y la temporalidad. Aquí se centrará el análisis en relación con los dos temas centrales de esta investigación. Qué objetivos tiene con respecto a la precariedad laboral y las condiciones de empleo de los jóvenes trabajadores y qué papel han jugado los sindicatos en relación con esos objetivos. Esas medidas acordadas se contrastarán con las propuestas iniciales. Se valorará su eficacia valorando las tendencias del mercado de trabajo y la experiencia de las políticas adoptadas en los últimos años, en particular, tras los acuerdos por la estabilidad en el empleo del año 1997. Ello permitirá realizar un primer análisis del grado de influencia de la acción sindical y analizar la importancia para los jóvenes trabajadores de los objetivos definidos. Por tanto, la aprobación de esta reforma supone un primer paso que es el que se va a analizar aquí. Sus objetivos se plantean a cuatro años y, en su momento, habrá que valorar su cumplimiento para explicar los resultados completos de la acción sindical en todo el proceso y su impacto en el mayor o menor acercamiento entre jóvenes trabajadores y sindicatos.

1) Primero, se exponen y comentan las líneas centrales del Informe de la *Comisión de expertos para el diálogo social*, encargado por el Gobierno (Comisión expertos, 2005), y que éste propone como base para las negociaciones. El título del documento ya da una pista: *Más y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico: por una flexibilidad y seguridad laborales efectivas*. El punto de partida central es la desaceleración de la productividad, y el objetivo fundamental es aumentar la competitividad empresarial. Para ello se plantean la introducción de las medidas de flexibilidad más convenientes reajustando las bases de la seguridad laboral

⁷⁵ Es la posición de la CEOE y de la Comisión de Expertos del Gobierno. Y de forma explícita la del vicepresidente económico Solbes, que dice aceptar esta reforma 'limitada' con sus ventajas de consenso, pero plantea que el mercado de trabajo necesita reformas a fondo de mayor 'flexibilidad' (El País, 5-4-06). Igualmente, es la posición del Banco España (Boletín publicado el 3/8/2006), tras la toma de posesión de su nuevo presidente Fernández Ordóñez, ex-secretario de Hacienda con el ministro Solbes.

de los diferentes colectivos, con el deseo expreso de llegar al acuerdo de Gobierno, Sindicatos y organizaciones empresariales.

El cuarto capítulo, *respuestas al mandato*, entra en el núcleo central de sus propuestas, y señala los dos aspectos clave que se consideran positivos en ese proceso: la *moderación salarial y la pacificación social de las relaciones laborales*. Al mismo tiempo, el Informe debe reconocer, tal como se ha considerado aquí, que no se ha avanzado prácticamente nada en el objetivo central y expreso de las reformas laborales de los últimos diez años: mejorar la calidad del empleo y reducir la temporalidad. El punto más crítico que se valora es la existencia de una excesiva temporalidad, utilizada por las empresas como *instrumento casi exclusivo para obtener la flexibilidad interna y externa... con un coste para la productividad*⁷⁶. Sin embargo, el Informe no se cuestiona las funciones principales de la temporalidad, que consideran necesaria y justificada, y valoran, positivamente, todo ello porque supone un menor coste laboral para las empresas⁷⁷.

Por tanto, estamos ante la propuesta de eliminar algunos excesos contraproducentes de la temporalidad, en la medida que no garantizan una ‘mayor productividad’, modificando algunos aspectos secundarios de las políticas de empleo. Así, el Informe propone mantener la *temporalidad justificada, distinguiéndola de aquélla que se realiza de forma inadecuada*. Y continuar con la *función de las nuevas formas de organización empresarial del trabajo* (subcontratación, empresas de servicios, trabajo autónomo, ETT, etc.), comprobando algunos efectos sobre la seguridad del empleo o de riesgos laborales de los trabajadores, que son los que habría que paliar. Hasta ahí llegan los objetivos de reducir la temporalidad⁷⁸.

Por otro lado, el documento de los expertos del Gobierno señala los tres elementos fundamentales que consideran ‘excesiva seguridad’, y que proponen reajustar

⁷⁶ En particular, se critican algunos mecanismos, como las políticas de incentivos a los nuevos contratos indefinidos, -que no estabilizan el empleo ya que los empresarios suelen acudir al despido a los dos años cuando dejan de recibir las bonificaciones-, o aluden a situaciones problemáticas como la alta rotatividad en contratos de muy pequeña duración.

⁷⁷ Ese alto nivel de temporalidad lo justifican porque: 1) *permite una adaptación y flexibilidad, ágil y poco costosa del volumen de mano de obra*, a las necesidades productivas; 2) *facilita la contención y adaptación de los costes salariales, a las exigencias de la competencia*, al poder rescindir los contratos y presionar a la baja del resto de los salarios; 3) *permite una ágil modificación de condiciones de trabajo*, favoreciendo una adaptación rápida de las condiciones laborales, de jornada, horario, poli-funcionalidad o movilidad; 4) favorece también una mejor selección de la mano de obra, ampliando las posibilidades del período de prueba, y 5) se cubren los puestos de trabajo de corta o incierta duración (Comisión expertos, 2005).

⁷⁸ Por otra parte, el Informe hace un llamamiento genérico para una política global de promoción de la participación de las mujeres en el mercado laboral, con medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.

y reequilibrar⁷⁹. Así, introducen una supuesta nueva vía para disminuir la temporalidad y la segmentación social: facilitar una mayor flexibilidad –interna y externa- en la mayoría del mercado trabajo que todavía conserva algunos derechos laborales. Su lógica es que los empresarios tendrán más mano de obra barata y subordinada y mantendrán el grueso de la temporalidad y la precariedad laboral ‘justificadas’, aunque eliminarán algunos contratos temporales ‘no productivos’, ya que no tendrán necesidad de ellos para garantizar esa flexibilidad externa e interna.

En definitiva, como dice el capítulo cinco de las conclusiones: *Las empresas españolas necesitan un marco laboral flexible, en el que puedan tener capacidad de adaptación y respuesta a las exigencias de un entorno competitivo... y en ese marco ha de garantizarse igualmente la seguridad de los trabajadores y la calidad del empleo.* Sólo que casi todas las propuestas concretas van encaminadas a lo primero, a la flexibilidad. Así, la conclusión es *proteger a los trabajadores, no a los puestos de trabajo*; pero esa seguridad consiste, sobre todo, en *potenciar su ocupabilidad o mejorar su adaptabilidad*, para desempeñar todo tipo de empleos.

Ese discurso se apoya en una de las principales normativas que introduce la Estrategia Europea del Empleo, en contraste con la ortodoxia de las políticas liberales: combinar ‘flexibilidad y seguridad’⁸⁰. Sin embargo, su aplicación en España puede

⁷⁹ Son las siguientes: 1) en el ámbito de las administraciones públicas, *las estrictas reglas de estabilidad en el empleo... y de rigidez de las condiciones de trabajo de los empleados públicos*; en el ámbito general, 2) reducir los costes del despido, y simplificar los largos y costosos procedimientos para los mismos, en especial, para los despidos colectivos por motivos económicos, *ya que proporcionan excesivos costes* para los empresarios y más seguridad a los trabajadores y trabajadoras –fijos y temporales-, y 3) recortar las prestaciones de desempleo, y promover *más incentivos a la búsqueda de empleo... en definitiva, no hay que descartar reformas del sistema de protección por desempleo*; y se dejan apuntadas dos: no compatibilizar indemnizaciones por despido y prestaciones de desempleo, y separar la protección al desempleo de los subsidios de desempleo y para mayores de 52 años, para reducirlos y asimilarlos a la asistencia social (Comisión expertos, 2005).

⁸⁰ El ‘trabajo’ flexible -también existente en los sesenta, en la época fordista- es diferente a ‘empleo’ flexible o precario. Puede haber flexibilidad del puesto de trabajo junto con estabilidad –seguridad- del ‘empleo’. Incluso en el caso de flexibilidad del empleo, teóricamente puede existir cierta ‘seguridad’ –en el estatus socioeconómico y los proyectos vitales-, independientemente de esa inestabilidad del empleo, si existe una alta y plena protección al desempleo que impide caer en el riesgo de la ‘precariedad social’ –como el caso de los países escandinavos, Dinamarca y Holanda-. Sin embargo, en ese binomio lo central es la introducción de flexibilidad, y la seguridad está subordinada. Así, en países con mayor seguridad, como el caso de Alemania, con alto volumen de paro, su reforma laboral va encaminada a la reducción de la protección al desempleo como primer paso para introducir una flexibilidad en el empleo: la precariedad del empleo se justifica como alternativa al paro. Por tanto, el modelo de empleo estable sigue siendo la norma básica en los países centrales de la UE, como Francia o Alemania, y se resiste a cambiar (Auer y Cazes, 2000). No obstante, la orientación de las políticas laborales dominantes van hacia su flexibilidad (Serrano, 2005) y a extender el empleo precario con el argumento de favorecer la creación de empleo, aunque en el caso del contrato de primer empleo –CPE- adoptado por el Gobierno en Francia, no se ha aplicado ante el fuerte rechazo juvenil y sindical al mismo.

producir mayores desequilibrios para la precariedad del empleo. Aquí, a diferencia de otros países como Alemania o Francia, ya existe una alta flexibilidad en el mercado de trabajo y menores derechos y protección social ante el despido y el desempleo. El empleo ‘fijo’ corresponde sólo a la mitad del mercado de trabajo, el punto de partida es muy superior en cuanto a flexibilidad y precariedad del empleo e inferior en cuanto a seguridad de los trabajadores. Además, con esas propuestas la seguridad de los trabajadores no se garantiza a través de una mejora de la protección social y las prestaciones de desempleo sino, sobre todo, se insiste en la flexibilidad y el abaratamiento del despido. Y la garantía de esa seguridad en el empleo -no en el puesto de trabajo que se da por supuesta su flexibilidad y movilidad- se traslada a la responsabilidad individual de conseguir una mayor ‘empleabilidad’. Por tanto, el modelo español de crecimiento económico y competitividad internacional continúa basado en un empleo de baja cualificación y con alta precariedad laboral, es decir, es un modelo de ‘flexibilidad insegura’.

2) Segundo, se analizan las propuestas concretas y directas del Gobierno con la respuesta inicial de las organizaciones empresariales y sindicales. Las primeras propuestas del Gobierno se exponen el 15 de marzo de 2005 (CC.OO., 2005), donde se recogen las ideas principales del Informe de los Expertos, aquí comentado. Plantea aumentar la ‘flexibilidad’ –del trabajo- sin que afecte a la ‘seguridad’ –de los trabajadores-. Los aspectos centrales son, por un lado, la ampliación a otros colectivos del nuevo contrato indefinido con menos indemnización por despido –33 días-, y una mayor flexibilidad y menores costes para los empresarios. Por otro lado, medidas poco concretas de controlar el fraude y los abusos en la temporalidad o de promover la igualdad y la participación de los agentes sociales. La CEOE, exige mayor flexibilidad empresarial en la contratación y abaratar y facilitar el despido (CEOE, 2005). La lógica de las organizaciones empresariales es garantizar el alto nivel de flexibilidad que supone la temporalidad estructural actual, aumentarla, e incrementar las subvenciones y abaratar sus costes. Supone fortalecer su poder en las relaciones laborales, en particular, en los procesos de socialización laboral juvenil. Los sindicatos CC.OO. y UGT, en su propuesta del 19/4/05 (CC.OO. y UGT, 2005) ponen un mayor énfasis en la reducción de la temporalidad, en un mayor control de contrataciones y subcontratas, en no tocar el despido, en promover la igualdad de la mujer y en mejorar la protección por desempleo y los Servicios Públicos de Empleo.

Las propuestas sindicales y empresariales son contrapuestas, y las propuestas gubernamentales están muy alejadas de las exigencias sindicales. El diálogo social es poco fructífero y la negociación, prácticamente, se bloquea hasta el otoño de ese año (Antón, 2005a). El día 18 del pasado mes de octubre de 2005, tras más de seis meses de relativo estancamiento en la negociación, el Gobierno del PSOE propuso a la Mesa del diálogo social sobre el mercado de trabajo, las segundas propuestas, que son trece (CCOO, 2005). Se trata de la concreción de las líneas dirigidas a una mayor *flexibilidad* laboral, avanzadas en el Documento de los Expertos de enero y en el del Gobierno de marzo de ese año. Estas propuestas todavía mantienen medidas negativas según la consideración de los sindicatos, están todavía alejadas de las propuestas sindicales de abril, y la negociación avanza muy lentamente (Antón, 2005b).

3) Tercero, se explican las posiciones sindicales y la distancia existente con las propuestas del Gobierno. En ese contexto, desde finales de ese mes de octubre, las direcciones de CCOO y UGT, se han opuesto a esas medidas propuestas por el Gobierno tal cual se han presentado (CC.OO. y UGT, 2005), ya que pueden tener un grave problema de credibilidad con sus bases sociales. No pueden responsabilizarse con recortes y medidas flexibilizadoras del mercado laboral tan evidentes. No lo pudieron aceptar cuando los efectos positivos para la estabilidad del empleo eran difusos, las medidas positivas propuestas por el Gobierno en otros aspectos eran muy pequeñas y la mayor ‘institucionalización’ de algunos ámbitos de sus estructuras sindicales no era suficiente para compensar al conjunto del sindicalismo y para revertir en beneficios netos para sus bases sociales.

Como se viene planteando en el modelo interpretativo, están en marcha los dos procesos de la acción sindical. Uno, de *influencia*, de capacidad de la acción sindical para conseguir algunos resultados sustantivos en relación con la precariedad laboral, clave para las condiciones sociolaborales de los jóvenes trabajadores. Otro, de *pertenencia*, por una parte, de reconocimiento del papel mediador e institucional de las estructuras sindicales y de fortalecimiento y cohesión interna del sindicalismo, y por otra parte, de credibilidad y representatividad social de los sindicatos ante los sectores jóvenes y precarios.

c) Un acuerdo de mínimos para reducir el abuso de la temporalidad

En tercer lugar, se explica el contenido del acuerdo general. Tras más de un año de negociación y de bloqueos, todos los agentes se reafirman en la importancia del acuerdo, aunque sea de ‘mínimos’ y que cada parte renuncie a posiciones más maximalistas⁸¹. Y finalmente, se ha llegado a un acuerdo sobre la reforma del mercado de trabajo. Era el aspecto más sustancial del llamado diálogo social entre Gobierno, CEOE y los sindicatos CCOO y UGT en esta legislatura. El objetivo declarado no es reducir sustancialmente la temporalidad, sino limitar su *abuso*.

Tras casi dos años desde la declaración acerca del nuevo diálogo social y de más de un año de negociación de la reforma del mercado de trabajo, el acuerdo de mínimos alcanzado tiene como objetivo una disminución significativa de la temporalidad, pero no modificar el grueso de la misma. Por una parte, desde la valoración sindical, se han frenado las posiciones más maximalistas de las organizaciones empresariales y algunas del propio Gobierno. En particular, dos que afectaban también a la estabilidad y garantías de los sectores con contratos indefinidos ordinarios: La flexibilización y abaratamiento del despido y la desaparición del contrato ordinario. Eso afectaba, directamente, a las bases centrales del sindicalismo y se han eliminado. Por otra parte, no se han incorporado medidas relevantes propuestas por los sindicatos para controlar las contrataciones y subcontratas y poner límites estrictos para reducir la temporalidad, que eran aspectos estratégicos para las personas precarias y jóvenes. Era una orientación ‘reguladora’ a la que se oponían firmemente las organizaciones empresariales.

Los dos tipos de medidas más significativas son las siguientes. Las primeras van contra el fraude en la contratación. La fundamental consiste en establecer un tope de dos contratos temporales a lo largo de 30 meses, para evitar el excesivo encadenamiento de los mismos en el mismo puesto de trabajo. Es una medida poco efectiva ya que cuando se acerquen a ese límite temporal y hayan llegado a ese tope de contratos, el empresario puede contratar a esos temporales para otro puesto de trabajo o dejarlos en la calle y sustituirlos por otros nuevos temporales. Pero, no tiene carácter retroactivo⁸².

⁸¹ En ese sentido van las declaraciones de Jesús Caldera, ministro de Trabajo (*El País*, 27 de diciembre de 2005), y el artículo de Cándido Méndez, Secretario General de UGT, “Y sin embargo se mueve” (*El País*, 30 de diciembre de 2005). Igualmente, José M^a Fidalgo, Secretario General de CCOO, declaraba que “*quiere una reforma del mercado de trabajo, sencilla de realizar y que no exige grandes contrapartidas*”. Finalmente, el Presidente de la CEOE en la firma de este Acuerdo ha señalado que “*el Acuerdo firmado no es la reforma que habríamos hecho los empresarios; pero sí es compartida*” (Boletín de la CEOE, junio de 2006)

⁸² Por otra parte, también se potencia la inspección de trabajo -150 inspectores- contra el uso fraudulento de la temporalidad, y se amplían algunos derechos sindicales de información acerca de empresas subcontratadas sin representación sindical.

Las segundas consisten en promover los contratos indefinidos de fomento del empleo y subvencionados. La principal es una mayor bonificación a los empresarios por los nuevos contratos indefinidos de jóvenes convertidos desde contratos temporales, aunque sólo para los cuatro próximos años⁸³. Así, los empresarios consiguen importantes beneficios económicos directos por las bonificaciones –calculados en 2.165 millones de euros para estos dos años (870 en el primero y 1295 en el año 2007)-. Se añaden a los 3.000 millones anuales que se les aportaban ahora⁸⁴. Además, se adopta un plan de choque de seis meses -1/7 al 31/12/06-, para la conversión de todo tipo de contratos temporales –anteriores al 1/6/06- en indefinidos, bonificados con 800 euros anuales durante tres años. Supone una posibilidad de disminuir el porcentaje de ‘temporalidad’ a corto plazo, y una relativa garantía por esos tres años⁸⁵.

Antes, una parte significativa de esos contratos indefinidos se rescindían a los dos años, cuando se terminaba la subvención. Ahora, puede prolongarse la subvención hasta tres o cuatro años. Así, se amplían las posibilidades de permanencia en la empresa hasta ese límite. Con ello se puede reducir ese porcentaje de temporalidad –como ocurrió en los años 1998 y 1999, en menor medida-, hasta ese objetivo de pasar del 33% a menos del 27%, que serviría para demostrar la eficacia del acuerdo⁸⁶.

Sin embargo, también está el efecto perverso en relación con la flexibilidad que proporciona el sistema de bonificación como instrumento principal para la conversión

⁸³ Las bonificaciones son las siguientes: Desempleados –con más de seis meses- y personas en exclusión social: 600 euros, por cuatro años. Mujeres desempleadas, 850 euros por 4 años (1.200 tras maternidad). Mayores de 45 años, 1.200 euros, toda la vigencia del contrato. Similar sentido tiene la reducción, en esos nuevos contratos, de las cotizaciones empresariales al desempleo –0,50% en dos fases- y al FOGASA –del 0,40% al 0,20%- . Supone una disminución de sus aportaciones de unos 850 millones de euros.

⁸⁴ Esta importante cantidad no se financia con cargo a los presupuestos generales del Estado, sino con las aportaciones directas empresariales y de los trabajadores. Al mismo tiempo, supone unos límites máximos en esas previsiones de financiación, lo que supone el no poder ampliar el mismo mecanismo. Por tanto, no es un primer paso que continúe con otro del mismo carácter, dentro de cuatro años. El horizonte es la financiación de ese medio millón de conversiones de contratos extraordinario del plan de choque, durante tres años, y de otro medio millón de conversiones durante los próximos cuatro años.

⁸⁵ Medidas más secundarias son algunas pequeñas mejoras en el subsidio de desempleo para mayores de 45 años sin responsabilidades familiares y en las prestaciones del FOGASA. (173 millones en 2006 y 386 en 2007). Igualmente, en las políticas de los Servicios Públicos de Empleo, aunque se queda en un mero impulso a una comisión de seguimiento en el INEM. Por otra parte, algunas medidas favorables a la igualdad en el mercado de trabajo entre hombres y mujeres –permisos de maternidad y paternidad, y la negociación de ‘planes de igualdad’ en las empresas de más de 25 trabajadores y trabajadoras - se sacaron fuera de esta negociación por la oposición patronal y han ido a parar a la Ley de Igualdad.

⁸⁶ Existen algunas opiniones muy escépticas sobre las posibilidades de una reducción de la temporalidad. Así, frente a todos los pronósticos oficiales, una voz autorizada en el mundo empresarial como la del Instituto de Estudios Empresariales –IESE- de la Universidad de Navarra, afirma que el porcentaje de temporalidad en España seguirá subiendo por encima del tercio de asalariados, ya que “es el sistema que tiene España para flexibilizar su mercado laboral” (El País, 11 de julio de 2006).

de temporales en indefinidos. Esos nuevos contratos ‘indefinidos’ subvencionados son más baratos que los temporales. Es el argumento utilizado por el Gobierno hacia los empresarios para su utilización⁸⁷. Así, la subvención es de un importe similar al coste del posible despido improcedente –33 días por año trabajado-. Esa indemnización del despido puede ser pagada por la subvención del contrato, es decir, los gastos del despido son gratuitos para el empresario. Con ello mantiene la misma flexibilidad y capacidad de presión hacia esos empleos que si fueran temporales. A su vez, ese cambio de tipo de contrato –de temporal a indefinido subvencionado- no ofrece más garantías de estabilidad y capacidad contractual a ese trabajador ante el empresario. Éste tiene dos opciones: 1) mantener ese empleo formalmente indefinido, pero más barato que el temporal –durante los tres o cuatro años de la subvención-; 2) despedirlo y sustituirlo por otro empleo indefinido subvencionado o por otro temporal, sin coste adicional ninguno.

El horizonte de continuidad de los contratos durante esos tres o cuatro años es más claro en la primera opción. Pero más allá del cambio nominal del tipo de contrato, se mantiene la capacidad empresarial de flexibilidad del empleo y algunos de los componentes básicos de la precariedad laboral –inseguridad, flexibilidad e indefensión- se mantienen en lo fundamental. Por tanto, esa nueva situación de ese posible millón de trabajadores y trabajadoras indefinidos subvencionados no aumenta mucho sus garantías reales de seguridad y estabilidad respecto del temporal duradero, ante la amenaza de rescisión del contrato⁸⁸.

La utilización y extensión del contrato indefinido se deja, fundamentalmente, en manos de los propios empresarios, y no hay garantías de que no se produzcan los mismos efectos ambivalentes que su aplicación en estos años⁸⁹. La tendencia última, tal

⁸⁷ Declaraciones del ministro de Trabajo, Jesús Caldera (El País, 10 de junio de 2006)

⁸⁸ Del total (EPA2005IV, en miles) de 5.350,4 de temporales dicen no saber la duración de su contrato 2.292,5, es decir, más de la mitad -55%-. De los que lo saben 777,7 tienen un contrato superior a un año, que realizada la extrapolación al resto que no saben podrían ser el doble. El total de temporales jóvenes es de 2.391,3, casi la mitad del total -45%-. De ellos dicen no saber la duración de su contrato 871,4, el 36%. Del resto de 1.519,9 tienen un contrato superior a un año 296,4, que realizada la extrapolación al conjunto de temporales jóvenes llegarían a 467,5. Es a este segmento en torno a 1,5 millones de temporales –un tercio de ellos jóvenes- con un contrato superior a un año al que pueden ir dirigido el millón de conversiones previstas para un contrato indefinido bonificado.

⁸⁹ Además, ese 20% de temporales que se pueden convertir en indefinidos pueden corresponder no a los de alta rotación de los contratos -de días o semanas- o de baja cualificación, sino más bien a los temporales más duraderos de meses y años para puestos de trabajo semicualificados y cualificados. Como se ha citado antes los empresarios, para convertir contratos en indefinidos, valoran, sobre todo, la cualificación del puesto de trabajo, que tienen una productividad y unos gastos de rotación superiores. Es decir, la conversión puede ser dirigida, fundamentalmente, a ese sector temporal más duradero y cualificado.

como se ha explicado, ha sido hacia la disminución del porcentaje de contratos indefinidos ordinarios –el tercer escalón- y su sustitución por un porcentaje similar de estos nuevos indefinidos con menos derechos –el segundo escalón-. La calidad global del empleo, el clásico empleo ‘fijo’, se va reduciendo sustituyéndose por esa situación intermedia, alejándose el horizonte de poder pasar a ese escalón superior. Además, no se han reducido los porcentajes totales de personas con contrato temporal –el tercer escalón-. El porcentaje de temporalidad se ha mantenido y el volumen global ha crecido. El grueso del empleo precario permanece. La particularidad es que una parte de jóvenes trabajadores temporales ‘asciende’ a esos contratos indefinidos del segundo escalón y otra parte de la población –desde la inactividad, el paro o la inmigración- ocupa su lugar y se incorpora a la temporalidad.

En su conjunto esas medidas tienen el objetivo declarado de corregir determinados excesos y abusos por la alta rotación y arbitrariedad en el uso de la actual normativa. El mecanismo principal es la subvención no el control de la causalidad. Se sigue en la lógica de incentivar la contratación indefinida, no de controlar y penalizar la temporal. Así, no se ha entrado en algunas de las orientaciones sindicales históricas más relevantes para reducir la temporalidad y garantizar la estabilidad de esos empleos: control efectivo de la contratación y subcontratación, fijar límites temporales menores, concreción de la causalidad de los contratos, clarificación del encadenamiento de los mismos, regular porcentajes máximos de temporales en las empresas y sectores, penalización por el despido y la temporalidad, realizar un control riguroso de su uso, sindical y de la inspección laboral, con sanciones al uso fraudulento de la temporalidad y sus consecuencias de siniestralidad, etc. Por tanto, se descarta, como instrumento principal el sistema de garantías de ‘estabilidad’ a través de la ‘regulación’ de la causalidad y del control sindical en las empresas.

En la normativa y en las propuestas sindicales la temporalidad ha estado unida a la ‘causalidad’. Debía estar justificada por una coyuntura transitoria y provisional de exceso de producción. No está asociada a empleos de baja cualificación sino a puestos de trabajo de ‘duración temporal’. Pero como se ha dicho en el capítulo anterior, la temporalidad se ha convertido en un instrumento estructural y duradero de las estrategias empresariales de mantener una gran flexibilidad, abaratamiento y subordinación de la mano de obra, en un contexto productivo de mayoría de empleos de baja cualificación.

Por tanto, de cumplirse esa reducción del uso fraudulento de la contratación temporal, con una disminución del 10% de la temporalidad -medio millón- en seis meses, con el plan de choque, y otro 10% a lo largo de los próximos cuatro años, se beneficiarían esos colectivos. Sin embargo, en sus objetivos deja sin resolver la temporalidad del 80% restante. Así, el aspecto más relevante es la continuidad de altas tasas de temporalidad, superiores a la cuarta parte del mercado de trabajo, cuando en otros países de similar modelo económico es muy inferior. La flexibilidad ya está instalada en el mercado de trabajo y existen suficientes mecanismos para mantenerla, tal como se ha demostrado en los últimos veinte años, y declara la propia CEOE (CEOE, Boletín de junio de 2006).

Por otra parte, en los próximos cuatro años, de cumplirse los objetivos de la reforma, se puede producir esa reducción nominal del 20% de la temporalidad actual, pero la situación del nuevo empleo indefinido tiene pocas garantías de mayor seguridad. La bonificación del contrato indefinido permite una flexibilidad empresarial para poder optar por su rescisión, sin coste adicional. Y cuando desaparezca la subvención el empresario pierde ese motivo para mantener la continuidad del contrato -tal como se demostró en el año 2000, respecto a los contratos incentivados por dos años creados por la reforma del año 1997-. Por tanto, la opción central de reducir la temporalidad se deja al cálculo empresarial entre dos opciones: 1) prolongar el contrato esos tres o cuatro años, con menores costes para él -por la subvención del Estado- y sin pérdida de capacidad de control de la fuerza de trabajo, y 2) la continuidad con la contratación temporal actual, más flexible aunque ‘menos barata’ al no estar subvencionada⁹⁰.

Un factor relevante es la gestión de ese proceso de conversión de ese millón de empleos temporales a indefinidos bonificados que figura en los objetivos de la reforma. Esa gestión es directamente de los empresarios, sin mediar ningún mecanismo de negociación, de regulación o de control sindical en las empresas. Esa flexibilidad empresarial en los procesos de selección y en la determinación de los porcentajes de

⁹⁰ Las opciones empresariales no se basan sólo en el ‘coste’ de la mano de obra -incluyendo los costes a medio plazo por despido o de formación por su sustitución-, sino también por la ‘flexibilidad’ para considerar finalizado el contrato temporal sin ‘problemas legales, sindicales, de gestión o de imagen pública’. Por tanto, junto con sus expectativas productivas de empleos semicualificados o cualificados a medio plazo, en su elección entran estas dos variables: costes laborales y flexibilidad. Así, el presidente de la CEOE señala que *“el nuevo acuerdo se inscribe en el mismo marco que el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo suscrito en 1997”*, y recuerda que los *“ingredientes de aquella receta, costes laborales y uso razonable de la temporalidad, están de uno u otro modo recogidos en el presente Acuerdo”*. Igualmente, añade que *“las limitaciones planteadas para evitar la reiteración de los contratos no podrían suponer una reducción de la flexibilidad ni alterar las causas de la contratación temporal, que se mantienen vigentes”* (Boletín de la CEOE, junio de 2006, pág. 7).

temporalidad le da un gran poder de decisión al empresario al margen de la acción sindical⁹¹. Ya se han analizado los criterios empresariales de gestión de la mano de obra para dar una mayor duración a los contratos: adecuación al puesto de trabajo en el nivel de cualificación y, sobre todo, en la disponibilidad, flexibilidad y mayor productividad de los trabajadores que se seleccionan. Se impone el criterio de activación del esfuerzo individual y el distanciamiento de la acción colectiva y sindical. Por tanto, la movilidad ascendente de ese nuevo segmento bonificado, sin garantías de estabilidad a largo plazo y sin participación sindical directa en su gestión, no es indicativa de las posibilidades de un mayor acercamiento a los sindicatos.

Esta dinámica del mercado de trabajo se sigue basando en la segmentación laboral. A los trabajadores y trabajadoras más estables -con contrato indefinido ordinario- esta tendencia de mantener un mercado de trabajo similar no les afecta mucho, directamente. Ese escalón tiende a disminuir lentamente -por jubilación y despidos-, ocupando su lugar los nuevos indefinidos con menos garantías normativas de seguridad en el empleo. Sin embargo, en el escalón inferior, se consolida un alto volumen de precariedad laboral -temporales y una parte de esos indefinidos con 'duración determinada' por el tiempo de la bonificación- como elemento estructural y permanente del mercado de trabajo. Para jóvenes e inmigrantes, mayoritariamente, no se modifica de forma sustancial un proceso de socialización laboral basado en la inestabilidad laboral y la subordinación.

La persistencia de la precariedad laboral juvenil facilita el mantenimiento del fuerte poder empresarial en las relaciones laborales y en la gestión de la fuerza de trabajo. Ello contribuye a desincentivar el acercamiento de los jóvenes trabajadores y sectores precarios a la acción sindical y a los sindicatos. Y también se reproducen sus estrategias adaptativas y de esfuerzo individual, que siguen siendo los mecanismos principales que les proporcionan las posibilidades de esa movilidad ascendente desde la temporalidad a esa situación intermedia. A su vez, esos límites en la mejora de la calidad del empleo y en la gestión sindical respecto a la reducción sustancial y el control de la temporalidad en las empresas, no permiten aventurar una modificación sustancial en el acercamiento de jóvenes trabajadores y sindicalismo. Y todo ello no fortalece la influencia de la acción sindical en aspectos sustantivos de las condiciones

⁹¹ Uno de los casos excepcionales que ha marcado ciertos límites a la temporalidad, en varios años, hasta el compromiso del tope máximo del 70%, ha sido en el sector de la construcción, antes comentado.

sociolaborales de jóvenes y precarios y en los procesos de identificación con el sindicalismo.

d) Conclusión: los objetivos de la reforma no señalan cambios fundamentales respecto de la precariedad juvenil

En cuarto lugar se expone la conclusión sobre el proceso y el acuerdo de la reforma del mercado de trabajo: la acción sindical vuelve a conseguir un acuerdo general con objetivos limitados en relación con la precariedad de los jóvenes trabajadores. En caso de cumplirse sus objetivos introduciría un cambio en el bloque de la alta tasa de temporalidad –total y juvenil-, se reduciría el porcentaje de temporalidad –20%- pero se mantendría el grueso de la misma –80%-. Además, ese descenso significativo de la temporalidad se va a convertir en un segmento intermedio – indefinido bonificado por tres o cuatro años- con una situación menos grave que el temporal sin llegar al empleo *fijo*. Esa nueva situación tiene componentes de precariedad laboral, con una inseguridad en el empleo derivada de la disponibilidad empresarial de un despido gratuito –financiado por la subvención-, siendo también un empleo *flexible*. Así, esos objetivos de reducción relativa de la temporalidad no suponen una disminución proporcional de la precariedad y la flexibilidad del mercado de trabajo, es decir, un aumento de la calidad del empleo. Por tanto, con la reforma del mercado de trabajo no se garantizan resultados relevantes en problemas centrales de la mayoría de los sectores vulnerables, de gran parte de mujeres, de la mayoría de jóvenes trabajadores y de la casi totalidad de los inmigrantes: su precariedad laboral. Y quedaría pendiente la consolidación del empleo de calidad, la norma del empleo estable, seguro y con plenos derechos.

En esta negociación se han expresado más claramente las dos políticas fundamentales para abordar la reforma del mercado de trabajo y la precariedad laboral. Una, a través de una mayor flexibilidad, defendida por las organizaciones empresariales (Bilbao, 2000; Standing, 2000). Trata de garantizar la utilización relevante y estructural de la temporalidad y tiende a reducir la utilización del contrato indefinido ordinario, utilizando el nuevo indefinido –con importantes subvenciones-. Así, se mantiene lo sustancial de la flexibilidad actual que proporciona la contratación temporal, y el empleo *fijo* y estable convencional se continúa sustituyendo por ese segmento intermedio con menos derechos. Con todo ello, en su conjunto, la calidad del empleo

disminuye. Otra política, a través de una mayor estabilidad y seguridad en el empleo, es la defendida por los sindicatos. Plantea reducir sustancialmente la temporalidad, en particular en las contrata y subcontratas, utilizando el nuevo contrato indefinido como segmento intermedio que reduzca la temporalidad y sin disminuir la calidad del empleo, y tener más capacidad de control sindical. El Gobierno, más próxima a la primera que a la segunda, se da por satisfecho con este paso, aunque no descarta medidas de mayor flexibilidad a medio plazo.

Tras el desequilibrio en el modelo de relaciones laborales en la legislatura pasada, este acuerdo general refleja un nuevo equilibrio para esta legislatura. Pero sigue siendo frágil al mantenerse dos dinámicas de fondo. La primera, la importante flexibilidad e inestabilidad del mercado de trabajo en España, con el alto porcentaje de temporalidad y precariedad, especialmente juvenil, junto con el estancamiento en las condiciones laborales en las bases sociales centrales del sindicalismo. La segunda, la debilidad de la capacidad contractual y de intermediación de los sindicatos, para influir de forma sustantiva en las condiciones laborales y de empleo, particularmente de los sectores precarios y jóvenes.

El movimiento sindical tuvo que demostrar su fuerza y reafirmarse con la huelga general del año 2002 frente a un modelo de relaciones laborales más autoritario y unilateral. También condicionó al nuevo Gobierno del PSOE, con un nuevo talante en diferentes esferas, para que se afirmase en el diálogo social, y renunciase adoptar medidas drásticas de reforma laboral frente a la opinión de los sindicatos. Esa representatividad y ese poder del sindicalismo han frenado medidas más negativas para trabajadores y trabajadoras. Pero este acuerdo también refleja los límites de la influencia de la acción sindical. No garantiza a medio plazo un nivel similar de estabilidad del empleo ni consolida una concertación social sustantiva. En particular, deja sin garantizar un cambio fundamental del grave problema de la precariedad laboral juvenil⁹².

Por otra parte, las bases sociales centrales del sindicalismo han permanecido bastante pasivas. Las direcciones sindicales tampoco han apostado con firmeza por su activación, y su baza principal para oponerse a las propuestas contrarias en el proceso

⁹² Otro sector relevante en la temporalidad es la fuerte inmigración, con un componente juvenil significativo. Una parte ha experimentado una movilidad ascendente desde sus circunstancias más penosas en sus países de origen y, además, se han beneficiado de la reciente regularización promovida por el Gobierno. Pero la mayoría siguen en el peldaño de la temporalidad sin garantías de una mayor estabilidad y seguridad en el empleo a medio plazo.

negociador ha sido la amenaza de su negativa a ofrecer su firma y su aval de legitimidad a un acuerdo muy desequilibrado (CCOO/UGT, 2005). Pero ello mismo era insuficiente para la movilización de sus bases sociales centrales, constituidas fundamentalmente por una parte del segmento trabajador más estable de los grandes centros de trabajo. Para ellas las medidas propuestas –en lo negativo o en lo positivo- no eran fundamentales, y tenían una menor motivación. Además, tampoco se ha producido la articulación y movilización de los sectores jóvenes y precarios. De estos se tocaban asuntos vitales, pero la capacidad sindical de su vertebración era menor y su expresión pública no se ha producido. En esta coyuntura sociopolítica más favorable, la acción sindical hacia un avance sustantivo en la seguridad en el empleo era una oportunidad para forjar mayores vínculos con estos segmentos. No obstante, se ha quedado en la información a las estructuras sindicales y en las empresas, una actividad de propaganda hacia los jóvenes próximos al sindicalismo⁹³, y una gestión negociadora y mediática.

Por tanto, esa política sindical no permite superar la separación de ambos sectores sociales, estables y precarios (Alos y Jódar, 2005; Polavieja, 2003), y el distanciamiento de sindicatos y jóvenes trabajadores. Dadas las grandes dificultades para la acción sindical se produce una adaptación de los sindicatos hacia el pragmatismo y la segmentación de la acción sindical (Hyman, 2002; Offe, 1992). La gestión de los aparatos sindicales tiene dos referencias estratégicas. Una, el mantenimiento de las condiciones laborales de sus bases sociales centrales, los sectores estables sindicalizados. Otra, la estabilidad de sus estructuras sindicales, con un reconocimiento institucional y una función de intermediación a través del diálogo social, que conlleva cierta legitimidad y representatividad social. De ambos intereses fundamentales se deriva y está subordinado el tercer aspecto: la mejora sustantiva de las condiciones laborales y de empleo de los sectores precarios y jóvenes, menos sindicalizados y con menos vínculos de pertenencia con el sindicalismo. La continuidad de los altos volúmenes de precariedad laboral juvenil, la persistencia de unas trayectorias laborales prolongadas bajo la temporalidad, la situación de inseguridad e indefensión de la mayoría de jóvenes trabajadores ante las estrategias empresariales mantienen las dificultades para el acercamiento a los sindicatos y a la acción sindical. La poca capacidad de regulación laboral de los sindicatos en empresas y sectores para reducir la

⁹³ Es significativa la campaña de propaganda entre los jóvenes trabajadores promovida por CCOO (2006) con el eslogan '*La precariedad es una m...*', con una denuncia nítida de la precariedad juvenil y una alternativa exclusivamente organizativa: '*Affiliate*'.

temporalidad y garantizar la estabilidad del empleo de los jóvenes trabajadores genera pocos incentivos significativos para incrementar su participación en la acción sindical. Las dos dinámicas interactúan y se refuerzan: por un lado, los intereses de los jóvenes trabajadores -y en general de los sectores precarios- ocupan un lugar secundario en las políticas sindicales efectivas y, por otro lado, esos sectores se mantienen alejados de la acción sindical.

En definitiva, no se pueden aventurar los resultados de la aplicación de este acuerdo general en los cuatro próximos años de vigencia. En el mejor de los casos, con el cumplimiento de sus objetivos, se conseguiría reducir la temporalidad un 20% -un millón- y permanecería la temporalidad de un 80% -4,3 millones-. Sería un descenso importante, pero la nueva situación no es el empleo fijo y de calidad sino la relativa inseguridad y flexibilidad de los nuevos contratos subvencionados, y su gestión es a criterio empresarial. Así, se produciría una movilidad ascendente limitada en ese segmento. Sin embargo, la hipótesis que se mantiene es que no existen dinámicas ni medidas consistentes y suficientes que modifiquen sustancialmente las tendencias básicas que se han explicado: precariedad laboral dominante entre los jóvenes, segmentación de la acción sindical -estables y jóvenes / precarios- y dificultades para el acercamiento de jóvenes trabajadores y sindicatos. De confirmarse esta hipótesis en el futuro, la limitada influencia de los sindicatos para poder introducir un giro sustancial en la dinámica de la precariedad laboral juvenil, permanecería uno de los factores explicativos fundamentales del desencuentro de jóvenes trabajadores y sindicatos.

Posteriormente se expondrán las conclusiones de este capítulo sobre el papel de las políticas sindicales con respecto a los jóvenes trabajadores. Antes de ello y a continuación, se van a tratar algunas de las características de las estructuras sindicales. Al igual que se ha analizado el lugar que han ocupado los jóvenes trabajadores en las políticas sindicales, ahora se trata de analizar qué lugar ocupan en el conjunto de las estructuras organizativas de los sindicatos y qué papel juegan los jóvenes trabajadores en la gestión organizacional. Las estructuras sindicales y los aparatos organizativos deciden y gestionan las políticas sindicales y organizativas, conforman los mecanismos de intermediación de los intereses sociolaborales y de los vínculos asociativos con los jóvenes trabajadores. En el capítulo siguiente se tratarán la representación sindical de base y la afiliación sindical juveniles, es decir, qué características tiene la relación de jóvenes trabajadores y sindicatos y qué papel juegan los jóvenes sindicalistas. Así, junto con las políticas externas se analizan las condiciones organizativas internas que influyen

en la vinculación de los sindicatos con los jóvenes trabajadores. Con ello se completará la explicación del lugar de los jóvenes trabajadores en los sindicatos y sus estrategias y se dará paso al análisis de la posición de los jóvenes ante ellos.

3. Conclusión: Los jóvenes ocupan un papel secundario en las políticas sindicales

En esta sección se va a explicar la principal conclusión de este capítulo, el papel secundario y subordinado que ocupan los jóvenes trabajadores en las políticas sindicales prácticas. Se van a destacar los principales aspectos analizados que justifican esa posición. Primero, la exposición de la síntesis de las apuestas estratégicas del sindicalismo. Segundo, la influencia sindical limitada e insuficiente para conseguir avances laborales sustantivos. Tercero, la dimensión expresiva y social que es significativa. Y cuarto, el distanciamiento entre sindicatos y jóvenes trabajadores

3.1 Las cinco apuestas estratégicas del sindicalismo

En primer lugar, se sintetizan y valoran las cinco apuestas estratégicas analizadas y desarrolladas por el sindicalismo en España para reducir la precariedad laboral, específicamente, la temporalidad juvenil. Todas suponen una defensa de la mejora de la calidad y estabilidad del empleo, que afecta especialmente a los *intereses* de los jóvenes trabajadores. Además, tienen el componente de representación sindical, es decir, de búsqueda de resultados en la legitimación social y en la identificación de sus bases sociales. Por tanto se explican en su doble componente, de influencia y de pertenencia. Veamos los resultados en los dos planos: sociolaborales y asociativos o de identificación.

1) La primera apuesta estratégica del sindicalismo analizada es el proceso en torno al 14/D/1988, con la mayor huelga general de la reciente historia española, en una dinámica de fuerte movilización social, junto con la gestión negociadora posterior. En aquel contexto se consiguieron otros avances reivindicativos y supuso un gran avance expresivo y organizacional del sindicalismo. Pero la temporalidad y la precariedad, particularmente para los jóvenes trabajadores, se fue ampliando, constituyendo estos veinte años el proceso mayoritario de las trayectorias laborales juveniles. Sin embargo,

tal como se demostrará en el siguiente capítulo, se reforzó el aspecto de pertenencia, de mayor identificación con los sindicatos, con el mayor porcentaje de incremento de la afiliación y de la representación sindical. Ese doble aspecto generó, por una parte, una tendencia favorable en la vinculación y acercamiento con los jóvenes trabajadores, permitió una relativa regeneración del sindicalismo y el acercamiento de sectores significativos de jóvenes a los sindicatos, tal como se detallará más adelante. Pero, por otra parte, se fijaron los límites de ese avance. En perspectiva histórica fue insuficiente para detener la brecha que se estaba instalando derivada de los cambios en el mercado de trabajo segmentado y del distanciamiento asociativo y cultural de los jóvenes hacia el sindicalismo y sus bases centrales. Ese impulso positivo de encuentro no se consolidó ni se desarrolló a largo plazo.

2) La segunda política general fueron los acuerdos para la estabilidad en el empleo del año 1997. Tras nueve años de aplicación de aquella reforma el nivel de temporalidad es similar. La percepción de la realidad del mantenimiento de la precariedad laboral se ha consolidado, y hoy es reconocida por todos los interlocutores sociales (Comisión de Expertos, 2005). Así, ha reaparecido como el principal problema a resolver en el diálogo social de esta legislatura y ha sido el motivo del reciente acuerdo general para la reforma del mercado de trabajo. Se han analizado los intentos de legitimación sindical –por las contrapartidas aceptadas- de esa política, al formar parte de una nueva etapa estratégica del sindicalismo iniciada aquellos años. Las expectativas creadas en esos primeros años en la mejora de la calidad del empleo y la reducción de la temporalidad decayeron. La realidad mayoritaria de las trayectorias laborales precarias de los jóvenes se ha mantenido estos años, aunque se han producido significativas movilidades ascendentes derivadas del crecimiento del empleo y de las estrategias individuales de los propios jóvenes. La relativa mejora en el empleo de algunos segmentos de jóvenes, en ese contexto de fuerte control empresarial de la fuerza de trabajo y de débil influencia y capacidad de regulación de los sindicatos en las empresas, no ha permitido un mayor acercamiento de los jóvenes trabajadores a los sindicatos. Las dinámicas dominantes de precariedad laboral en las trayectorias laborales juveniles conllevan una vinculación débil a unas estructuras y políticas sindicales que no les ha supuesto mejoras sustantivas ni han promovido una mayor participación e implicación.

3) La tercera apuesta sindical ha sido a través de la negociación colectiva. En todo este periodo, la mejora de la calidad del empleo ha sido uno de los objetivos

genéricos para la negociación colectiva, pero ha tenido escasos efectos prácticos. La moderación salarial ha sido el aspecto central y ello, comparativamente, ha resultado menos favorable para los sectores jóvenes y precarios con menor nivel de ingresos. Al mismo tiempo, la segmentación del mercado de trabajo, la fragmentación de las condiciones laborales y el proceso de individualización de las relaciones laborales deja en un lugar más indefenso y subordinado a los sectores más frágiles, en particular, a los jóvenes precarios y con trayectorias laborales estancadas y prolongadas. La negociación colectiva y la acción sindical de información, mediación, apoyo y asistencia jurídica sirven para frenar esa situación y mantener unos mínimos de afiliación y, sobre todo, una importante representatividad electoral, pero ha manifestado su incapacidad para lograr avances positivos sustanciales.

4) La cuarta respuesta estratégica fue la huelga general del año 2002. El motivo inmediato fue el rechazo al decreto sobre la reducción de las prestaciones de desempleo, los salarios de tramitación del despido y el desarrollo de la ‘empleabilidad’, junto con otros aspectos como la LOE. Esas medidas estaban dirigidas contra los derechos laborales de sectores vulnerables, que los dejaban en una situación de mayor indefensión para tener que aceptar un ‘empleo adecuado’. Por tanto, también generaba una mayor precariedad del empleo y afectaba a los jóvenes trabajadores. Se situaba en un contexto de progresivas imposiciones del Gobierno del PP, contra la opinión de los sindicatos. Fue una respuesta donde se entrelazaron dos aspectos: unos objetivos reivindicativos concretos y la reafirmación de los sindicatos y sus bases sociales por otro modelo de relaciones laborales basado en el reconocimiento e intermediación de los sindicatos. El éxito de la huelga general supuso avances en los dos sentidos: se obligó al Gobierno a retirar lo sustancial del decreto y se frenó su deriva unilateral en la legislación laboral restableciendo el diálogo social y la negociación con los sindicatos. Sirvió para fortalecer al sindicalismo y su representatividad al conseguir el liderazgo de un amplio campo social enfrentado al Gobierno. Además, permitió impedir otras medidas graves frente a la opinión de los sindicatos –salvo la aplicación de la LOE- y consolidar la ausencia de unilateralidad en las decisiones gubernamentales en materia laboral en la nueva legislatura iniciada en el año 2004, con el nuevo Gobierno del PSOE. Al mismo tiempo, se han señalado las importantes movilizaciones contra la guerra de Irak en los primeros meses del año 2003. Se configuró un amplio y diverso campo social, con amplia presencia juvenil, y los sindicatos participaron expresando la particularidad de su dimensión sociopolítica.

5) La quinta política sindical general ha sido la negociación y el acuerdo general del pasado mes de mayo de 2006, acerca de la reforma del mercado de trabajo. La negociación ha sido lenta, con diversos bloqueos y ha dejado traslucir objetivos contrapuestos entre, por un lado, las organizaciones empresariales, que ponían el acento en la flexibilidad del mercado de trabajo y, por otro lado, los sindicatos que exigían garantías para reducir sustancialmente la temporalidad y la precariedad laboral. Mientras tanto, el Gobierno defendía una posición intermedia, aunque ponía más énfasis en la flexibilidad que en la seguridad. Finalmente, el acuerdo de mínimos alcanzado, supone la bonificación de hasta un millón de conversiones de temporales en indefinidos, lo que supone la reducción del 20% de la actual temporalidad. Es un objetivo positivo pero limitado. El contrapunto es que así se deja en la temporalidad al 80% restante, es decir, a unos 4,3 millones de temporales. Además la gestión de las conversiones es de los empresarios, sin mediación sindical. Esos nuevos indefinidos se basan en un coste más barato que el temporal a través de esa bonificación por tres o cuatro años. Ello supone cierto alargamiento del contrato durante ese tiempo, pero sin garantías de estabilidad a medio plazo. Así, el empresario mantiene la capacidad de una gestión flexible de la mano de obra, con la posibilidad de un despido, prácticamente gratuito y financiado a través de la subvención de ese contrato. Por tanto, esa situación intermedia del nuevo contrato indefinido subvencionado supone una movilidad ascendente respecto de muchos temporales. Sin embargo, sigue alejado todavía de la seguridad y calidad del empleo que permita superar la precariedad laboral que tanto afecta a los jóvenes trabajadores. En definitiva, de cumplirse esos objetivos, se reduciría el porcentaje de temporalidad del 33% a en torno el 26 ó 27% y se ampliaría ese segmento intermedio. De confirmarse ese pronóstico gubernamental, aquí se valora que supondría un cambio significativo en el estancamiento de los altos volúmenes de temporalidad nominal en los últimos veinte años. No obstante, se pone el acento en los elementos de continuidad del mercado de trabajo, con el mantenimiento de un volumen mayoritario de temporalidad entre jóvenes trabajadores y la conformación de un segmento intermedio con importantes componentes de inseguridad en el empleo. De confirmarse esa dinámica en los próximos cuatro años, persistiría un mercado de trabajo flexible con fuerte poder empresarial en las relaciones laborales y de empleo y la acción sindical desarrollada sería insuficiente para contrarrestar las tendencias de desencuentro entre jóvenes trabajadores y sindicatos.

Ahora, se realiza una explicación de conjunto sobre las dos dimensiones principales del sindicalismo: su capacidad de influencia sustantiva y su dimensión social y representativa.

3.2 Una influencia sindical limitada

En segundo lugar, se expone el balance de la dimensión sustantiva de los sindicatos, de la influencia de sus políticas sindicales en relación con los problemas sociolaborales fundamentales de los jóvenes. Tras el análisis de la primera etapa sindical, se ha arrancado de la experiencia de la huelga general de diciembre de 1988 como gran demostración de la fuerza sindical, de su carácter expresivo y representativo. Al mismo tiempo, fue la gran apuesta estratégica del sindicalismo contra la precariedad laboral, específicamente juvenil. Los sindicatos consiguieron rechazar el contrato de aprendizaje aprobado por el Gobierno, que ampliaba la precariedad del empleo juvenil. Pero no pudieron impedir el incremento de la temporalidad y la segmentación del mercado de trabajo que se fue ampliando desde mitad de los años ochenta. Ese punto de partida era necesario como antecedente y modelo sindical diferenciado a comparar con las estrategias sindicales dominantes en estos últimos diez años, donde se han centrado esta investigación.

En el plano de la influencia, de la identidad sindical hacia los fines laborales y reivindicativos, la acción sindical ha conseguido algunos logros importantes en estos últimos años. El principal, a través de la huelga general de 2002, ha sido echar abajo el decreto Ley 5/2002, del recorte de derechos y prestaciones de desempleo, junto con impedir la consolidación del modelo de relaciones laborales unilateral y de imposición impulsado por el Gobierno del PP en la pasada legislatura. El sindicalismo frenó un proceso de mayor flexibilización y precariedad del mercado de trabajo. En el ámbito de la concertación social también se han señalado algunas mejoras parciales, más secundarias para los jóvenes trabajadores. Sin embargo, ante el problema central de la inestabilidad laboral, de la temporalidad y la precariedad juvenil los resultados, hasta ahora, han sido escasos. Los porcentajes de temporalidad juvenil han descendido ligeramente en estos quince años y, sobre todo, ha disminuido la tasa de paro. Cabe plantear que sin la acción sindical realizada las dinámicas del mercado de trabajo podrían haber sido más negativas. Pero el grueso de este problema de la precariedad laboral juvenil sigue persistiendo desde hace veinte años. Las condiciones precarias son

menos graves y se han producido trayectorias ascendentes en segmentos de jóvenes, pero la prolongación de la precariedad en otros segmentos mayoritarios configura una dinámica más grave. Además, el horizonte del nuevo contrato indefinido subvencionado no garantiza a muchos jóvenes la estabilidad y seguridad en el empleo a medio plazo. Existe una percepción mayoritaria en la sociedad y entre la juventud de la gravedad de las consecuencias de la inseguridad en el empleo (CES, 2005; CIS, 2005, y tabla 3.52). Al mismo tiempo, la acción sindical no ha sido capaz de modificar esas condiciones sociolaborales fundamentales y ello dificulta su liderazgo social y su vinculación con los jóvenes trabajadores.

Otra actividad sindical que ha proporcionado resultados positivos, dado el contexto sociolaboral, es la acción sindical en los centros de trabajo y en la negociación colectiva (CES, 2995a; Escudero, 2004; Rodríguez, 2004). Ha consistido en un papel de freno al deterioro de las condiciones laborales, en mantener el poder adquisitivo, evitar retrocesos relevantes, conseguir algunas mejoras relativas –reducción de jornada, salud laboral, medidas de igualdad, derechos sindicales-. En relación con la estabilidad en el empleo, sobre todo, han tenido un componente defensivo ante reconversiones industriales o reducciones de plantillas en las grandes empresas y han conseguido frenarlas y reducirlas. Igualmente, se han conseguido determinadas cláusulas en la negociación colectiva para convertir empleos temporales en indefinidos o fijar un tope máximo a la temporalidad⁹⁴. Todo ello da a los sindicatos un soporte para la conexión con unas bases sociales significativas y para un papel de representación más amplia que la de su afiliación sindical.

Sin embargo, esos avances son muy parciales y limitados. La dinámica principal es defensiva, de mantenimiento de condiciones y derechos (CES, 2005a). Eso puede ser suficiente para los sectores más estables, con niveles salariales y condiciones laborales mejores, sindicalizados y con poder contractual en los grandes centros de trabajo. Pero es insuficiente para los sectores precarios y jóvenes que, precisamente, se han incorporado en las pequeñas y medianas empresas y en otras empresas grandes y nuevas con menor peso sindical. El punto de partida de sus condiciones salariales, laborales y de empleo son más bajos. El sistema de aumentos salariales proporcionales tiende a aumentar esas diferencias. Y el incumplimiento empresarial, cada vez más amplio, de

⁹⁴ Aunque en algún caso como en el sector de telemarketing ese límite, fijado en el convenio colectivo, sigue siendo muy alto –el 70%- y también permite continuar con un porcentaje muy elevado de temporalidad.

los derechos mínimos establecidos en la normativa y en los convenios colectivos y de algunas condiciones laborales básicas –como la jornada laboral o la movilidad interna- penaliza más a los jóvenes. Esa inercia sindical ante la segmentación laboral es funcional para las bases centrales de trabajadores estables. Pero deja en un segundo plano las prioridades de los sectores jóvenes –varones y mujeres- y precarios –en particular, inmigrantes-. Las segmentaciones en el mercado de trabajo, entre sectores estables y precarios, se reproducen en el interior de los sindicatos, entre bases sociales centrales y periféricas (Alós y Jódar, 2005; Polavieja, 2003).

En definitiva, en relación con los problemas sociolaborales centrales de los jóvenes trabajadores –precariedad con trayectorias laborales prolongadas en la inseguridad del empleo, segmentación laboral- los resultados de la acción sindical son escasos. Esa situación sociolaboral es un factor explicativo del desencuentro de jóvenes trabajadores y sindicatos⁹⁵. Pero para superarlo no es suficiente la realización de *propuestas* sindicales de creación de empleo estable. Igualmente, los objetivos y propuestas sobre las condiciones laborales y de empleo juvenil se deben completar con otros objetivos sociolaborales complementarios⁹⁶. La cuestión principal -siguiendo con el criterio de evaluar las políticas sindicales por sus resultados efectivos- es la falta de avances sustantivos en esos campos derivados de la acción sindical, es la ausencia de una dinámica y unas expectativas de influencia sustantiva y práctica de mejora de la calidad del empleo juvenil y de sus condiciones sociolaborales. Por ello, no son suficientes la elaboración, difusión o negociación de propuestas de los sindicatos ante empresarios e instituciones. Éstas deben ser adecuadas en su contenido y en el contexto del proceso sindical e incorporar otros temas vitales para los jóvenes trabajadores. Sin

⁹⁵ Un diagnóstico similar está en Faustino Miguélez (2004a:97): “*La afiliación de los trabajadores jóvenes, así como su vinculación a la representación colectiva a través de elecciones de representantes es baja. Las altas tasas de desocupación de este colectivo así como la elevada precarización de sus empleos son los principales factores explicativos del fenómeno. Pero posiblemente no basta, para convencerlos de la necesidad de asociarse, realizar propuestas de creación de empleo estable*”.

⁹⁶ Igualmente, Miguélez (2004a:98) señala que “*es necesario que los sindicatos entren más a fondo en el significado, la ordenación y la resolución del periodo de inserción o de tránsito de la adolescencia a la edad adulta, en términos laborales. Por tanto, aspectos como la formación profesional –ocupacional y continua- y el aprendizaje, la promoción, la conexión entre educación y trabajo son elementos fundamentales de la acción colectiva*” Y también añade los problemas de la vivienda y el tiempo libre y su equilibrio con el tiempo de trabajo. Aquí se mantiene la misma opinión de ‘ampliar’ las propuestas de la acción sindical frente a la precariedad laboral a otros ámbitos. Sin embargo, a diferencia de Miguélez, aquí se pone el énfasis en la *capacidad sindical para conseguir activar a sus bases sociales a través de esas propuestas y hacerlas efectivas*. Es decir, desde las lógicas de influencia y pertenencia, se evalúan las tres fases del proceso de acción sindical: 1) propuestas; 2) apoyos sociales, identificación e intermediación, y 3) resultados efectivos en los dos planos, mejoras concretas y refuerzo interno alcanzados.

embargo, el aspecto principal de las dos lógicas de la acción sindical aquí planteado, es que esas propuestas u objetivos reivindicativos reúnan dos condiciones: 1) en el plano de la influencia que tengan un horizonte de resultados prácticos positivos para los jóvenes trabajadores; 2) en el plano de la pertenencia, que sean capaces de articularlos y conseguir su identificación y apoyo. Ambas están interrelacionadas entre sí. En ese sentido, es insuficiente la *comunicación* de las propuestas para conseguir una *representación delegada* en la negociación sindical. Ése es un objetivo básico para mantener una mínima legitimidad y representatividad de las estructuras sindicales en su función de intermediación. Pero, desde esa lógica, la acción sindical en estos años no ha conseguido resultados sustantivos para los sectores precarios y jóvenes. Además, existe la dificultad de la identificación y participación de los jóvenes trabajadores en torno a esas propuestas, en su acercamiento e implicación con el sindicalismo, más allá de la simple delegación. Ello se interrelaciona con las dificultades para el refuerzo de esa intermediación sindical y la generación de incentivos reales para esas bases sociales. Los límites de la acción sindical, expuestos en el capítulo segundo, están asociados a la crisis del neocorporatismo, a las dificultades de la intermediación y del poder sindical y a las propias debilidades internas. Además, la débil vinculación juvenil está relacionada no sólo con las características concretas de las propuestas, las expectativas y el proceso sindical sino también con factores más generales que han generado ese debilitamiento de la pertenencia de los jóvenes trabajadores al sindicalismo, tal como se ha analizado más arriba. Por tanto, los resultados efectivos de la influencia de la acción sindical han sido escasos y, a su vez, han generado pocos motivos para la pertenencia de los jóvenes trabajadores a los sindicatos. Así, la acción sindical tiene dificultades importantes para contrarrestar las dinámicas mayoritarias del desencuentro de sindicatos y los jóvenes trabajadores, y se refuerza la hipótesis de su profundidad y persistencia. No obstante, a continuación, se analiza este problema desde otra óptica del sindicalismo: su dimensión expresiva y social.

3.3 Una dimensión expresiva y social del sindicalismo significativa

En tercer lugar, se valora la dimensión social del sindicalismo, cuyas conclusiones son parcialmente diferentes. Se ha comentado que el nuevo movimiento sindical surgido en la transición política, tenía una composición relativamente joven y desarrolló un gran componente sociopolítico y de pertenencia al consolidar el

sindicalismo en la nueva etapa democrática. Posteriormente, en los primeros años ochenta se produjo una aguda crisis de la afiliación sindical, una polarización de estrategias sindicales, una crisis de empleo –derivado de la crisis económica y la reconversión industrial– y, particularmente, un bloqueo de la ocupación juvenil. Después, en la segunda fase sindical, en torno al proceso de la huelga general de diciembre de 1988, se produjo el mayor prestigio y liderazgo social del sindicalismo en España. En el periodo democrático, fue la fase de mayor avance reivindicativo en la negociación colectiva y en una concertación social ‘fuerte’ y, así mismo, aumento el porcentaje de incremento de la afiliación sindical -tabla 6.31-. Se produjo la *segunda transición sindical* y se consolidaron, renovaron y ampliaron los sindicatos. Se constituyeron como organizaciones relevantes y autónomas en el panorama laboral y sociopolítico. Permitió un mayor reconocimiento y participación institucional de los sindicatos, con mayor base de legitimidad, para encarar las nuevas dificultades derivadas del nuevo contexto de los años noventa. Pero ese dinamismo social, ese fortalecimiento de la identidad hacia la clase y hacia la sociedad se va desactivando en los años siguientes. Finalmente, los sindicatos no consiguieron restaurar la norma del empleo estable y seguro ni forzar un avance significativo en los derechos laborales y sociales. El giro social, un modelo de relaciones laborales más equilibrado para el sindicalismo y la transición hacia una democracia económica y social quedan inacabados.

Así, en el año 1996, en la tercera etapa sindical, se inicia la estrategia de concertación social ‘débil’, tras la valoración de las direcciones de CCOO y UGT de la necesidad de un *pragmatismo forzado*. Aumentan las dificultades externas para el sindicalismo y se produce un estancamiento reivindicativo en la negociación colectiva, un descenso de la conflictividad laboral y el mantenimiento de la temporalidad, a pesar del acuerdo general del año 1997 para la estabilidad en el empleo. El Gobierno del PP, mayoritario en su segunda legislatura, se plantea medidas laborales unilaterales e impositivas frente a la opinión de los sindicatos y rompe el frágil modelo de relaciones laborales basado en el diálogo social. Para rechazar esa dinámica, recomponer el equilibrio y asentar su legitimidad y credibilidad, los sindicatos realizan otra apuesta estratégica, la huelga general de junio del año 2002. Sienta las bases para desempeñar ese papel imprescindible de representación e intermediación y evitar la aplicación de medidas unilaterales por parte del Gobierno contrarias a los intereses de las clases trabajadoras. Es el compromiso del diálogo social en esta legislatura.

Por tanto, ha habido fluctuaciones en cuanto a la configuración de ese campo social definido por el sindicalismo. Han coexistido momentos de gran capacidad expresiva y tendencias de fondo de relativo debilitamiento de su capacidad contractual y de la densidad de los lazos con sus bases sociales. En su conjunto esa dimensión social y de influencia ha servido para sostener las actuales estructuras sindicales, aglutinar a las bases sociales centrales y mantener una relativa capacidad representativa y de legitimidad. Pero esas dinámicas han sido insuficientes para cambiar, de forma relevante, el alejamiento de los sectores precarios y jóvenes, y superar la segmentación de la acción sindical. Así, se pone de manifiesto ese problema, se adoptan medidas parciales, especialmente, en el ámbito de la comunicación y con la difusión de propuestas en diversos terrenos –vivienda, formación, medio ambiente...-. Se adoptan medidas organizativas de expansión de las elecciones sindicales y de la afiliación, y se busca un aumento de la representatividad y la legitimidad ante los jóvenes trabajadores. También se desarrollan iniciativas de intermediación –la reforma del mercado de trabajo del año 2006-. Sin embargo, hasta ahora, las políticas efectivas ante ese problema del escaso encuentro entre jóvenes y sindicatos han sido insuficientes para contrarrestar y modificar las fuertes tendencias desfavorables externas e internas. Principalmente dos: 1) las dinámicas del mercado de trabajo, especialmente, la precariedad laboral juvenil gestionada por los empresarios como una estrategia fundamental en el control de la fuerza de trabajo, que genera una posición de subordinación en las nuevas generaciones; 2) el debilitamiento del poder contractual de los sindicatos y del sentido de pertenencia juvenil al sindicalismo, junto con los cambios en las identidades laborales juveniles.

Las referencias operativas de las políticas sindicales son garantizar dos objetivos centrales y prioritarios para los sindicatos. Uno, los intereses y dinámicas de esas bases sociales centrales, más estables y sindicalizadas. Otro, el mantenimiento de unas estructuras sindicales, con un mínimo de representatividad sindical, de reconocimiento institucional y de legitimidad de sus aparatos. La acción sindical se adapta a la segmentación del mercado de trabajo y de las bases sociales del sindicalismo⁹⁷. La defensa firme y eficaz de los intereses y dinámicas de los sectores jóvenes y precarios, las políticas sindicales dirigidas hacia los jóvenes exigirían otro reequilibrio en la acción

⁹⁷ Ya se ha mencionado antes que el modelo de acción sindical basado en una negociación colectiva con moderación salarial y su distribución proporcional y con estancamiento en la mejora del empleo es menos útil para los sectores precarios y jóvenes, menos sindicalizados y en las pymes, cuyo punto de partida es la temporalidad y un nivel salarial inferior. Mientras tanto, para los sectores estables y adultos, más sindicalizados, esa actitud defensiva de ‘mantenerse’ sigue siendo funcional al tener un punto de partida estable y superior.

sindical con el reajuste de esas prioridades. Pero existen diversos obstáculos para poner en primer plano los intereses de los jóvenes trabajadores: mayores dificultades para una influencia sustantiva sobre sus condiciones sociolaborales y de empleo, menor identificación y pertenencia con esos sectores, necesidad de mayores esfuerzos para las estructuras sindicales –sin frutos a corto plazo claros- y la inercia de los intereses creados en las organizaciones.

Tampoco existe una expresión pública relevante y una articulación del malestar laboral entre los jóvenes. Se ha analizado la relevante conciencia social de los jóvenes trabajadores respecto de la inseguridad del empleo. Pero, se encuentra muy individualizada y no se ha comprobado la existencia de una exigencia firme hacia los sindicatos. Ese descontento juvenil no se ha transformado en acción sindical, en acercamiento al sindicalismo, ni ha generado tensiones o conflictos sociales significativas en el ámbito laboral. Por tanto, no se ha constituido una presión directa para los sindicatos. Tal como se detallará más adelante, se han producido estrategias adaptativas, de esfuerzo individual, dinámicas defensivas y reactivas en el plano individual o de carácter pre-sindical, junto con cierta delegación en las estructuras sindicales y utilización instrumental de algunas de sus funciones. Los jóvenes trabajadores son conscientes de sus problemas sociolaborales, desean su superación, pero no se produce una implicación o una identificación fuerte con el sindicalismo y la acción colectiva. Es un factor fundamental, que se explicará en los siguientes capítulos y que aquí se avanza como elemento que no opera con fuerza hacia el cambio de prioridades en las políticas sindicales y la superación de la segmentación de la acción sindical (Alós y Jódar, 2005).

Además, desde una visión cuantitativa y a corto plazo -por ejemplo, en términos de afiliación sindical inmediata- los frutos de la mayor dedicación de los sindicatos hacia los jóvenes trabajadores no son nítidos o proporcionales al esfuerzo requerido. Por tanto, el objetivo sindical de búsqueda de la vinculación con los jóvenes se suele quedar en medidas en el plano declarativo, de intermediación institucional o de extensión de elecciones sindicales o de medidas voluntaristas para la afiliación. En la práctica, se limita a conseguir una mínima legitimación en la esfera pública y para respaldar la representación sindical e institucional. Esa dinámica supone mantener unos mínimos vínculos en términos de cierta delegación representativa, pero no superar los déficit de influencia efectiva y de identificación y pertenencia de los jóvenes trabajadores, el

escaso encuentro de sindicatos y jóvenes. Así, se llega al cuarto aspecto, la persistencia del distanciamiento entre jóvenes trabajadores y sindicatos.

3.4 Débil vinculación entre sindicatos y jóvenes trabajadores

En cuarto lugar, la conjunción de la precariedad laboral juvenil y la debilidad de las dimensiones sustantiva y social del sindicalismo, contribuye a consolidar el problema del relativo distanciamiento entre sindicatos y jóvenes trabajadores. Por un lado, se mantienen las dinámicas principales del mercado de trabajo, con una amplia temporalidad estructural y una reducción progresiva del contrato indefinido ordinario, de la norma social del empleo estable y con derechos plenos. Ello conlleva un nivel similar de precariedad laboral juvenil y una continuidad de los procesos de socialización laboral de los jóvenes trabajadores con trayectorias laborales prolongadas basadas en la adaptación y el esfuerzo individual, tal como se ha analizado en esta investigación.

Por otro lado, los grandes sindicatos no han podido o querido ofrecer otras políticas y estrategias sindicales para defender más firmemente los intereses de esos segmentos más vulnerables, para modificar sustancialmente esa precariedad. Es decir, no han ganado o demostrado una mayor *influencia* para contrarrestar las dinámicas externas desfavorables. En lo que respecta a la *pertenencia* el horizonte de los sindicatos es la expectativa de continuidad en las variables comentadas, sin ganar poder sindical y evitando perderlo, manteniendo su representatividad y el equilibrio o el reajuste entre sus diferentes componentes organizacionales. La configuración de coyunturas críticas, donde se ponían en cuestión intereses estratégicos del movimiento sindical, ha supuesto la existencia de conflictos globales. Esas apuestas del sindicalismo han contribuido a fortalecer su carácter expresivo y de identificación con un campo social amplio y, al mismo tiempo, le han permitido recuperar un reconocimiento y una influencia en relación con objetivos laborales concretos.

Por una parte, los sindicatos tienen una relativa capacidad representativa y de legitimidad, una limitada pero significativa afiliación, un encuadramiento de unas bases sociales centrales, cierta confianza y delegación de sectores más amplios en su labor mediadora, un reconocimiento y estatus institucional y una relativa estabilidad para las estructuras sindicales. Todo ello, en el marco de la acción sindical de base en las empresas sindicalizadas y en el renovado diálogo social. El mantenimiento defensivo de

estos aspectos, intentando algunas mejoras parciales, es lo principal que guía la acción de los sindicatos.

Por otra parte, mantienen una débil capacidad contractual, fragilidad de su función de intermediación, dificultades para la ampliación de su capacidad representativa y de liderazgo y para su renovación, poco arraigo entre los sectores precarios y distanciamiento con los jóvenes trabajadores. Esta parte, expresa la fragilidad de la influencia de la acción sindical y de los procesos de identificación, tal como se ha señalado en este capítulo y se desarrollará en el siguiente. Así, no se han mejorado de forma sustancial los graves problemas de la precariedad laboral que son centrales para los jóvenes trabajadores, en particular, con el fracaso del acuerdo general del año 1997 para la reducción de la temporalidad y por la estabilidad en el empleo y la incapacidad de abordarlo de forma descentralizada en la negociación colectiva. También refleja las dificultades para una mayor identificación y pertenencia de las bases sociales periféricas con respecto a la acción sindical. Ha disminuido fuertemente el dinamismo de las bases sociales centrales y la conflictividad laboral⁹⁸. Tal como se detallará más adelante, ha aumentado el volumen de la afiliación sindical pero se ha disminuido el porcentaje de incremento respecto de la etapa anterior y se han mantenido estancadas las tasas respecto al conjunto de la población asalariada. En particular, hay unas bajísimas tasas de afiliación sindical juvenil y de sectores precarios. Todo ello es limitado para frenar las poderosas dinámicas económicas, productivas, empresariales y sociales que tienden hacia el debilitamiento del sindicalismo.

En definitiva, se mantiene la hipótesis –que se contrastará en los dos próximos capítulos- de que, en su conjunto, esa política sindical permite mantener unos mínimos vínculos con una parte significativa de jóvenes que ofrecen un apoyo condicionado a la acción representativa y de mediación de los sindicatos. Pero ese vínculo es muy frágil, condicionado y ni siquiera llega a una implicación mayor o a una afiliación sindical relevante. Por tanto, los jóvenes trabajadores sí tienen una cierta consideración en las políticas sindicales. Pero ese lugar secundario que ocupan los jóvenes tiende a consolidarse en dos sentidos. Uno, porque esa dinámica de la acción sindical es insuficiente para la defensa efectiva de los intereses de los jóvenes trabajadores y la mejora de sus condiciones sociolaborales. Otro, porque esa inercia organizacional y

⁹⁸ Excepto con la huelga general del año 2002, que como se ha señalado, tuvo precisamente esa relevancia para frenar el modelo de relaciones laborales más unilateral del segundo Gobierno del PP y reafirmar el papel y la representatividad del sindicalismo.

cultural no permite un mayor acercamiento a la realidad y mentalidades de los jóvenes. En las dinámicas actuales permanece el problema básico de esta investigación: el escaso encuentro entre sindicatos y jóvenes trabajadores.

Las dificultades del escaso encuentro entre jóvenes y sindicatos tienen efectos negativos en los dos sentidos. 1) La débil incorporación de las nuevas generaciones jóvenes al movimiento sindical priva al sindicalismo de una representatividad fuerte entre esos segmentos y de la aportación de esas nuevas energías sociales. 2) La situación sociolaboral de los y las jóvenes, mayoritariamente precaria, en el marco de la segmentación social y del deterioro socioeconómico y laboral de amplios sectores sociales, conforma una dinámica problemática para el movimiento sindical. Por tanto, la gestión empresarial de la precariedad laboral, basada en la flexibilidad y el abaratamiento de costes laborales, entra en conflicto con la función de regulación de los sindicatos. Es un factor que desincentiva el acercamiento de los jóvenes trabajadores al sindicalismo, ya que están condicionados por la inestabilidad e inseguridad de sus trayectorias laborales. Así, la participación en la acción y en la afiliación sindical aporta seguridad y garantía, en algunos casos. Pero, en otros, debido al fuerte control empresarial, se torna en factor contraproducente para el progreso en sus carreras profesionales.

El mismo tipo de acción sindical, de carácter defensivo y de mantenimiento de condiciones y derechos laborales, produce efectos desiguales entre los distintos segmentos con situaciones diferentes: estables y precarios. En los jóvenes trabajadores, junto con las condiciones de empleo mayoritariamente precarias, se están produciendo cambios en las identidades laborales tradicionales y en sus mentalidades respecto del sindicalismo. Ello configura una dinámica diferenciada a la de las bases sociales centrales de los sindicatos. Mientras, el tipo de acción sindical, métodos organizativos y modelos culturales dirigidos hacia las capas trabajadoras estables y adultas no encajan bien en relación con las nuevas generaciones. Afrontar esas nuevas realidades supondría un gran esfuerzo de renovación de la acción, la orientación y las estructuras sindicales, y no existen indicios sólidos en esa dirección.

El sindicalismo, ocasionalmente, ha promovido procesos de movilización de sus bases sociales y conflictos sociales amplios que han permitido expresar malestares profundos y nuevas energías sociales y juveniles. En esos momentos ha cumplido un papel de liderazgo de un amplio campo social y ha fortalecido su dimensión social y su capacidad representativa. Sin embargo, la ausencia de una dinámica de acción sindical

más profunda, solidaria y duradera, no ha permitido superar la fragmentación de las clases trabajadoras. Además, priva a las nuevas generaciones, en particular, a sus sectores más activos, de una referencia cultural y asociativa y de un marco de acción colectiva más estables. Por tanto, existen dificultades para conformar un campo social sólido, con una composición relevante de jóvenes trabajadores y una amplia participación del movimiento sindical. Es el problema de la configuración de una nueva *identidad de clase* adecuada a los nuevos tiempos. Más difícil ahora, cuando en los jóvenes trabajadores se ha debilitado la conciencia obrera tradicional y, en los sindicatos no se han renovado y reconstruido suficientemente los elementos de identidad, de pertenencia y de dinámica organizacional que faciliten una mejor comunicación entre las dos partes.

Ambos temas confluyen en un punto del horizonte: ¿Se puede generar una dinámica de acción colectiva y sindical para afrontar esa problemática de la precariedad y la segmentación, con nuevas energías juveniles, y que, junto a los cambios renovadores en el sindicalismo, permitan una regeneración del mismo y un mayor acercamiento entre sindicatos y jóvenes? La pregunta es pertinente. Tras el análisis de la expresión sindical de los jóvenes, en el próximo capítulo, y de la actitud y discursos de ellos ante el trabajo y la acción sindical, tratado en el capítulo siguiente, se volverá sobre esa pregunta para responderla en el capítulo final. Aquí, se señala la necesidad de plantear este interrogante para justificar mejor la importancia del análisis de las dificultades y las tendencias actuales del mercado de trabajo y del sindicalismo y cómo condicionan el encuentro de jóvenes trabajadores y sindicatos.

Se han expuesto los elementos valorativos acerca de las políticas de los sindicatos con respecto a los jóvenes trabajadores. Como se decía, no se trata de interpretar las intenciones de los sindicatos o sus declaraciones programáticas. De acuerdo con el modelo sociológico propuesto, se han evaluado los *resultados* de su acción sindical, desde las dos lógicas, de influencia y pertenencia. Los incentivos para el acercamiento de sindicatos y jóvenes trabajadores se sitúan en los dos planos: en la defensa efectiva de sus intereses y en los procesos de identificación, representación y activación de sus bases sociales. Se han señalado los factores que debilitan la identidad hacia los fines laborales, la identidad de clase y la identidad social de los sindicatos mayoritarios en España, llamados sindicatos de clase o generales. Todo ello explica las dificultades para una acción sindical efectiva hacia y con los jóvenes trabajadores, y el

lugar secundario que ocupan respecto a las políticas sindicales fundamentales, a sus componentes organizativos y culturales.

En el capítulo tercero se han analizado las tendencias del mercado de trabajo juvenil y sus trayectorias laborales y se han destacado las condiciones de precariedad y segmentación laboral. En este capítulo cuarto se ha señalado el lugar secundario que ocupan los jóvenes en las políticas sindicales y la dinámica dominante de segmentación de la acción sindical, con dificultades en la influencia y en la pertenencia. La gravedad de las primeras, las dinámicas sociolaborales, se combina con los aciertos y las insuficiencias de las segundas, las políticas sindicales. Seguidamente se analizará el tercer aspecto fundamental de esta investigación: la actitud de los jóvenes ante la acción colectiva y sindical y los condicionamientos entre las tres dinámicas. Se establecerán dos planos. En el primero, se analizará la afiliación, la presencia en las estructuras de los sindicatos y la representación sindical de los jóvenes, como indicadores fundamentales que reflejan la posición de los jóvenes hacia los sindicatos. En el segundo, se analizará el discurso de diversos grupos de jóvenes trabajadores, afiliados, no afiliados y representantes sindicales. Se trata de evaluar los procesos y las dificultades en su identificación y participación con el movimiento sindical. Se completan los tres aspectos: condiciones materiales y subjetividad de los jóvenes trabajadores, políticas sindicales con respecto a ellos y expresión sindical de los jóvenes. Así se seguirá avanzando en la comprobación de la hipótesis planteada: el desencuentro entre jóvenes y sindicatos.

Capítulo 6

Afiliación y representación sindical juvenil

Este capítulo trata de la expresión sindical de los jóvenes trabajadores a partir de dos indicadores fundamentales de su participación en la acción sindical y en los sindicatos: la afiliación sindical y los resultados de las elecciones sindicales. El capítulo anterior ha tratado de las políticas sindicales y el lugar que ocupan los jóvenes trabajadores en ellas. Ahora, se analiza la representatividad de los sindicatos entre los jóvenes trabajadores y el comportamiento asociativo de los mismos.

En la primera sección se explican las características de la representación sindical juvenil. Se señalan las distintas modalidades de representación sindical y las tendencias generales de los resultados de las elecciones sindicales. El aspecto central a destacar es el diagnóstico de la situación y la evolución de la representación sindical juvenil. Para ello se exponen los datos estadísticos consolidados de los procesos cuatrienales de elecciones sindicales en España, a partir de las Actas Electorales oficiales. Se detallan y comparan, especialmente, los tres últimos que culminan a finales de los años 1995, 1999 y 2003, que han sido los años de mayor concentración electoral –el próximo periodo será desde fines de 2006 y a lo largo del año 2007¹-. Con ello se abarca un periodo de doce años, suficiente para evaluar las tendencias en la representatividad sindical de los jóvenes y su relación con diferentes dinámicas de la acción sindical. Finalmente, se analizan las dinámicas de las estructuras organizativas de los sindicatos y los débiles vínculos de participación e integración de los jóvenes trabajadores en ellas. Es el punto de conexión de los sistemas de representación y de afiliación sindical. Así, se complementa el análisis de las políticas externas y el de los mecanismos organizativos que median con los jóvenes trabajadores.

En la segunda sección, la más amplia, se analiza el comportamiento sindical de los jóvenes a través de los indicadores de afiliación sindical. Se utilizan las fuentes de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo –ECVT- del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales –MTAS- y de los propios sindicatos.

¹ Según CCOO (*Boletín de Elecciones Sindicales-2006*), entre octubre de 2006 y diciembre de 2007, están previstas realizar el 74% de las elecciones sindicales, que son las que se realizaron entre el último trimestre de 2002 y todo el año 2003.

En primer lugar, a título de introducción, se explica el enfoque acerca de la afiliación sindical, destacando los factores explicativos de la afiliación sindical y la particularidad de su baja tasa en España.

En segundo lugar, se analizan las características de la afiliación sindical, fundamentalmente, desde la variable de edad. Así, se señalan las causas explicativas de la poca afiliación sindical en España y los rasgos principales de las personas afiliadas a un sindicato. En particular, se analiza la distribución de la afiliación sindical por clase social objetiva y clase social subjetiva, explicando su identificación de clase y la comparación con la población ocupada.

En tercer lugar, se analiza la escasa afiliación sindical juvenil como reflejo del escaso encuentro entre jóvenes trabajadores y sindicatos. Primero, se realiza una valoración general de los datos de afiliación sindical juvenil proporcionados por la ECVT y los sindicatos, y se destacan las importantes diferencias generacionales en las tasas de afiliación. Segundo, de forma más detallada, se analizan las características específicas de la afiliación sindical juvenil, por ramas de actividad y Comunidades Autónomas, y se comparan los datos con las del conjunto de afiliados. Se centra en la afiliación al sindicato CCOO, ya que son los únicos datos disponibles en ese nivel de detalle. Es suficientemente amplia y representativa para evaluar algunas tendencias significativas de la representación sindical juvenil. Tercero, se analizan las tendencias de la afiliación juvenil. Aquí, se parte de los datos de la afiliación a CCOO en la Comunidad Autónoma de Cataluña, para profundizar en las dinámicas de la afiliación sindical desde la perspectiva de sus relaciones laborales y condiciones de empleo².

En cuarto lugar, se explica la evolución de la afiliación sindical con respecto de las diversas etapas del sindicalismo español y se analiza la relación entre las diferencias específicas de su descenso o crecimiento y las estrategias sindicales.

A través de este triple nivel de representación, participación en las estructuras y afiliación sindicales se valora la vinculación de los jóvenes a los sindicatos. Ello clarifica la posición de poca estabilidad e implicación de los jóvenes trabajadores en los

² Este sindicato ha facilitado los datos para el estudio sociológico más amplio y detallado existente en España, elaborado desde el CERES-CCOO –*Centre d'estudis i recerca sindicals*-. Además el territorio de Cataluña, especialmente la metrópoli de Barcelona donde se concentra la gran mayoría de su afiliación sindical, presenta características comunes con la metrópoli de Madrid, donde se ha centrado parte de la investigación. Con ello se analizan algunas dinámicas de los jóvenes trabajadores de estos grandes núcleos urbanos y productivos con unas tasas similares de afiliación sindical. Por otra parte, la tasa de afiliación sindical en esa Comunidad Autónoma –de CCOO y total- es bastante similar a la del conjunto de la media en España –tabla 6.24-. Por tanto, es una referencia representativa de las tendencias sindicales.

sindicatos, desde la óptica de sus objetivos y sus funciones de representación e intermediación. Se tienen en cuenta diversos factores estructurales, como la precariedad laboral, y se interpretan a través de la relación existente entre ese vínculo asociativo de los jóvenes trabajadores y la acción realizada por los sindicatos.

Aquí, se avanzan dos aspectos relevantes que precisan el alcance de sus vínculos. Uno, que la representación sindical juvenil (15% del total, con unos 42.800 jóvenes representantes sindicales –tabla 6.12-) y la afiliación sindical de jóvenes (11% del total, con unos 268.000 jóvenes –tabla 6.23-) son significativas comparadas con las del conjunto de la representación y la afiliación sindical. Dos, que el porcentaje de afiliación sindical juvenil –6,5% con respecto a jóvenes asalariados y 4,9% en relación con jóvenes activos-, en los últimos años, es escaso y muy inferior en comparación con la afiliación adulta –proporción de casi tres a uno-, tal como se analizará más adelante –tabla 6.23-. Además, la mayoría de jóvenes afiliados tienen contrato indefinido. Y, la tasa global de afiliación sindical entre trabajadores con contrato indefinido es del 18,7% y la de trabajadores con contrato temporal sólo del 7,8% –tabla 6.23-, siendo la proporción mayor de dos a uno. Es decir, la afiliación entre los jóvenes temporales, mayoritarios entre los jóvenes trabajadores, es mínima.

Por tanto, no se produce un desencuentro absoluto, y existen puntos de encuentro importantes. Sin embargo, ese encuentro se define como escaso desde la óptica de la misión y la función principal de los sindicatos: representar al conjunto de las clases trabajadoras e intermediar por sus intereses.

El análisis de los tres aspectos de representación sindical, participación en las estructuras de los sindicatos y afiliación sindical juvenil se completará en el siguiente capítulo con la explicación de los resultados del trabajo de campo realizado, con la interpretación de los discursos de los jóvenes trabajadores y sindicalistas sobre su actitud sobre el trabajo y ante la acción sindical.

Todo ello explica la posición de los jóvenes con respecto a los sindicatos y expresa las dinámicas de su pertenencia e identificación con el sindicalismo. Por un lado, existen vínculos significativos de una parte de jóvenes con ellos, en particular a través de la representación sindical juvenil. Por otro lado, las tendencias dominantes son de débil encuentro entre la mayoría de jóvenes trabajadores y sindicatos.

1. Representación sindical juvenil

Esta sección analiza las principales dinámicas de la representación sindical juvenil. Ello permite explicar los vínculos de jóvenes trabajadores y sindicatos. Por un lado, se valoran los mecanismos de la legitimidad de los sindicatos para sus funciones de representación e intermediación. Por otro lado, se explican los niveles de delegación de los jóvenes trabajadores en ellos. Primero, se aclaran los conceptos de representación y representatividad, y se exponen las características y diferencias del doble sistema de representación en España. Segundo, se tratan las trayectorias de la representatividad en las elecciones sindicales, explicando sus tendencias generales. Tercero, se profundiza en las características de la representación sindical de jóvenes. Cuarto, se explica la débil integración juvenil en las estructuras de los sindicatos.

1.1 Representatividad y modelos sindicales

En primer lugar, se explica el entramado institucional de base al que se acercan los jóvenes en las empresas y que constituyen sus referencias inmediatas: los representantes elegidos –delegados sindicales o comités de empresa y juntas de personal- y las secciones sindicales formadas por los afiliados a cada sindicato.

Hay que distinguir entre representación y representatividad (Köhler, 2005) y los modelos sindicales que cada concepto conlleva. La representación está ligada a tres criterios: el criterio asociativo, basado en el número de afiliados sindicales; el criterio de apoyo electoral, en las elecciones a representantes sindicales, y el criterio jurídico-organizativo, en términos de poder social.

Representatividad hace alusión a la acción general de los sindicatos con respecto al conjunto de la población trabajadora, no sólo a sus afiliados o electores. La representatividad general tiene como función participar en la gobernabilidad de las relaciones laborales, ampliar y generalizar la cobertura de los convenios colectivos, o pactar acuerdos generales en la concertación social. Debe contribuir a la mediación en el control de la conflictividad, a su canalización, a través de un sistema de reglas de procedimiento.

Esa representatividad supone que las instituciones públicas conceden un plus de poder institucional a los sindicatos ‘representativos’, que pueden y deben intermediar en

el mercado laboral. Se trata de una distribución de poder donde se incluyen recursos materiales y financieros. Es selectiva y concentrada en los grandes sindicatos. No es distribuida con criterios de proporcionalidad de su representación, con lo que se disminuye el pluralismo sindical. Esta representatividad es una construcción social e histórica, que varía a lo largo del tiempo, independientemente del porcentaje de representación. Tiene su lógica en las características de esa función global de mediación en cada circunstancia y coyuntura. Aquí se adopta un enfoque sociológico para interpretar y valorar las tendencias y modelos sindicales en España, donde al igual que en Italia y otros países, hay una doble estructuración sindical³:

1) Por un lado, está la representación sindical directa, elegida de forma universal por los trabajadores y trabajadoras. Conforman los comités de empresa en las empresas –privadas y públicas- de más de 50 trabajadores y las juntas de personal en el área pública, junto con los delegados de personal en las empresas de entre seis y cuarenta y nueve trabajadores. Estos representantes tienen la capacidad de representación y de negociación en el ámbito de la empresa. De acuerdo con los porcentajes conseguidos por cada sindicato, se constituyen las mesas negociadoras de los convenios sectoriales de ámbito superior y se conforma la representatividad institucional.

2) Por otro lado, se encuentra la estructura de los sindicatos, basada en los afiliados y afiliadas y organizados en secciones sindicales de empresa –SSE-. En este caso, sólo representan directamente a las personas afiliadas y tienen capacidad de consulta y negociación. Sin embargo, en la práctica, los sindicatos actúan y se apoyan en la legitimidad de su representación electoral, -mucho más amplia que la base afiliada- para ejercer su labor de intermediación y de representación institucional.

El debate sobre el papel de los comités de empresa y de los delegados de personal, como órganos de representación directa, y de las SSE, como órganos de los sindicatos, ha sido muy amplio en España (Baylos, 2003; Miguélez, 1999 y 2004a). Se han defendido dos modelos diferentes de representatividad. Uno, basado en la elección y representación directa del conjunto de trabajadores y trabajadoras. Inicialmente defendido por CCOO, está basado en su tradición participativa y asamblearia en los últimos años del franquismo y en la transición política. Está conectado con la experiencia italiana (Regalia, 1988; Regini y Regalia, 2004). Otro, defendido por UGT,

³ Un estudio amplio y comparativo de la representatividad sindical en diferentes países europeos, especialmente, desde el punto de vista jurídico y de su vinculación con los modelos de relaciones laborales, se encuentra en Federico Navarro (1993).

basado en la estructuración de un sindicato de afiliados, que defiende directamente sus intereses. Es el dominante en Europa, particularmente en Alemania (Hoffmann, 2004), donde se inspira este sindicato.

La discrepancia al respecto entre los dos grandes sindicatos, CCOO y UGT, ha sido importante. CCOO tenía una clara hegemonía en los comités de las empresas medianas y grandes, que son los que tienen un mayor papel en la acción sindical y en la intermediación, y una tradición unitaria y de representación directa. Y defendía el papel protagonista de los comités de empresa, que constituían un buen instrumento de apoyo y legitimación para su actuación. UGT y otros sindicatos –como ELA y CGT- defendían el papel de cada sindicato a través de las secciones sindicales de empresa. Partían de una situación minoritaria y defensiva en los comités de empresa, con cierta subordinación a las iniciativas y las mayorías de CCOO. Además, tenían una menor tradición unitaria y de arraigo participativo en las grandes empresas, por lo que prestaban menos interés en mantener la credibilidad y las funciones de mediación de esos órganos. Daban prioridad a poder ampliar, directamente, las funciones y el papel de su sindicato.

Sin embargo, las elecciones sindicales son un elemento clave en la configuración del sindicalismo y la representatividad de los sindicatos, de la que se derivan funciones de reconocimiento institucional y de intermediación laboral. Es un valor reconocido por todos los sindicatos y, primero UGT y después CCOO, se han dedicado a ampliar y extender esa representación en las pequeñas empresas. Por otra parte, los sindicatos –aunque sujetos a la representatividad electoral- han adquirido más protagonismo, capacidad de interlocución y de llegar a acuerdos en ámbitos exclusivos para ellos, los superiores a la empresa: la negociación colectiva sectorial y la concertación social.

Las polémicas de las diferentes posiciones y tendencias siguen (CCOO, 2004), en relación con la función específica de intermediación en las empresas con dinámica negociadora propia, que son los centros de trabajo medianos y grandes. Por un lado, existe una tendencia a dejar los procesos electorales como un exclusivo recuento del cómputo representativo para que los sindicatos ejerzan la intermediación y, en el caso más extremo, fijar una distribución representativa más permanente y a largo plazo. Ello se combinaría con un vaciamiento de la operatividad de los órganos unitarios de representación –comités de empresa-, de su función negociadora y de mediación, trasvasados a las SSE en las medianas y grandes empresas. En las pequeñas, sin SSE, las estructuras sindicales sectoriales absorberían las funciones de la negociación

colectiva y de la regulación laboral, y los delegados de personal disminuirían sus funciones de mediación, ya difíciles por la oposición patronal.

Por otro lado, está el reconocimiento de una realidad: los comités de empresa y los delegados sindicales, ante la debilidad de la afiliación sindical en las empresas, son un vínculo imprescindible y fundamental con la población trabajadora, la mayoría de asalariados tienen una fácil comunicación con ellos y una buena opinión. Conservan la confianza de la mayoría de las personas que los han elegido y no son afiliadas, incluso de las que no han votado o han votado a otro sindicato⁴. Por tanto, son un instrumento, más unitario y cercano, de defensa y apoyo de los trabajadores y trabajadoras asalariados ante los problemas directos con los empresarios. Son valorados por ello, especialmente, por los jóvenes más habituados a una relación directa, más pragmática y menos polarizada por los intereses e ideologías de cada sindicato.

El proceso de elecciones sindicales, con el cómputo global de representantes sindicales, sigue siendo fundamental para los sindicatos, por la legitimidad y el poder institucional alcanzados a través de él. No obstante, su empeño en conseguir la máxima ventaja electoral no refleja, ni está asociado, necesariamente, a la voluntad de fortalecer la capacidad dinamizadora, unitaria y contractual de esos órganos representativos y los vínculos asociativos que conllevan en relación con los trabajadores y trabajadoras.

Como se decía más arriba, el conflicto y los equilibrios entre los dos sistemas de representación se producen más en la mediana y gran empresa, donde la realidad sindical se ha ido diversificando. Los comités de empresa –en empresas con dinámicas propias- o las comisiones negociadoras sectoriales provinciales o estatales –de acuerdo con la representatividad electoral-, tienen importantes competencias normativas para aprobar acuerdos colectivos. Independientemente de ellos, estos órganos pueden llevar una vida meramente formal y de ratificación de los procesos definidos por cada sindicato, o ser ámbitos unitarios más activos en la dinámica de conformación de las reivindicaciones, la negociación y los acuerdos o conflictos. Lo dominante es una realidad intermedia, de combinación de los dos ámbitos y dinámicas (CCOO, 2004; UGT, 2005).

⁴ Los resultados de la ECVT-2004 (MTAS, 2005) de las preguntas a trabajadores con representación sindical, acerca del conocimiento, comunicación y opinión sobre sus representantes sindicales –delegados de personal, representantes en comités de empresa o juntas de personal-, son los siguientes: *Conocimiento de los delegados*: 80,1%, de acuerdo y muy de acuerdo; *Tengo facilidad para la comunicación con ellos*: 77,4%, de acuerdo y muy de acuerdo; *Tengo buena opinión sobre ellos*: 60,5%. Respecto de esta última pregunta es de destacar que casi el 40% de entrevistados no simpatiza con sus representantes sindicales: 26,1%, contestan indiferente, y 13,4% en desacuerdo y muy desacuerdo a la buena opinión sobre ellos.

Por otro lado, en la pequeña empresa, el problema principal que tiene la representación sindical no es la competencia entre los dos tipos de representación, sino el reconocimiento empresarial de interlocución de cualquiera de ellos y la consolidación de su función mediadora. Hay que tener en cuenta que la representación sindical dentro de la empresa pequeña, a través del delegado elegido, tiene mayores apoyos normativos y de legitimidad que a través del afiliado o representante de la SSE –débiles en las pymes-, puesto que la LOLS –Ley Orgánica de Libertad Sindical- no permite formalizarla en las empresas con pocos afiliados.

En definitiva, ambos sistemas tienen elementos ambivalentes y contradictorios. El primero –comités de empresa- tiene más legitimidad democrática y vinculación con su base electoral más amplia. No obstante, pueden mantener una visión más estrecha, relacionada sólo con el ámbito de la empresa. El segundo -SSE- representa sólo a una parte de la plantilla de trabajadores, los afiliados. Pero, al menos teóricamente, es un medio más vinculado a la problemática de conjunto, y tiene sus ventajas para una visión y participación en aspectos más globales. Sin embargo, también está inserto en estructuras más jerarquizadas, con menor autonomía y con tendencias hacia la subordinación a las instancias superiores de los sindicatos.

Sin embargo, ambos constituyen un doble sistema complementario y se puede mantener un equilibrio entre las funciones más positivas de uno y de otro. En la práctica, los delegados sindicales y los comités de empresa tienen una mayor legitimidad democrática, una mayor relación directa con la base social en las empresas y un papel significativo en la representación e intermediación de los intereses inmediatos de los trabajadores y trabajadoras. Por otro lado, las secciones sindicales y los sindicatos seleccionan los candidatos, dirigen esos órganos de representación directa y canalizan una parte de su actuación a través de ellos. Al mismo tiempo, cubren de forma directa - con su gestión y comunicación- y a través de sus afiliados, la coordinación de esa representación y su acción mediadora con la acción sindical, en los otros ámbitos externos a las empresas. Vinculan su acción con las estrategias globales del sindicato, en particular, sobre los temas más generales, laborales y sociopolíticos. Veamos las características y la composición generacional de ambas estructuras sindicales.

1.2 Tendencias generales en las elecciones sindicales

En segundo lugar, se analizan las tendencias generales que ofrecen los resultados oficiales de las elecciones sindicales.

1) El primer aspecto a destacar es que el grado de cobertura de representación estimada, del porcentaje de participación electoral de los trabajadores, es relativamente alto en las medianas y grandes empresas, que eligen comités de empresa, tal como se expresa en la tabla 6.1.

Tabla 6.1
Cobertura de representación: Porcentaje de trabajadores que participan en las elecciones sindicales según tamaño de la empresa

Empresas	+ 1000	250/999	100/249	50/99	10/49	1/9
% trabajadores	80%	76%	65%	59%	38%	9,4%

Fuente: Beneyto (2004:50).

En las pequeñas empresas, entre 10 y 50 trabajadores, que sólo eligen delegados, la participación es menor (38%). Y en las muy pequeñas, de 1 a 9 trabajadores, no llegan al 10% los que participan, y en la mayoría de estas empresas no existe representación sindical⁵. Hay que tener en cuenta que, en las empresas de menos de seis trabajadores, no se pueden realizar elecciones a representantes sindicales y que en las de 6 a 9 empleados se pueden celebrar a petición de la mayoría de la plantilla, cosa infrecuente. Además, los contratados temporales con poca antigüedad no tienen derecho a participar en las elecciones sindicales, y quedan al margen los empleos irregulares y sumergidos.

Hay una diferencia sustancial entre la representación de los sectores con empleo estable, del sector primario, mayoritariamente concentrados en la mediana y gran empresa, y la representación de los sectores con empleo precario y temporales. Éstos tienen mayor presencia en la pequeña empresa, en la que los empresarios ejercen una mayor presión hacia los sindicalistas. En ellos se producen grandes dificultades para la presentación de candidatos ante la vulnerabilidad de su situación profesional o laboral. Esto último también se refleja en la representatividad sectorial: en los sectores con más

⁵ Según la ECVT-2004 (MTAS, 2005) el 47,5% de los entrevistados no tenían representante sindical. La razón expresada para ello, en las respuestas válidas, es la siguiente: *empresa muy pequeña*: 70,2%; *sin facilidades* para las elecciones sindicales: 9,2%; *desinterés*: 17%; resto de 3,6%: *no sabe*.

empleo temporal disminuye la cobertura de la representatividad sindical: Agricultura y Pesca (16%); Hostelería (21%), Construcción (26%) y Comercio (34%), entre otros. Por otro lado, en los sectores con más empleo estable aumenta esa cobertura: Financiero (82%), Agua, gas y electricidad (68%), Administración Pública (64%), Sanidad (61%) y Enseñanza (51%). Todo ello hace que la mayoría de los delegados sindicales estén ubicados en el mercado primario de trabajo con contratos estables, sean varones y de una edad comprendida entre 30 y 49 años.

2) El segundo aspecto es el análisis de los resultados generales. Las elecciones sindicales, desde 1982, son cada cuatro años y, desde el año 1994 –en que se aprueba la desconcentración electoral y se prolongan durante el año 1995-, están menos concentradas en un periodo determinado. Por ello, se acumulan los datos y se establece el llamado *cómputo dinámico*, considerando los resultados de los cuatro años anteriores a determinada fecha. Así, los datos expuestos de la tabla 5.2 son a fin del año respectivo, siendo esos años los de mayor concentración electoral.

Con respecto al número total de representantes elegidos se observa la siguiente evolución: una importante cobertura de la representación en 1978, que desciende bruscamente hasta 1982, tiene una gran recuperación entre 1986 y 1990, se estanca en las elecciones de 1994/95 y en las de 1998, y se produce un fuerte incremento de los resultados en el año 2003 –Tabla 6.2-.

Tabla 6.2

Resultados de elecciones sindicales.

Evolución del número de delegados elegidos por sindicato

Sindicato	1978	1980	1982	1986	1990	1994/95	1998	2003
CC.OO	66.540	50.817	47.016	56.965	87.738	77.348	81.314	106.654
UGT	41.897	48.194	51.672	66.411	99.737	77.112	76.382	110.495
ELA	1.931	4.024	4.642	5.372	7.488	7.143	7.267	9.035
Otros	25.953	22.053	25.058	28.726	33.901	42.351	49.739	50.668
No afil.	58.725	43.553	17.024	12.708	8.040	6.631	8.969	8.337
TOTAL	195.046	168.641	145.412	170.182	236.904	210.585	223.671	285.189

Fuente: CES y Beneyto (2004:44)

En esas variaciones influyen, sobre todo, tres tipos de fenómenos: el grado de presión patronal contra la presencia normalizada de los sindicatos en las pequeñas empresas, que restringe la participación en las listas electorales, más aún en los sectores con mayor contratación temporal; el clima sindical general, que puede favorecer o no la participación y la colaboración de afiliados y trabajadores en las candidaturas, y el esfuerzo organizativo y logístico, en particular, de los dos grandes sindicatos –UGT y CCOO- y de ELA en el País Vasco, para la *extensión* y búsqueda de candidatos en las pequeñas empresas y en las zonas menos sindicalizadas.

En otro apartado se hace una valoración de los resultados, considerando la conformación de las hegemonías sindicales entre CCOO y UGT y las implicaciones sindicales y sociopolíticas. Aquí, sólo se realizan algunas observaciones generales a estos resultados. Más adelante, se tratan las características de edad, de forma más amplia, para profundizar en la participación juvenil en la representación sindical, punto de conexión entre las dos partes de esta investigación, las trayectorias laborales de los jóvenes y sus identidades, vinculadas a la acción colectiva y sindical. Igualmente, se tratarán algunos aspectos específicos interesantes del estudio de la afiliación de CCOO de Cataluña (Alós, 2005, y 2000).

Tras la legalización de los sindicatos españoles –año 1977-, la transición a la democracia y las grandes expectativas populares despertadas por las nuevas libertades políticas y sindicales, se produce una elevada participación en las primeras elecciones sindicales del año 1978. Dan la hegemonía a CCOO, que había desempeñado el papel más destacado en el movimiento sindical en los años anteriores. Además existe una gran cantidad de representantes independientes y no afiliados. A partir del año 1979 se agudiza el enfrentamiento sindical entre CCOO y UGT que inicia una política de pacto social unilateral con las organizaciones empresariales. Ello en un contexto global de mayor *desencanto* y *división* entre los sectores más activos que afecta particularmente a CCOO. Ello se nota en los resultados electorales, y bajan las candidaturas y la participación. Sin embargo, la apuesta de UGT, con importantes apoyos políticos y económicos y un gran despliegue de medios logísticos y financieros, le permite su extensión en las pequeñas empresas. Y arrebató la hegemonía a CCOO, en el año 1982, aunque ésta conserva una mayor representatividad en la mediana y gran empresa, núcleos fundamentales para la acción sindical.

A partir del año 1986 se produce la unidad de acción entre ambos sindicatos - CCOO y UGT-, la reorientación de sus estrategias sindicales y un clima sindical más

favorable –en torno a la huelga general del 14-D-1988-. Todo ello, junto con el esfuerzo organizativo de los dos grandes sindicatos, genera mayor incremento de sus candidaturas, de la participación electoral y del apoyo a esos sindicatos mayoritarios. Al mismo tiempo, se produce una disminución drástica y estable de la presencia de representantes no afiliados y un fuerte aumento de la representatividad de ELA en el País Vasco.

En el año 1990 se produce la cima en el porcentaje participativo y de representatividad en relación con la población asalariada. Sin embargo, a partir del año 1994 se cierra una etapa sindical de conflictividad, de algunos avances reivindicativos y de nuevas expectativas laborales. Y se inicia –año 1996- el nuevo proceso de concertación y diálogo social, tal como se ha analizado anteriormente. Así, a pesar de que se produce una nueva fase de fuerte crecimiento del empleo y del número de empresas, en las elecciones de 1994/95 y 1998, la participación en candidaturas y la cobertura de la representación en las empresas decae –en términos absolutos y también en delegados de CCOO y de UGT-. Aunque el retraimiento afecta más a UGT –con menos apoyos institucionales y financieros que en la etapa anterior-. Ello permite a CCOO empatar en las elecciones de 1994/95 y superar a UGT en las de 1998, aunque desde esos años –con el cómputo *dinámico* día a día y mes a mes- se produce un práctico empate.

También es de destacar que, desde 1994, se produce un progresivo incremento de la representatividad de otros sindicatos. En particular, de CIG en Galicia –con 4.595 delegados en el año 2003- que supera el 15% para ser considerado, institucionalmente, sindicato representativo en esa Comunidad Autónoma. Mientras tanto, en esos años, en Euskadi, ELA consigue un fuerte incremento que le sitúa, desde entonces, en la mayoría absoluta de la representación sindical en la Comunidad Autónoma Vasca. Además se va produciendo un incremento de la representatividad sindical de la CGT⁶ y de diversos grupos y colectivos sindicales de izquierda, y también, de algunos sindicatos corporativos y profesionales. En estos resultados electorales acumulados en el año 2003, se mantiene el práctico empate entre CCOO y UGT –que en estos datos supera ligeramente a CCOO, y que en los meses siguientes vuelve a ser superada por él-.

⁶ CGT con cerca de 5.000 delegados sindicales (Fuente: CGT) pasa a ocupar el tercer puesto en el ámbito estatal, por encima de USO, en cuarto lugar, aunque a mucha distancia de los dos grandes sindicatos, CCOO y UGT.

En el periodo cuatrienal que termina en el año 2003, se produce un fuerte incremento de la presentación de candidaturas sindicales en las pequeñas empresas. Los dos grandes sindicatos –CCOO y UGT- realizan un importante esfuerzo organizativo y de extensión sistemática y permanente de candidaturas electorales en las pequeñas empresas. Las elecciones sindicales ya no se concentran tanto en un periodo corto determinado y se prolongan a lo largo de los cuatro años, con un cómputo *dinámico*. Además, con la presencia directa de los sindicatos y su respaldo jurídico se neutralizan –parcialmente- las presiones empresariales frente a sus candidatos y afiliados. Sin embargo, aunque una parte de esos delegados elegidos se incorporan al cómputo general no realizan una actividad estable de representación y de acción sindical ordinaria. Suponen un apoyo a las candidaturas, un avance en la conexión y presencia sindical en esas pequeñas empresas, pero esa ampliación numérica todavía no es un reflejo proporcional y exacto de la penetración real de la acción sindical en muchas de esas empresas, donde sólo se mantienen nominalmente esos representantes.

Tabla 6.3
Opinión sobre los representantes sindicales, por edad⁷

	% adulto	% joven	% total
Buena	61,38	56,01	60,47
Indiferente	25,72	28,18	26,14
Mala	12,90	15,81	13,39
Total porcentaje	100,00	100,00	100,00
Total respuestas válidas (n)	1.419	291	1.710

Fuente: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, 2004 (MTAS, 2005).

Por último, en relación con la opinión de los ocupados respecto de los representantes sindicales –tabla 6.3-, hay que destacar que la mayoría del 60,47% la tiene *buena*, el 26,14% *indiferente* y el 13,39% *mala*. Sin embargo, existen diferencias de opinión por edad: la consideran *buena* cinco puntos menos de jóvenes que de adultos. Así, es un dato relevante ese porcentaje del 44% del conjunto de jóvenes ocupados que tiene una opinión de indiferencia o mala sobre los representantes sindicales. Al mismo tiempo, existe una opinión amplísima –77,4%- de que es fácil la

⁷ La formulación de la ECVT es *Tengo buena opinión sobre los delegados, representantes de comités de empresa o juntas de personal*, y las opciones son: *Muy en desacuerdo*, *En desacuerdo*, *Indiferente*, *De acuerdo* y *Muy de acuerdo*. Aquí, las dos primeras se han unificado en *Mala* opinión y las dos últimas en *Buena*.

comunicación con esos delegados sindicales⁸. Tras esta aproximación a las tendencias generales de la representación sindical, seguidamente, se analiza con detalle la evolución de los representantes sindicales jóvenes.

1.3 Evolución de la representación sindical de jóvenes

En esta sección se analiza un tercer tema: la evolución de la representación sindical juvenil. Todos los resultados de las elecciones sindicales expuestos en esta sección están recogidos de las Actas Electorales oficiales⁹. Con esos datos base se han elaborado todas las tablas y gráficos. Se ha seleccionado la variable más significativa para esta investigación, la de la edad, para valorar los resultados en la elección de representantes sindicales jóvenes –hasta 30 años inclusive-. Se relacionará con las variables de sexo y de tamaño del centro de trabajo. Se ha realizado una comparación entre los resultados a fin de los años 1995, 1999 y 2003, que han sido los años de mayor concentración de elecciones sindicales. Además, se exponen los resultados detallados del último proceso electoral que culminó a fin del año 2003 –el siguiente período culminará a fin de 2007-, con el total y el porcentaje de jóvenes elegidos por rama de actividad y por Comunidad Autónoma. Como se ha dicho, las elecciones sindicales, en cada centro o sector, son cada cuatro años y los resultados expresados aquí son la acumulación de los resultados, en *cómputo dinámico*, referidos a los cuatro años anteriores a la fecha indicada. Por tanto, se recoge el período entre el uno de enero del año 1992 y el 31 de diciembre del año 2003.

a) Participación electoral en las elecciones sindicales a fin del año 2003

Aquí, en primer lugar, se exponen y analizan los datos generales de la participación electoral en las elecciones sindicales al 31 de diciembre de 2003, en que concluyó el período más álgido de concentración de dichas elecciones.

⁸ En la misma encuesta a la pregunta de *Tengo facilidad para la comunicación con los representantes sindicales* el 77,4% contesta *De acuerdo* o *Muy de acuerdo*, y el 80,1% responden que tienen *conocimiento de sus delegados*.

⁹ Los datos consolidados de estas Actas Electorales oficiales de las elecciones sindicales han sido facilitados por el Sistema Integrado de Gestión de Información Sindical de la Confederación Sindical – C.S.- de CCOO (SIGIS-CCOO).

Tabla 6.4
Participación en las elecciones sindicales por centro de trabajo
(Cómputo dinámico al 31-12-2003)

Centro	Total electores	Total votos	% votos
> 50	1.555.135	1.185.599	76,24
50 a 499	2.565.839	1.773.919	69,14
500 y más	2.258.959	1.408.048	62,33
TOTAL	6.379.933	4.367.566	68,46

Fuente: Actas Electorales. SIGIS-CCOO, con elaboración propia.

En la tabla 6.4 se exponen los datos de la participación electoral. El total de electores es 6.379.933 trabajadores y trabajadoras, de los que han votado 4.367.566, el 68,46% del total.

Tabla 6.5
Distribución de votos en las elecciones sindicales por centro de trabajo
(Cómputo dinámico al 31-12-2003)

Centro	Total votos	CCOO	%	UGT	%	RESTO	%
> 50	1.185.599	485.545	41,41	474.575	40,47	212.504	18,12
50 a 499	1.773.919	686.872	38,59	612.154	34,39	480.916	27,02
500 y más	1.408.048	366.726	27,35	299.006	22,30	675.133	50,35
TOTAL	4.367.566	1.539.143	35,24	1.385.735	31,73	1.368.553	31,33

Fuente: Actas Electorales. SIGIS-CCOO, con elaboración propia

En la tabla 6.5 se detalla la distribución de votos en las elecciones sindicales por centro de trabajo. Se ha introducido la variable de tamaño del centro de trabajo, ya que ofrece algunas características específicas. CCOO gana a UGT en los tres tipos de empresas, pero en la pequeña existe prácticamente un empate, en la mediana CCOO aventaja a UGT en unos cuatro puntos y en la grande en unos cinco puntos. En las pequeñas empresas de menos de 50 trabajadores la representatividad conjunta de CCOO y UGT es muy amplia, llegando hasta casi el 82% del total, y el resto de sindicatos se reparte el 18% restante. En ese ámbito los dos grandes sindicatos han hecho un gran

esfuerzo organizativo y de extensión. En las medianas empresas, con comité de empresa, de 50 a 499 trabajadores su representatividad conjunta es del 73%, y el resto de sindicatos del 27%.

En las grandes empresas, el porcentaje de votos entre ambos sindicatos suma sólo el 50%, teniendo el resto de sindicatos la otra mitad. Es decir, en las grandes empresas, que han constituido los núcleos centrales del movimiento sindical por su nivel de sindicalización y capacidad contractual, entre CCOO y UGT apenas tienen el respaldo de la mitad de trabajadores. Ello supone un punto vulnerable en su capacidad de representación y control de ese bloque de empresas tan relevantes para la acción sindical. La cuestión es que el resto de esa base social y electoral y de sus representantes sindicales están muy fragmentados y son muy heterogéneos. Básicamente están estructurados en tres tipos de sindicatos con dinámicas diversas. El primero, nacionalistas: ELA y LAB en el País Vasco y CIG en Galicia. El segundo, de izquierda: CGT y diversos grupos locales –ESK en País Vasco, CSI en Asturias, SOC en Andalucía...- o sectoriales -STE en enseñanza...-. El tercero, diversos sindicatos más moderados o corporativos: USO, CSIF o sindicatos profesionales.

Tabla 6.6

Distribución de votos por delegado según centro de trabajo al 31-12-2003

Centro	Total votos	Total delegados	Votos/delegado
Menos de 50	1.185.599	108.552	10,92
50 a 499	1.773.919	141.792	12,51
500 y más	1.408.048	30.547	46,09
TOTAL	4.367.566	280.891	15,55

Fuente: Actas Electorales. SIGIS-CCOO, con elaboración propia

Por otra parte, hay que señalar que, normalmente, se evalúa la representatividad de cada sindicato según el número de representantes elegidos. Sin embargo, hay que recordar que el número total de representantes sindicales no refleja proporcionalmente el número total de votos recibidos. Según la tabla 6.6 los delegados de las grandes empresas representan a una media de 46 trabajadores, muchos más que los delegados de las medianas empresas –algo más de 12 trabajadores- y que los de las pequeñas empresas -11 trabajadores-. Eso hace que, al expresar la representatividad con los datos

de los delegados sindicales, los dos grandes sindicatos –CCOO y UGT-, pasen del porcentaje conjunto del 66,97% de votos recibidos, hasta el 76,14% de los delegados elegidos. Es decir, su representatividad en delegados sindicales es nueve puntos mayor que en votos, ya que en las grandes empresas CCOO y UGT tienen menos porcentaje de la representación sindical.

Tabla 6.7
Delegados jóvenes por rama de actividad a 31-12-2003

Rama de actividad	Total delegados	Sin datos de edad	%	Total Jóvenes	% de jóvenes
ACTIVIDADES DIVERSAS	17.125	2.996	17,49	1.567	11,09
AGROALIMENTARIA	19.849	2.705	13,63	2.388	13,93
COMFIA (Serv. adm./finac.)	19.283	3.459	17,94	1.883	11,90
ENSEÑANZA	17.263	5.892	34,13	1.129	9,93
COMUNICACIÓN Y TRANSPORTE	27.322	5.937	21,73	3.005	14,05
FECOHT (Comercio/hostelería)	39.396	6.746	17,12	7.747	23,73
FECOMA (Construcción/madera)	29.341	3.536	12,05	4.713	18,26
FITEQA (Textil/químicas)	23.407	5.524	23,60	2.897	16,20
FSAP (Admón. Pública)	32.195	11.320	35,16	1.320	6,32
MINERO-METALÚRGICA	44.791	10.681	23,85	5.488	16,09
NO CLASIFICADOS	199	48	24,12	19	12,58
SANIDAD	10.720	4.541	42,36	1.026	16,60
TOTAL	280.891	63.385	22,57	33.182	15,26

Fuente: Actas Electorales. SIGIS-CCOO, con elaboración propia.

En la tabla 6.7 se exponen los datos de los delegados jóvenes, por rama de actividad, a 31-12-2003, señalando los totales y los porcentajes de representantes sindicales de los que no se poseen los datos de edad -22,57%-. Por tanto, teniendo en cuenta sólo los delegados con datos de edad, la media general de representantes jóvenes es el 15,26%¹⁰. Es un porcentaje significativo, si lo comparamos con el de la población

¹⁰ Hay que recordar que en estos datos se han contabilizado los representantes jóvenes hasta la edad de 30 años incluidos, cuando los datos en relación con el mercado de trabajo se consideran hasta los 29 años incluidos, por ello hay un pequeño sesgo al hacer esa comparación.

asalariada juvenil no ocasional o muy rotativa que es cercano, aunque el total de su empleo esté en torno al 25% del conjunto de la población ocupada.

Tabla 6.8
Delegados sindicales jóvenes por Comunidad Autónoma a 31-12-2003

Comunidades Autónomas	Total delegados	Sin datos de edad	%	Total Jóvenes	% de jóvenes
ANDALUCÍA	37.798	4.660	12,33	5.053	15,25
ARAGÓN	10.263	646	6,29	1.602	16,66
ASTURIAS	7.121	575	8,07	740	11,30
CANTABRIA	4.159	229	5,51	424	10,79
CASTILLA-LEÓN	15.891	2.084	13,11	1.789	12,96
CASTILLA-LA MANCHA	9.600	1.060	11,04	1.384	16,21
CATALUÑA	51.484	28.042	54,47	3.776	16,11
C. A. PAÍS VASCO	18.803	15.943	84,79	233	8,15
EXTREMADURA	4.947	610	12,33	653	15,06
GALICIA	17.516	1.286	7,34	2.393	14,74
ISLAS BALEARES	6.452	446	6,91	837	13,94
CANARIAS	13.054	1.052	8,06	1.954	16,28
MADRID	34.208	3.080	9,00	4.662	14,98
MURCIA	7.545	1.346	17,84	1.073	17,31
NAVARRA	6.054	509	8,41	952	17,17
PAÍS VALENCIANO	32.475	1.454	4,48	5.203	16,77
RIOJA	2.669	226	8,47	370	15,15
CEUTA	487	57	11,70	44	10,23
MELILLA	365	80	21,92	40	14,04
TOTAL	280.891	63.385	22,57	33.182	15,26

Fuente: Actas Electorales. SIGIS-CCOO, con elaboración propia.

Por ramas de actividad –aquí se han agrupado según la estructura de Federaciones de rama de CCOO-, se refleja el mayor porcentaje de representación juvenil en Comercio y Hostelería -23,73%- y Construcción y Madera -18,46%-, con

mayor cantidad de jóvenes trabajadores. En el otro extremo, la mínima representación juvenil en la Administración pública -6,32%- y Enseñanza -9,93%-, con pequeña presencia laboral de jóvenes.

Se han señalado los totales de delegados jóvenes con la edad confirmada, aunque para tener una idea del total se puede aplicar el porcentaje de jóvenes en cada rama sobre el número total de delegados, tal como se expone en la tabla 6.7. Por tanto, en estas tablas, el dato más relevante es el porcentaje sobre los datos conocidos.

En la tabla 6.8 se señalan los resultados de las elecciones sindicales y la representación juvenil por Comunidades Autónomas. Aquí hay que puntualizar la ausencia de un porcentaje importante de los datos de edad en Cataluña y, sobre todo, en la Comunidad Autónoma del País Vasco. En particular, en esta última existe una distorsión con la media del 15,26%, ya que sólo llega al 8,15% de jóvenes, pero con sólo el 15,21% de delegados de los que se sabe la edad no se puede aventurar ninguna conclusión. En general, entre los diferentes territorios no hay muchas diferencias en la composición juvenil de la representación sindical, destacando, por arriba, el 17% en Murcia y Navarra y, por abajo, el 11% en Asturias.

En la tabla 6.9 se expone la distribución de delegados por centro de trabajo, según número de trabajadores, sexo y edad al 31-12-2003. En este caso también se señala el total de las personas sin datos de sexo, que suponen en torno al 11%. Así, con los datos conocidos, las mujeres elegidas son el 26,73% y los hombres elegidos el 73,27% restante. Es decir, se observa la gran desproporción en la representación sindical por sexo.

Además, en la pequeña empresa –menos de 50 trabajadores- todavía disminuye más el porcentaje de mujeres -20,73%- y es ligeramente superior en el ámbito de los comités de empresa en las empresas medianas -30,00%, y grandes -33,12%-. Pero si comparamos la composición según la edad, tenemos que, entre las mujeres, se da una mayor composición juvenil -19,88%- que entre los hombres -13,57%-. Ello refleja también una mayor participación de las mujeres jóvenes en el mercado de trabajo con respecto al conjunto de mujeres.

Por otro lado, es significativo que esa presencia juvenil, tanto de mujeres como de hombres, se produzca más en las pequeñas empresas, que en las medianas y grandes. Se pasa desde el 21,55% de mujeres jóvenes sobre el conjunto de mujeres en las pequeñas empresas –sector servicios con mayor expansión de empleo-, hasta un

pequeño 7,56% de hombres jóvenes sobre el conjunto de hombres, en las grandes empresas –sector industrial con menor expansión de la ocupación-.

Tabla 6.9
Delegados sindicales por centro de trabajo, sexo y edad a 31-12-2003

MUJERES							
Centro	Total delegados	Sin datos de sexo	Total Mujeres	%	Sin datos de edad	Mujer joven	% s/ mujeres
Menos 50	108.552	11.123	20.199	20,73	1.784	3.969	21,55
50 a 499	141.792	16.424	37.612	30,00	3.897	6.741	19,99
500 y más	30.547	3.327	9.015	33,12	3.113	826	14,00
TOTAL	280.891	30.874	66.826	26,73	8.794	11.536	19,88
HOMBRES							
Centro	Total delegados	Sin datos de sexo	Total Hombres	%	Sin datos de edad	Hombre joven	% s/ hombres
Menos 50	108.552	11.123	77.230	79,27	7.389	10.653	15,25
50 a 499	141.792	16.424	87.756	70,00	10.321	10.083	13,02
500 y más	30.547	3.327	18.205	66,88	6.007	910	7,46
TOTAL	280.891	30.874	183.191	73,27	23.717	21.646	13,57

Fuente: Actas Electorales. SIGIS-CCOO, con elaboración propia

En la tabla 6.10 se exponen los datos –sobre delegados con edad y sexo conocidos- de mujeres y hombres jóvenes con respecto al total de jóvenes, distribuidos por tamaño –número de trabajadores- del centro de trabajo al 31-12-2003. Las mujeres jóvenes son el 34,77% del conjunto de la representación sindical juvenil, y los hombres jóvenes, el 65,23%.

Sin embargo, hay que destacar que en las empresas grandes de más de 500 trabajadores y trabajadoras las mujeres jóvenes suponen casi la mitad del total de jóvenes. Su participación se ha ampliado en las empresas grandes del sector servicios, con una ampliación del empleo femenino en estos años, mientras en el sector industrial, con mayor participación de hombres, se ha estancado. Ello también expresa, al igual que

en la mediana empresa, la presencia femenina joven en puestos más estables y cualificados.

Tabla 6.10

Delegados sindicales jóvenes por sexo, relacionados con el total de delegados jóvenes y distribuidos por tamaño del centro de trabajo a 31-12-2003

MUJERES				
Centro	Mujer joven	%	Total jóvenes	% s/ jóvenes
Menos 50	3.969	34,41	14.622	27,14
50 a 499	6.741	58,43	16.824	40,07
500 y más	826	7,16	1.736	47,58
TOTAL	11.536	100,00	33.182	34,77
HOMBRES				
Centro	Hombre joven	%	Total jóvenes	% s/ jóvenes
Menos 50	10.653	49,21	14.622	72,86
50 a 499	10.083	46,58	16.824	59,93
500 y más	910	4,20	1.736	52,42
TOTAL	21.646	100,00	33.182	65,23

Fuente: Actas Electorales. SIGIS-CCOO, con elaboración propia

No obstante, la presencia juvenil en la representación sindical de la gran empresa es muy pequeña. Sólo está en ella el 7,16% de las delegadas jóvenes y el 4,20% de los delegados jóvenes. Es decir, en la gran empresa, con el peso sindical que todavía tiene, junto con la menor representatividad de CCOO y UGT con respecto al conjunto, hay que añadir la muy pequeña participación juvenil en la representación sindical.

b) Análisis comparativo de la evolución de la composición juvenil de la representación sindical

En segundo lugar, se va a hacer un análisis comparativo de la evolución de la composición juvenil de la representación sindical.

Tabla 6.11

Comparación de delegados sindicales jóvenes a fin de los años 1995, 1999 y 2003, por centro de trabajo

Delegados y delegadas sindicales al 31-12-1995					
CENTRO	Total delegados	Sin datos de edad	%	Total jóvenes	%
MENOS 50	91.635	32.895	35,90	12.243	20,84
50 A 499	97.596	40.866	41,87	9.513	16,77
500 Y MÁS	25.290	15.494	61,27	1.145	11,69
TOTAL	214.521	89.255	41,61	22.901	18,28
Delegados y delegadas sindicales al 31-12-1999					
CENTRO	Total delegados	Sin datos de edad	%	Total jóvenes	%
MENOS 50	102.720	27.741	27,01	13.314	17,76
50 A 499	117.973	37.307	31,62	11.973	14,84
500 Y MÁS	27.447	13.777	50,19	1.291	9,44
TOTAL	248.140	78.825	31,77	26.578	15,70
Delegados y delegadas sindicales al 31-12-2003					
CENTRO	Total delegados	Sin datos de edad	%	Total jóvenes	%
MENOS 50	108.552	20.296	18,70	14.622	16,57
50 A 499	141.792	30.642	21,61	16.824	15,14
500 Y MÁS	30.547	12.447	40,75	1.736	9,59
TOTAL	280.891	63.385	22,57	33.182	15,26

Fuente: Actas Electorales. SIGIS-CCOO, con elaboración propia

En la tabla 6.11 se exponen los resultados de las elecciones sindicales a fin de los años 1995, 1999 y 2003, distribuidos por centros de trabajo –pequeños, medianos y grandes, según número de trabajadores-. Los resultados de edad que figuran en las Actas electorales se van completando progresivamente. Si en el año 1995 había un

41,61% de delegados elegidos sin datos de edad, en el año 1999 bajaba al 31,77% y en el año 2003 al 22,57%.

Aquí, los datos totales de jóvenes elegidos están sacados de los resultados electorales con la edad conocida. No obstante, como se ha comentado antes, estos resultados de delegados jóvenes están referidos a personas hasta los 30 años incluidos. Así, en esta tabla lo más relevante son los *porcentajes* de jóvenes según el centro de trabajo y su evolución en los tres procesos electorales.

Por un lado, se comprueba que la representación juvenil disminuye, especialmente en el periodo de principio del año 1996 a fin del año 1999, en que pasa del 18,28% al 15,70%. Vuelve a bajar ligeramente –al 15,26%– en el periodo siguiente, de principio del año 2000 a fin del año 2003. Es decir, se retrocede en el proceso de rejuvenecimiento de la composición juvenil de los representantes sindicales. En el periodo cuatrienal anterior a fin del año 1995, los sindicatos habían conseguido un porcentaje significativo de jóvenes delegados sindicales –cercano al porcentaje de población asalariada juvenil no ocasional o rotativa–.

Sin embargo, en los ocho años posteriores el porcentaje retrocede cuando, por otra parte, ha habido un crecimiento muy importante del empleo juvenil. Es decir, no se aplica el mismo ritmo en la cobertura de la representación sindical juvenil. Además esos porcentajes disminuyen en los tres ámbitos, en la pequeña empresa, en la mediana y en la grande.

Por otro lado, es significativa la diferencia entre los mayores porcentajes de representación juvenil en la pequeña empresa, que prácticamente duplican a los de la gran empresa, situándose en una situación intermedia los de la mediana empresa. Ello indica dos aspectos complementarios. El primero, una mayor presencia de ocupación juvenil en las pequeñas empresas, con una mayor facilidad para el acceso a las listas electorales, en empresas con nueva representación sindical. El segundo, más dificultades de acceso de jóvenes a la representación elegida en las grandes empresas, con mayor inercia y protagonismo de los sindicalistas adultos.

En la tabla 6.12 se exponen, partiendo del porcentaje de jóvenes sobre los delegados sindicales con edad conocida, las proyecciones sobre el total de delegados, para tener una referencia del total de jóvenes en la representación sindical. Así, se comprueba que, en el periodo de primeros del año 1996 a finales del año 1999, aunque aumenta el número global de delegados elegidos, baja el número total de delegados jóvenes. Pasan de 39.219 jóvenes elegidos en los cuatro años de 1992 a 1995 –ambos

inclusive-, a 38.951 en los cuatro años de 1996 a 1999 –ambos inclusive-. En el periodo siguiente, del año 2000 al 2003 –ambos inclusive-, el porcentaje ha ido bajando. Pero, como se ha producido una gran extensión de las elecciones sindicales y del número total de delegados, el número total de representantes jóvenes ha aumentado, hasta llegar a 42.852.

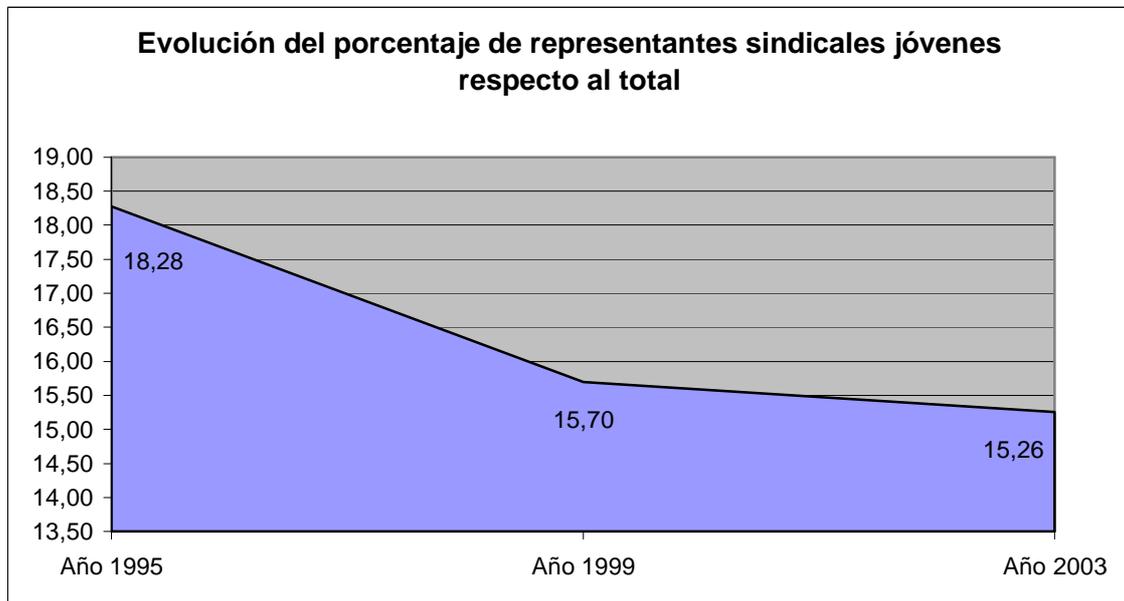
Tabla 6.12
Evolución de los delegados sindicales jóvenes

Fecha	Total delegados	Total jóvenes sobre deleg. con datos de edad	%	Total jóvenes con proyección s/100%
31-12-1995	214.521	22.901	18,28	39.219
31-12-1999	248.140	26.578	15,70	38.951
31-12-2003	280.891	33.182	15,26	42.852

Fuente: Actas Electorales. SIGIS-CCOO, con elaboración propia

Gráfico 6.1

Evolución de los *porcentajes* de delegados sindicales jóvenes sobre el total de delegados sindicales (a fin de los años 1995, 1999 y 2003)

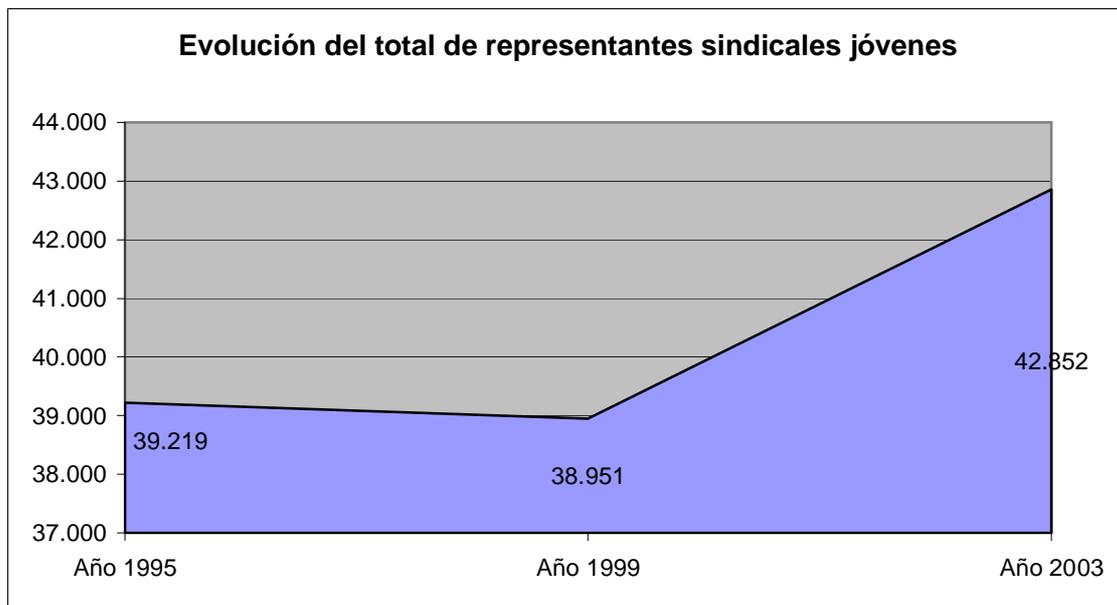


Fuente: Actas Electorales. SIGIS-CCOO, con elaboración propia

Las tendencias quedan reflejadas en los gráficos 6.1 y 6.2. El primero expresa el descenso progresivo de los porcentajes de representantes jóvenes. Y el segundo el pequeño descenso inicial y luego el significativo aumento del total de jóvenes

delegados. Este aumento es compatible con el descenso del porcentaje, tal como se ha explicado, por la ampliación del total de delegados elegidos, desde 214.521, en el periodo cuatrienal de 1992 a 1995 –ambos inclusive-, hasta 280.891 en el periodo entre 2000 a 2003 –ambos inclusive-.

Gráfico 6.2
Evolución de los *totales* de delegados sindicales jóvenes
(a fin de los años 1995, 1999 y 2003)



Fuente: Actas Electorales. SIGIS-CCOO, con elaboración propia

En conclusión, se reflejan varias tendencias. El primer hecho relevante es la existencia de una participación significativa -15,26%- de jóvenes en la representación sindical, entre los delegados de personal y miembros de los comités de empresa o juntas de personal. El número total de representantes jóvenes ha aumentado en el último periodo, pasando de algo menos de 40.000 a cerca de 43.000. Sin embargo, el segundo hecho es que en los últimos ocho años –de fin de 1995 a fin de 2003- ha descendido el porcentaje de jóvenes con respecto al total de delegados elegidos –del 18,28% al 15,26%-. La valoración de esas dinámicas es ambivalente.

Por un lado, está la consideración de una presencia significativa de jóvenes en las estructuras básicas del sindicalismo, e incluso el aumento de los totales de delegados jóvenes. Ello supone una vinculación e integración a los sindicatos de un sector de jóvenes sindicalistas con esas funciones de representación y mediación entre unas bases

sociales y electorales también jóvenes. Es decir, no ha habido un distanciamiento total de la gente joven con respecto al sindicalismo y se están conformando unas nuevas élites sindicales entre las nuevas generaciones.

Por otro lado, están las características específicas y algunos problemas de esa representación sindical juvenil. Se pueden destacar dos aspectos: su distribución desigual y sus tendencias.

1) El primer aspecto es que la representación sindical juvenil está desigualmente distribuida. Primero, según el tamaño de los centros de trabajo: es muy pequeña en las grandes empresas –con menor composición joven en el sector industrial-, que han sido los núcleos más sindicalizados y con mayor capacidad contractual y protagonismo sindical.

Segundo, se constata una diferenciación por sexo. En la representación sindical de las grandes empresas hay una mayor proporción de mujeres –especialmente en las del sector servicios y en la administración pública, con estabilidad en el empleo e integración femenina en la estructura sindical más asentada-. Y en la de las pequeñas– con mayores dificultades para la participación femenina-, de hombres. En el caso de jóvenes, ambos sexos, tienen un porcentaje mayor en la representación sindical en las pequeñas y medianas empresas que en las grandes. Así mismo, se nota una mayor proporción de mujeres jóvenes con respecto al conjunto de mujeres –cuya incorporación a la población ocupada ha sido menor- ya que constituyen casi el 20% de las delegadas. Sin embargo, en el caso de los delegados varones, los jóvenes no llegan al 14% del total.

Tercero, con respecto a la orientación sindical de esas nuevas generaciones de sindicalistas y si existe un desplazamiento en sus opciones sindicales diferenciadas de los adultos, no se puede llegar a ninguna conclusión. Así, aunque hay algún indicio, por ejemplo en el sector de tele-marketing con gran composición de jóvenes temporales, de un desplazamiento del voto juvenil hacia candidaturas más de izquierdas –como la CGT-. Pero a escala global no se puede confirmar dicha tendencia, ya que no se ha podido desagregar los datos de edad con los de cada sindicato. Solamente se ha podido comprobar que, a fin del año 2003, CCOO tiene 20.712 delegados jóvenes, casi la mitad del total de representantes sindicales juveniles –48,3%-, y que el porcentaje de sus

representantes juveniles –el 19% del conjunto de sus delegados- es superior a la media del conjunto del resto de los demás sindicatos, que no llega al 13%¹¹.

2) El segundo aspecto es la constatación de los límites y las tendencias negativas en las características de esa representación sindical juvenil. A pesar del aumento de la población juvenil ocupada y la fuerte extensión en las elecciones sindicales en las pequeñas y medianas empresas de mayor composición juvenil, ese aumento de representantes jóvenes ha sido menor que el del conjunto de delegados sindicales. Con ello el porcentaje juvenil ha bajado. No se poseen datos de la permanencia en la representación sindical de los jóvenes elegidos entre los años 1992 a 1999, ya que de continuar en esas funciones, muchos de ellos habrían cumplido más de treinta años en el periodo siguiente -2000 a 2003, ambos inclusive- y no se estarían computando como jóvenes. El hecho de esa continuidad sería un dato positivo para una regeneración del conjunto de la representación sindical, ya que una gran parte de esos 40.000 jóvenes de la década de los noventa habrían pasado a la edad intermedia, de treinta a cuarenta años, en esta década. La otra cara de la moneda es que al estabilizarse esa representación de edad intermedia en las empresas con nueva representación ya no deja hueco a nuevos representantes jóvenes.

En todo caso, la tendencia clara es la incapacidad de los sindicatos para reponer el mismo porcentaje de sindicalistas jóvenes en estos últimos ocho años. Ese retroceso en el rejuvenecimiento de esas estructuras básicas del sindicalismo es uno de los problemas más importantes para evolución y renovación del sindicalismo, para el aumento de la representación entre los nuevos trabajadores jóvenes. Además, esa inferior participación juvenil en la representación sindical de las grandes empresas supone una dificultad añadida en la adaptación, renovación y dinamismo de esas estructuras fundamentales dentro de los sindicatos.

Existen dificultades externas como la amplia contratación temporal y la relativa inseguridad de una parte de los contratos indefinidos nuevos de fomento del empleo, muy generalizadas entre los jóvenes. Igualmente, existe la importante presión empresarial frente a la acción sindical, especialmente, en las empresas nuevas, poco

¹¹ Según las Actas electorales con datos de edad conocida los delegados jóvenes de CCOO, al 31-12-2003, son 16.038, el 19% del total de 33.182. Realizada la extrapolación de ese porcentaje a los delegados de las Actas sin datos de edad, serían 20.712 representantes sindicales juveniles de CCOO. El resto de sindicatos, con la misma extrapolación, tendrían 17.144 delegados jóvenes. Ello indica que el resto de los otros sindicatos, especialmente UGT, los delegados jóvenes son el 12,9% del total de sus delegados, por debajo de la media del 15,2%. Por tanto, en CCOO existe un mayor porcentaje de representación juvenil con respecto a la representación adulta que en el conjunto del resto de sindicatos. (Los datos de delegados jóvenes se siguen considerando hasta la edad de 30 años incluidos).

sindicalizadas y con plantillas jóvenes. Así mismo, afectan algunos cambios importantes en las identidades laborales y en la mentalidad de los jóvenes, sobre todo, desde los años noventa. No obstante, también existen dificultades internas de los propios sindicatos. Según el modelo sociológico propuesto para la valoración de la acción sindical, están definidas por los puntos débiles en la capacidad de *influencia* - escasos resultados sustantivos- y en el sentido de *pertenencia* de su base social –de identificación, fuerza y cohesión interna-. Así, esta última fase sindical, del año 1995 en adelante, no ha tenido un reflejo tan positivo para la ampliación de los porcentajes de la representación juvenil como la anterior, del año 1985 al 1995.

Por tanto, el problema se agrava por la dinámica del relativo descenso de la representación juvenil con respecto al conjunto del sindicalismo y la falta de expectativas e indicadores que apunten a la tendencia contraria: aumentar no sólo los totales sino los porcentajes de los representantes jóvenes, en particular en las medianas y grandes empresas. Este problema cobra una mayor dimensión a la vista de otros dos elementos que se estudiarán a continuación.

El primero, es la limitada afiliación juvenil. Ello se va a analizar, en detalle, en la tercera sección, donde se tratarán esos vínculos asociativos entre sindicatos y jóvenes trabajadores a través de la afiliación sindical, en conexión con las dinámicas generales de la afiliación y la acción sindical.

El segundo elemento, vinculado a las dos dinámicas centrales –representación y afiliación- es la mínima participación de jóvenes en las estructuras intermedias y superiores de los sindicatos. Ello hace que los datos positivos de una significativa participación de jóvenes en la representación sindical directa se combinen con otros más problemáticos: por un lado, con una fragilidad en sus vínculos asociativos y de mediación con el conjunto de jóvenes que constituyen su base social y electoral y, por otro lado, por una situación todavía periférica en las estructuras sindicales. Todo ello se analiza a continuación.

1.4 Estructura sindical y débil integración juvenil

En esta sección, se exponen algunas características de la estructura y los aparatos sindicales. Son los mecanismos organizativos que representan y simbolizan el modelo de sindicalismo que se ofrece a los jóvenes trabajadores, como elementos de influencia e intermediación y como marco de pertenencia.

En España existen más de 280.000 representantes sindicales elegidos por los trabajadores y trabajadoras –delegados de personal y miembros de comités de empresa o de juntas de personal-, tal como se detalla más adelante. Para la gran mayoría, que sólo están en ese nivel, su papel de representación es el principal. Son, sobre todo, los representantes sindicales en las pequeñas y medianas empresas con una situación de cierta vulnerabilidad ante la presión empresarial. Pero también cubren otras facetas de mediación y negociación laboral, de información y asesoramiento –experto-. Además, suelen combinar la función sindical –las horas sindicales- con las tareas productivas y laborales y con vinculación directa con los trabajadores. Tienen ya un estatus diferente a la propia población trabajadora o a los simples afiliados. Su actividad es, fundamentalmente, de representación, asesoramiento y apoyo, y su función estrictamente burocrática –mediación, gestión- es limitada. Constituyen la *representación* sindical directa, *la élite baja*, ligada a estructuras organizativas de base. Se excluyen, normalmente, del concepto de burocracia –más apropiado para los dirigentes sindicales y expertos intermedios y superiores- aunque participe de algunos de sus rasgos y características.

Dentro de la categoría formal de representantes de afiliados y afiliadas están los dirigentes intermedios de las grandes estructuras sindicales -en el ámbito local o autonómico- de rama y territoriales, los dirigentes de las grandes secciones sindicales o los representantes en los comités de grandes empresas¹². Su labor –representante, mediador, experto- es más compleja, combinada y relacionada con los representantes y expertos empresariales e institucionales. La mayor parte de su tiempo, cumplen funciones sindicales –liberados o asalariados de un sindicato-. Participan en los organismos de intermediación o los asesoran: mesas negociadoras de convenios colectivos, organismos de participación institucional, órganos de gestión, consejos de administración, comisiones de seguimiento y control, etc.-. Conforman la estructura o *burocracia intermedia* de los sindicatos.

No existen datos y estudios sistemáticos sobre la dimensión de las estructuras sindicales¹³. La Confederación Sindical de CCOO ha realizado una primera aproximación a las características de su aparato organizativo, en ese *Mapa de la*

¹² En ese nivel también están los dirigentes de los pequeños sindicatos.

¹³ Aquí se utiliza como fuentes el *Mapa de la realidad contrastada* publicado en la *Hoja de Ruta Confederal. Proyecto estratégico para la reforma interna 2005-2010* (CC.OO., 2005a), y el análisis de su estructura a través de sus organigramas -estructuras confederales, federales y territoriales-. Así mismo, se considera la estructura de UGT similar a la de CCOO (UGT, 2005).

realidad contrastada. Se trata de un mapa de sus recursos humanos y la evaluación de diferentes problemas de la gestión económica y de los recursos internos. Supone un intento serio para un diagnóstico realista de la realidad organizativa para impulsar un proceso de racionalización y ordenamiento de los recursos con el objetivo *de incrementar los recursos propios como una necesidad estratégica*. Más adelante se comentarán esas propuestas relacionándolas con el esfuerzo de afiliación sindical. Ahora, sólo se tienen en consideración algunos datos globales sobre el personal contratado por ese sindicato -5.000 personas- y el personal de la estructura con plena dedicación de horas sindicales o de liberaciones -confirmados unos 3.000, pero el estudio prevé cerca de 5.000-.

Por tanto, haciendo una extrapolación para el conjunto de los sindicatos en España¹⁴ la estimación del volumen de la llamada estructura o burocracia sindical media se calcula en torno a unas 15.000 personas: 10.000 personas liberadas más, aproximadamente, y unas 5.000 personas contratadas –que realizan funciones de gestión sindical u organizativa en la estructura-.

Por último, se encuentra la alta dirección de los grandes sindicatos, en los ámbitos confederales, de las federaciones estatales y los dirigentes más importantes de las estructuras sindicales de las Comunidades Autónomas. Tienen dedicación completa a la acción y organización sindical. Su triple función está relacionada con la *interlocución y negociación* con las grandes empresas o representantes empresariales sectoriales y con los poderes políticos e institucionales, con la *gestión organizacional* y con la *mediación social* en una sociedad más compleja. Por un lado, son parte estable del entramado institucional -con una posición social similar a la de la clase política o los altos funcionarios de las administraciones públicas-. Por otro lado, están condicionados por las dinámicas sociales y sindicales generales, por su función de *representación* de una base social. Son varios cientos de dirigentes y técnicos de la estructura superior o *alta burocracia sindical*.

Por otra parte, existe el personal que trabaja o colabora en los sindicatos por la otra característica, la función estrictamente burocrática -experto, técnico, profesional, especialista, asesor, gestor o administrativo-. No está elegido sino seleccionado – liberado o contratado- y es dependiente de los órganos de la estructura sindical. Se

¹⁴ A partir de los datos de CCOO, se valoran en unas dimensiones similares las estructuras organizativas de UGT (UGT, 2005), y se tienen en cuenta en una dimensión adecuada a su representatividad electoral los aparatos de ELA, LAB y CIG, y en menor medida los pequeños aparatos de los sindicatos ‘minoritarios’ sin representatividad institucional.

estima en unas cinco mil personas. Se puede clasificar en los mismos tres niveles. Solamente hay que tener en cuenta que los niveles bajos e intermedios están vinculados, respectivamente, a las estructuras intermedias o altas. Aquí, se diferencian por dos criterios. El primero, el nivel de la cualificación de su función y puesto de trabajo –alta, media o baja-. El segundo, por el grado de dependencia a la estructura sindical o a organismos autónomos –asalariados o liberados seleccionados con el criterio de *eficacia* para la organización-, o bien, por las funciones de apoyo a determinados dirigentes o tareas, donde se combina con el criterio de confianza. El nivel inferior también realiza tareas burocráticas: gestión administrativa o apoyo organizativo y logístico. Son parte del *aparato* organizativo y comparten algunas características con la burocracia sindical, pero al igual que el nivel inferior de la representación directa de los trabajadores, también se excluyen del concepto de *burocracia sindical*.

Por tanto, no son tan específicas de la burocracia sindical algunas funciones burocráticas más neutras –técnico / administrativas-. Tampoco lo son otros rasgos personales u organizacionales –por ejemplo, tendencias autoritarias-, compatibles con otra posición social, que suelen asociarse a comportamientos burocráticos (Mouzelis, 1991; Perrow, 1998).

En definitiva, la estructura fundamental de los sindicatos, la burocracia sindical, está compuesta por los representantes, dirigentes, gestores y expertos de nivel intermedio y superior de los sindicatos. Su especificidad y diferenciación están definidas por la importancia, cuantitativa y cualitativa, de su función principal, *la intermediación* entre bases trabajadoras y poderes empresariales e institucionales. Esa función está ligada a *la gestión del poder y la influencia sindicales* y al *estatus y la posición social* asociados con ello. Tal como se ha dicho, *la función de representación global* del sindicato de sus bases sociales, de liderazgo, también es fundamental y sometida a procesos de legitimación complejos, pero hay que considerarla asociada a su estatus diferenciado y a la función antedicha de intermediación y gestión de la fuerza sindical.

En conclusión, tal como se ha planteado anteriormente, existe un elemento interpretativo clave de la acción sindical: los intereses para la estabilidad del estatus de la estructura organizativa y la burocracia sindical, su legitimidad y representatividad. De ahí se deriva la importancia de valorar cuál es la conciencia social sobre ello y, específicamente, cómo los perciben los jóvenes trabajadores y qué elementos generan dificultades para su identificación y acercamiento al movimiento sindical.

Los poderes económicos dominantes, en las últimas décadas, han prestado su apoyo a un modelo de relaciones laborales basado en la neutralización del dinamismo sindical por abajo y en cierto estatus para los aparatos sindicales, en el contexto de los profundos cambios económicos y sociales y de las transformaciones de las relaciones laborales de los noventa (Hyman, 2002, y 2001).

La burocracia sindical tiene un carácter ambivalente. Realiza funciones de representación –defensa de intereses de su base social-, y de intermediación –negociación y gestión de resultados internos y externos-. Por un lado, deben mantener una representatividad y legitimidad entre las capas trabajadoras y, por otro lado, participar y formar parte del entramado institucional (Offe, 2002).

Por otra parte, hay que distinguir los niveles diferentes de la estructura sindical. Dentro del conjunto del sindicato está el nivel de la simple afiliación, o en un sentido más amplio sus simpatizantes o electores. Componen su base social. Otro es el de la representación sindical de base, con mayor relieve de la función representativa y de relación directa con la base social. Otro es el nivel de la burocracia sindical, junto a los aparatos organizativos, con prioridad a la función de intermediación y la gestión del poder organizacional (Michels, 1979; Mintzberg, 1992; Poole, 1991).

Esa estructura intermedia y superior genera unos intereses específicos, unos rasgos culturales y simbólicos propios para dar estabilidad a su estatus dentro de la organización y legitimar su función. El aparato organizativo, en determinados momentos, se considera como fin, al que se subordina o se instrumentaliza como medio la consecución de un proyecto o la conformación de una fuerza social para defender los objetivos del conjunto del movimiento sindical: la mejora de las condiciones laborales y sociopolíticas de la población trabajadora (Mintzberg, 1992). Ello no supone, necesariamente, la apuesta exclusiva de la burocracia sindical por la paz social, sino que, dado ese carácter ambivalente, puede tener unos efectos dobles respecto a la negociación y al conflicto. Así, algunos conflictos laborales se estimulan y están asociados a la defensa del papel representativo, de la legitimidad y de la defensa del estatus de la propia estructura sindical y del aparato organizativo (Hyman, 1978; Offe, 1992).

Sin embargo, el dato significativo es que los jóvenes, prácticamente, no han tenido acceso a las estructuras intermedias y superiores de los sindicatos, el soporte decisivo del movimiento sindical para la orientación general y que es más visible, desde el punto de vista mediático e institucional. La burocracia sindical es adulta y es donde

más distancia generacional se produce. Por ejemplo, en el último Congreso Confederal de CCOO (2004), de los mil delegados participantes, los jóvenes no llegaban al 2%, cuando eran más del 12% de los afiliados a ese sindicato¹⁵. La actual estructura media y alta de los sindicatos está conformada por adultos. Así, de todas las Ejecutivas de las organizaciones territoriales y federales de CCOO, más del 95% son adultos, no en todas hay secretario de la juventud y no todos de ellos son jóvenes; este porcentaje de adultos todavía aumenta en la composición de los Comités de las organizaciones confederadas – de rama o territorio-, donde se incorporan los secretarios de los sindicatos respectivos (Fuente: CCOO)¹⁶.

Los jóvenes trabajadores tienen una presencia significativa en la representación sindical de base -15%-, y en la afiliación sindical -11%-, tal como se detalla más adelante –tablas 6.12 y 6.23-. El bloqueo se produce, fundamentalmente, en la incorporación juvenil a las estructuras intermedias y superiores de los sindicatos. Una de las incógnitas a medio plazo es si la participación juvenil, además de consolidarse y ampliarse en las estructuras básicas de comités de empresa y delegados de personal, se incorpora a las estructuras intermedias y superiores de los sindicatos de forma relevante. O vista desde otro enfoque, la cuestión es si esa estructura intermedia y alta será capaz y en qué medida de hacer un hueco a esa ampliación de la representación de jóvenes.

El recambio generacional ha sido muy lento en el sindicalismo en España. La composición de los sindicatos tras su legalización en el año 1977 y las primeras elecciones sindicales en el año 1978, era mayoritariamente de una edad relativamente joven –segmento de 20 a 40 años- (CCOO, 1981, y 1978; UGT, 1983, y 1976). Desde los primeros años ochenta, con la crisis de la afiliación sindical –tabla 6.20- y el bloqueo del empleo juvenil, esa generación ha continuado y ocupado, mayoritariamente, las estructuras intermedias y superiores de los sindicatos durante la década de los ochenta y de los noventa, que han ido envejeciendo con ella. Sin embargo, desde

¹⁵ Es normal que para ocupar puestos directivos se contemple la experiencia sindical y, por tanto, la edad. Pero si se realiza una comparación de la representatividad generacional, los 16 delegados jóvenes a ese Congreso Confederal de CCOO representarían a unos 8.500 afiliados jóvenes, mientras los delegados adultos sólo representarían a 850 afiliados adultos. Es decir, existe una desigualdad en la proporción de diez a uno, que parece excesiva.

¹⁶ No ha sido posible tener acceso a la composición juvenil del último Congreso de la UGT. No obstante, tal como se explicará más adelante, el porcentaje de la representación sindical juvenil de CCOO es del 19% con respecto al total de sus delegados, por encima de la media del conjunto de sindicatos que se sitúa en el 15,2%. En el resto de sindicatos, incluido UGT, sus delegados jóvenes están por debajo de esa media y sólo alcanzan el 13% del total de sus delegados. Por tanto, este reflejo tan minoritario de los jóvenes en las estructuras superiores de CCOO todavía puede expresar una situación menos desfavorable con respecto al resto de sindicatos, que pueden tener unas estructuras más envejecidas.

principios de los años noventa se ha producido una importante expansión de la representación sindical de base –tabla 6.2- y de la afiliación sindical –tabla 6.31-. La primera se ha producido, sobre todo, en pequeñas empresas sin representación sindical anterior. La segunda, la afiliación sindical, se ha generado, fundamentalmente, en las empresas sindicalizadas con estructuras consolidadas. La inercia de la primera generación que ocupó de forma generalizada las estructuras sindicales desde finales de los setenta y primeros de los ochenta ha continuado hasta su proceso de baja vegetativa por jubilaciones o prejubilaciones. El proceso de incorporación a las estructuras sindicales de nuevas generaciones de finales de los ochenta y primeros noventa ha sido lenta, aunque en los últimos quince años se han ampliado los aparatos sindicales con personas, sobre todo, de edad intermedia (CCOO, 2005a).

En ese sentido, se han producido dos dinámicas. Una, dirigida desde arriba, de los dirigentes adultos, consistente en socializar e incorporar a parte de esos representantes juveniles. Éstos se han ampliado, sobre todo, como extensión de la representación en muchas empresas pequeñas, no tanto como sustitución de los sindicalistas veteranos de las grandes empresas. No obstante, la incorporación a esas estructuras intermedias es muy selectiva, minoritaria y simbólica. La garantía de un recambio generacional gradual y controlado se realiza con sindicalistas de edad intermedia, estables y con la cultura de la segunda etapa sindical de fines de los ochenta y comienzos de los noventa (Alos et al. 2005). La otra dinámica está basada en la experiencia de una parte significativa de esos representantes juveniles con un proceso de socialización en los ámbitos extra-laborales –escuela, familia, relaciones interpersonales- más abierto y tolerante, y algunos con una experiencia en el asociacionismo de base con un sistema organizativo más informal y flexible. Esos jóvenes sindicalistas tienen la experiencia directa de las condiciones laborales y las políticas sindicales de estos últimos años, tal como se refleja más adelante en esta investigación. No obstante, generacionalmente, tienen esa experiencia sociolaboral similar -la gran mayoría tienen contratos indefinidos de fomento y han ascendido desde la temporalidad-, pero no son un bloque homogéneo. Sufren la inestabilidad laboral, sus bases sociales son muy diversas, frágiles y fragmentadas, ocupan un lugar subordinado en el entramado organizacional y su posición está mediada por las diferentes opciones, tradiciones e intereses sindicales. Desempeñan un nexo de unión imprescindible con jóvenes trabajadores, pero todavía es un factor débil para el cambio de las dinámicas dominantes de la acción sindical y las estructuras organizativas.

En conclusión, los jóvenes ocupan un lugar poco relevante en las estructuras intermedias y superiores de los sindicatos que, en estos momentos, son las determinantes en la definición y ejecución de las políticas sindicales. Los sindicalistas jóvenes tienen un porcentaje significativo en la representación sindical de base, pero también son muy irrelevantes en la composición y tareas de la estructura sindical. Esas tareas fundamentales de intermediación, presencia institucional, liderazgo social y gestión del poder organizacional están reservadas a la generación adulta, que ha permanecido varias décadas, es decir, desde que eran, prácticamente, jóvenes. Además, el componente que influye más en esa estructura sindical intermedia y superior son los representantes de las bases sociales centrales compuestas por los núcleos de trabajadores adultos y estables de las medianas y grandes empresas, y donde se concentra el mayor porcentaje de afiliación sindical. A ello se añade la distinta cultura organizacional. Por un lado, existe una estructura compleja, formal, jerárquica y con sus propios intereses y dinámicas organizativas. Y, por otro lado, una experiencia asociativa más abierta, informal, directa y flexible de los jóvenes.

En definitiva, la composición adulta de las estructuras organizativas fundamentales y de la burocracia sindical que gestiona las tareas sindicales centrales refleja el lugar secundario que ocupan los jóvenes trabajadores en los sindicatos. Este análisis de las estructuras organizativas como instrumentos de mediación con los jóvenes se completará en el siguiente capítulo desde la óptica opuesta: la posición y participación de los jóvenes ante los sindicatos y la acción sindical. Ahora se detallará la composición juvenil en la afiliación sindical.

2. Afiliación sindical y lógicas de la acción sindical

2.1 Introducción: enfoque acerca de la afiliación sindical

Esta sección trata tres aspectos relevantes para explicar los vínculos asociativos de los jóvenes trabajadores con los sindicatos. Primero, en esta introducción se explican los factores generales y el enfoque utilizado para analizar la escasa afiliación sindical en España. Segundo, se expondrán los datos investigados sobre afiliación sindical juvenil, analizando sus características y su relación con las tendencias generales de la afiliación

sindical. Tercero, se explicará su relación con las políticas sindicales y su significado para valorar los grados de pertenencia e identificación con el sindicalismo. Así se avanzará en la comprobación de la hipótesis del desencuentro entre jóvenes trabajadores y sindicatos, poniendo de relieve cómo son sus puntos de encuentro a través de la afiliación sindical.

En relación con el segundo aspecto, la afiliación sindical juvenil, primero se analizan los datos generales de la afiliación sindical juvenil y se comparan con los de la población adulta para establecer las diferencias generacionales existentes. Se tendrá en cuenta, sobre todo, los datos de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo –ECVT- del Ministerio de Trabajo de los años 2002, 2003 y 2004, última publicada¹⁷. Segundo, se analizan sus características particulares por ramas de actividad y Comunidades Autónomas. Se partirá de la afiliación a CCOO. Este sindicato es suficientemente amplio y representativo, y el análisis de su composición por edad es significativo para el conjunto. Tercero, se explican las relaciones de la afiliación sindical juvenil con otros componentes de las condiciones laborales. Para ello, se recogen los datos de un estudio de la afiliación a CCOO de Catalunya, ya que es el único sindicato y ámbito en España del que se posee unos datos suficientemente detallados para el objeto de esta investigación. Además, los resultados de esa Comunidad Autónoma se pueden extrapolar dado que su afiliación es representativa de la media del conjunto de CCOO y de la media del conjunto de la afiliación total en España –tabla 6.24-.

Con respecto al tercer aspecto, se valoran las tendencias de la afiliación en relación con la acción sindical y se expondrán las razones de la débil y frágil afiliación juvenil. En las dinámicas de la afiliación juvenil influyen diferentes causas externas y estructurales que dificultan la afiliación sindical, en particular, la precariedad del mercado de trabajo con una gestión empresarial de la fuerza de trabajo en una posición relativa de subordinación e indefensión. Ellas explican las reducidas tasas de afiliación sindical y las diferencias sustanciales en las tasas entre trabajadores precarios y estables. Aquí, se tendrá también en cuenta las causas internas que pueden incentivar más o menos la afiliación sindical. Así se analizarán los factores sindicales, en cómo afectan y qué papel tiene la acción sindical en la dimensión, estabilidad y densidad de los

¹⁷ La ECVT se realiza a través de 6020 entrevistas a individuos *ocupados*. En ese sentido, no aparecen afiliados parados y jubilados, pero sí los autónomos, cifra pequeña que, en el año 2004, se sitúa en el 5,0%. Por tanto, para elaborar las tasas netas de afiliación -con respecto al conjunto de población asalariada-, se tienen en cuenta los datos globales proporcionados por la ECVT, y se contrastarán con los proporcionados por los sindicatos. Sobre los aspectos metodológicos acerca de la afiliación sindical a partir de la ECVT se pueden ver los trabajos de Simón (2003) y Polavieja y Richards (2001).

vínculos organizativos de los sindicatos con los jóvenes trabajadores. Por tanto, siguiendo con el modelo sociológico, esas dinámicas de afiliación sindical se interpretarán por su conexión con la doble vertiente de la acción sindical, la influencia con respecto a sus condiciones sociolaborales y la pertenencia e identificación con los sindicatos.

a) Factores explicativos de la afiliación sindical

La afiliación sindical está condicionada por tres tipos de factores. 1) *Estructurales*: evolución del empleo y del paro; segmentación del mercado de trabajo; cambios en la distribución ocupacional y sectorial del empleo y en composición de la población asalariada y, específicamente, por las variables de edad y género; la evolución y características de la precariedad laboral. 2) *Institucionales y organizativos*: Gestión empresarial individualizada de los recursos humanos y flexibilidad de las relaciones laborales; estrategias desreguladoras y de marginación de los sindicatos; características de los procesos de concertación general y de la negociación colectiva; poder contractual del sindicalismo. 3) *Culturales*: Debilidad de la pertenencia al sindicalismo y al mundo ‘obrero’; aumento de los mecanismos de delegación con menor participación y cultura asociativa activa; cambios en las identificaciones laborales colectivas, con menor peso del papel del trabajo, mayor desarrollo de la individualización y nuevas experiencias laborales; mayor pragmatismo para la acción colectiva.

Estos tres tipos de factores explican las diferencias y cambios en las tasas de afiliación sindical. No obstante, en los tres subsistemas, los cambios son ambivalentes. Algunas dinámicas son desfavorables para la afiliación sindical y otras son favorables. Por tanto, de su análisis se deducen los factores negativos que las políticas sindicales pueden contrarrestar y los factores positivos que pueden promover. Según todas las investigaciones empíricas en Europa (Beneyto, 2004), dentro de los factores estructurales¹⁸ la diferenciación de los tres segmentos básicos del mercado de trabajo explica una parte importante de los niveles de afiliación sindical: es más alta en el mercado de trabajo primario dependiente –trabajadores estables de grandes centros de trabajo de la industria, sector público o servicios estandarizados-, y es menor en los

¹⁸ Beneyto (2004:16) señala que, según diversos estudios empíricos europeos, “*los factores estructurales explican entre el 30 y el 40 por cien de la varianza entre los diferentes modelos sindicales, por lo que procede adscribir el resto a lo que hemos definido como factores institucional, organizativo y cultural*”.

otros dos segmentos, en el primario independiente -técnicos y profesionales de medianas y grandes empresas- y en el secundario –sectores temporales o precarios y trabajadores indefinidos de las pequeñas empresas-. En lo que respecta a la edad, es más alta la afiliación en la edad intermedia –30 a 50 años- y menor entre los jóvenes trabajadores y los más adultos, y en relación con el género es mayor entre los hombres que entre las mujeres.

Por tanto, se mantiene la hipótesis de que las condiciones precarias del empleo, tratadas en el capítulo tercero, son un factor relevante que explica la débil afiliación sindical y la escasa vinculación de los jóvenes trabajadores con los sindicatos. Igualmente, se han analizado los cambios culturales, de la conciencia social y de las identidades laborales, y en el capítulo cuarto se han investigado las dinámicas de las relaciones laborales y de las estrategias sindicales y cómo han afectado a los jóvenes trabajadores. Así, los modelos sindicales y las políticas sindicales están condicionando esos tres tipos de factores.

Los grandes sindicatos europeos se desarrollaron en los años sesenta y setenta, en plena fase keynesiana, de expansión del neocorporatismo y con una gran capacidad de encuadramiento de las clases trabajadoras, de regulación laboral y de institucionalización y gestión de servicios¹⁹. En esos años consiguieron resultados relevantes en todas esas facetas complementarias, aunque se pueden establecer tres modelos sindicales según qué aspecto ha tenido más relevancia para sus políticas organizativas y de afiliación²⁰: *institucional o de servicios; laboral u organizacional*, y

¹⁹ Los años setenta, última fase de gran crecimiento económico y del empleo y de fuerte conflictividad laboral en Europa, el incremento medio de la afiliación sindical en los países democráticos de la OCDE fue del 25%. En los años ochenta la tendencia cambió y hubo una disminución del 7% de media. En el año 2003, en la UE-15, había más de 42 millones de afiliados a los sindicatos con una tasa neta de afiliación sindical –sobre población asalariada- del 30,4%. Su distribución por países es muy desigual. A finales de los años noventa existen tasas máximas en los países escandinavos –superiores al 50%-, pasando por tasas similares a la media en países como Alemania –31%-, Reino Unido –30%- e Italia –38%-, y las tasas mínimas en algunos países mediterráneos, que no llegan al 20%, como Francia –10%- o España -17%-. La tasa media de afiliación sindical los diez países entrados recientemente en la UE es del 21,9% (Fuente: *European Industrial Relations Observatory*).

²⁰ Beneyto (2004:18) define dos modelos sindicales complementarios donde se adscriben las estrategias y prácticas de afiliación sindical: modelo de *servicios* y modelo *organizacional*. El de *servicios* centrado en incentivos selectivos derivados de la gestión institucional de los sindicatos fuera del centro de trabajo. Su expresión más acabada es la de los países escandinavos que llegan a gestionar las prestaciones de desempleo y de jubilación. Se complementa con la oferta de otros servicios sindicales: formación, asesoría, vivienda, seguros, actividades de ocio, etc. El modelo *organizacional* se orienta a mejorar la presencia del sindicato en el centro de trabajo, la visibilidad de su función de intermediación en la empresa y a escala sectorial y su actividad de comunicación y de campañas específicas de afiliación. Sería el caso alemán o británico. Aquí, se ha ampliado su denominación y se ha añadido un tercer modelo, el *revindicativo y sociopolítico*, representado por el sindicalismo italiano que ha tendido a converger con

reivindicativo o sociopolítico. Su intermediación laboral y su gestión institucional y de servicios ya eran muy amplias en esos años setenta y constituían el soporte de una amplia afiliación sindical. A pesar de su debilitamiento en los años ochenta y de la crisis de neocorporatismo ‘fuerte’, la mayoría de sindicatos europeos mantuvieron, con reajustes en los años noventa, esos modelos de importante participación institucional, gestión de servicios y de cierto poder contractual en los grandes centros de trabajo, frenaron el descenso de su influencia y conservaron importantes niveles de afiliación sindical²¹.

En España el punto de partida de los sindicatos de clase, en la segunda mitad de los años setenta, es distinto, tal como se ha analizado en el capítulo anterior. Los sindicatos se refundaron a partir del año 1976, en el contexto particular de la transición política a la democracia y el comienzo de la crisis socioeconómica. Era el fin de la etapa keynesiana y el comienzo de la crisis del neocorporatismo clásico. Los sindicatos en España, tras la primera fase de implantación representativa y reconocimiento institucional, se consolidaron a finales de los años ochenta, en la segunda fase sindical – en la segunda transición sindical-, en el contexto de esta nueva etapa histórica poskeynesiana y con unas estrategias sindicales defensivas. Ya no llegaron a tiempo para poder participar del neocorporatismo fuerte y de la cogestión de los sindicatos europeos de grandes instituciones como la Seguridad Social o el INEM o tener grandes áreas de servicios –salvo, en parte, en lo que se refiere a la formación ocupacional-²². Igualmente, han tenido una gran fragilidad contractual dentro de las empresas, particularmente, en las pymes²³. Así, a pesar de algunas convergencias, existen

el modelo laboral u organizacional, manteniendo aspectos diferenciados (Cella y Treu, 1991; Crouch, 1993; Regalia, 1988; Regini y Regalia, 2004; Romagnoli, 1997).

²¹ Aunque el declive del sindicalismo fue general, un caso particular es la crisis sindical en Francia, más acentuada. En diez años, de 1987 a 1997, perdió la mitad de su afiliación sindical, pasando de cuatro a dos millones de afiliados, con el 10% de tasa neta de afiliación, la menor de la UE-15. Además, se concentra en el sector público –21%- y la administración pública –17%-, mientras en el sector privado sólo llega al 6%; además, la quinta parte de los afiliados son jubilados (Boulin, 2004).

²² Tal como se ha comentado antes, en la primera fase sindical en España, UGT tenía como modelo el sindicalismo alemán –laboral / organizacional- y CCOO tenía el italiano –reivindicativo / sociopolítico-. En la segunda etapa sindical en España –al igual que en Europa- fueron convergiendo estos dos modelos aunque conservando algunos rasgos específicos. Los componentes del primer modelo – institucional / servicios- eran muy limitados en España en sus comienzos, dada su particularidad histórica, y se han incorporado progresivamente, a través de la institucionalización de la gestión sociopolítica y laboral. Estos tres modelos se asocian a las tres identidades sindicales fundamentales –hacia fines laborales, la clase y la sociedad (Hyman, 2004)- señaladas más arriba.

²³ Así, “*en España, la debilidad organizativa obstaculizó el papel de los sindicatos al nivel de empresa en una economía dominada por las PYME*” (Rigby y Smith, 2004:113), y su “*déficit organizativo a nivel empresarial –totalmente condicionado por la importancia de la pequeña y mediana empresa en la economía- limitó durante años su capacidad para implantar nuevas políticas*” (Rigby y Smith, 2004:114).

importantes divergencias en las estrategias sindicales en los distintos países europeos²⁴, y España presenta unas rasgos históricos específicos que explican, comparativamente, sus dificultades en la afiliación sindical.

En el capítulo anterior se ha puesto de relieve la importante capacidad expresiva, de movilización general y de representación delegada de los sindicatos en España. Su fuerza y legitimidad venían derivadas de su intermediación laboral y sociopolítica basada en su estructura representativa a través de las elecciones sindicales. Al mismo tiempo, tenían una relativa debilidad en su influencia sustantiva para conseguir grandes ‘resultados’. Ello en los dos componentes, laboral y social, junto con sus límites en la participación institucional y en la gestión de servicios. Así, en los años ochenta, los sindicatos habían demostrado su aportación sociopolítica a la transición democrática y su capacidad defensiva en la negociación colectiva y ante la reconversión industrial. Sin embargo, ante los cambios del mercado de trabajo, de las dinámicas socioculturales y de las políticas empresariales e institucionales, los sindicatos en España tenían más dificultades para avanzar. Todavía no tenían resultados que ‘gestionar’ en el ámbito institucional y de servicios y les faltaba una consolidación en el interior de las empresas, los dos aspectos que ya habían conseguido otros sindicatos europeos, en las décadas precedentes, y que les facilitaban la afiliación. La influencia de la acción sindical era reciente, defensiva, y débil en avances sustantivos. Y la pertenencia, tras el comienzo fundacional, era frágil y disociada en dos planos: apoyo significativo a la representación delegada y participación en algunas iniciativas sindicales, junto con poca identificación y participación estable. De ese atasco los sindicatos salieron en la segunda fase sindical -1985/1994- con una reorientación de las estrategias sindicales y una mayor unidad, autonomía e identificación con sus bases sociales. Ello les permitió su consolidación con un avance en los tres planos: reivindicativo y sociopolítico; capacidad de regulación en las empresas y sectores; reconocimiento institucional, con nuevos componentes de participación y de gestión de servicios. En ese periodo se frenó la dinámica descendente de la afiliación sindical, y la tasa de afiliación ascendió hasta el 20%. No obstante, desde entonces, los sindicatos han mantenido unas bases sociales centrales y ha ido ascendiendo el volumen total de afiliación, pero sus tasas netas han disminuido ligeramente, situándose por debajo del 17% (tabla, 6.31).

²⁴ Los sindicatos en España –junto con los del Reino Unido-, “*por razones diversas, presentan un contexto menos seguro para el desarrollo de una intervención sindical consolidada y capaz de plantear alternativas estratégicas de largo alcance*” (Rigby y Smith, 2004:113).

Existe una polémica sobre los efectos desincentivadores para la afiliación sindical del sistema de representación general derivado de las elecciones sindicales y de la intermediación sindical en los diversos ámbitos –general, sectorial y de empresa- para toda la población trabajadora, independientemente de su afiliación (Beneyto, 2004). A veces, se le contraponen una estrategia afiliativa basada en incentivos individuales y ‘selectivos’²⁵. Ello aumentaría los beneficios específicos y proporcionales a la cuota pagada para un tipo de afiliación instrumental. Sin embargo, tal como se ha explicado antes, los sindicatos en España tienen una doble base representativa –electoral y de afiliación- y la mayor parte de la acción sindical –negociación colectiva e intermediación general- es universal para el conjunto de trabajadores. Ello les proporciona una gran legitimidad y reconocimiento institucional. Los beneficios conseguidos desde ese mecanismo pueden ser considerados suficientes por el trabajador no afiliado y ser un pretexto para no afiliarse. A su vez, también es un motivo para la vinculación y el acercamiento de trabajadores y trabajadoras como paso hacia la afiliación. Así, son los grandes centros de trabajo sindicalizados, con mayores beneficios colectivos derivados de la capacidad reivindicativa e mediadora de los sindicatos, donde se concentran las mayores tasas de afiliación, tanto en Europa (Beneyto, 2004) como en España (Alós et al. 2005).

El enfoque propuesto pone el acento en los aspectos complementarios de los dos planos –representativo y de afiliación- y en la combinación de las dos lógicas de la acción sindical: influencia y pertenencia. Procesos generales, locales o en las empresas de intermediación, conflicto y consecución de resultados junto con dinámicas de identificación con unos objetivos y políticas, basados en la capacidad representativa y de mediación a través de los representantes elegidos, han sido unos buenos instrumentos de afiliación. Así, se amplía el campo de trabajadores con mayores motivos materiales, morales y culturales para su vinculación con los sindicatos, aunque con niveles desiguales. No obstante, más allá de los motivos instrumentales individuales e inmediatos, siguen teniendo importancia los componentes de identificación con una dinámica o proyecto sindical y una acción solidaria o reivindicativa común. Es un enfoque pragmático y, al mismo tiempo, expresivo y cultural. La implicación y la afiliación sindical se contemplan como beneficiosas para un colectivo al que se

²⁵ Para evitar el efecto *free-rider*, del individuo gorrón del *todo gratuito*, que se beneficia de la acción sindical universal y para todos, proporcionada por la representación elegida y que excluye cualquier colaboración o aportación –más allá, y no siempre, del voto y la delegación- que no le suponga un beneficio adicional (Olson, 1992).

pertenece, para defender intereses comunes y expresa valores de identificación colectiva. Esta faceta tiene cierta vigencia en las estructuras sindicales como defensa del modelo, estrategias o intereses del *sindicato*, sobre los que articular una mínima cohesión y sentido de pertenencia común. Por otra parte, la motivación ‘ideológica’ es muy minoritaria en las bases sindicales, en estas últimas décadas, y sólo quedan algunas referencias simbólicas –una sociedad de bienestar más avanzada- y algunos valores básicos –solidaridad-. Así mismo, la capacidad de los sindicatos en España para ofrecer servicios e incentivos individuales es muy limitada y sólo permite *consolidar* a una parte de la afiliación sindical.

Por tanto, la eficacia de la influencia y los procesos de identificación de la acción sindical, a corto o medio plazo, en el contexto de unas favorables condiciones estructurales –estabilidad y homogeneidad del mercado de trabajo-, institucionales – poder contractual del sindicalismo- y culturales –identificación-, es la que explica las variaciones positivas de la afiliación a los sindicatos²⁶. Así, una débil acción sindical o su segmentación donde los sectores precarios y jóvenes ocupan un lugar secundario, junto con factores desfavorables, especialmente en las pymes –precariedad y fragmentación, debilidad del sindicalismo y frágil o nula pertenencia-, supondrá una escasa afiliación sindical. En el caso de los jóvenes trabajadores, a los factores objetivos y estructurales desfavorables –segmentación y precariedad- se añaden los factores institucionales –mayor presión empresarial y menor capacidad sindical en las pymes en relación con sus trayectorias laborales- y culturales –individualización, cambios en su experiencia e identidad laboral y crisis de la cultura ‘obrera’-. Los tres tipos de factores están encadenados, y junto con la segmentación de la acción sindical, con el lugar secundario que ocupan los jóvenes trabajadores, explican la especificidad de la escasa afiliación juvenil²⁷. El enfoque adoptado aquí, tal como se ha expresado, supone la interrelación de los tres tipos de factores –estructurales, institucionales y culturales-

²⁶ Las altas tasas de afiliación sindical en los países escandinavos no son indicativas sólo de una gestión de grandes *servicios* como la de las prestaciones de la Seguridad Social o de desempleo, sino que desde hace décadas los sindicatos han tenido un gran poder contractual en las empresas, en la regulación de las relaciones laborales y de empleo y en la cogestión institucional de políticas sociales, con gobiernos socialdemócratas, en un marco empresarial y socioeconómico favorable (Kjellberg, 2004).

²⁷ Para explicar su baja participación sindical de los sectores precarios, unos autores ponen el acento tanto en los factores *objetivos* -mayor indefensión laboral y menores expectativas de beneficios de la acción sindical- como en los *subjetivos* -menor identificación con los sindicatos- (Polavieja, 2003:245). Otros, ponen el énfasis en los factores *objetivos* –precariedad y poca presencia sindical en las pymes- (Fernández Macías, 2002). En esas formulaciones, dentro del concepto *objetivo* se han introducido los componentes institucionales y de la acción sindical que son centrales en esta investigación y tienen elementos *internos* al propio sindicalismo.

considerando los dos ejes de la acción sindical: la influencia y la pertenencia. No obstante, la influencia sindical frente a la precariedad y en el marco institucional y empresarial debe ser sustantiva y no meramente declarativa. Y el aumento de la pertenencia supone no sólo una expansión simplemente organizativa o de representación delegada, sino para que ésta sea efectiva y consistente, es preciso no infravalorar los cambios y los obstáculos subjetivos, más pronunciados entre los jóvenes que entre la población obrera adulta (Beneyto, 2004:61), y promover una renovación cultural que permita una mayor identificación entre sindicatos y jóvenes trabajadores.

b) La particularidad de la baja tasa de afiliación sindical en España

La afiliación sindical está asociada a la influencia y a la pertenencia de la acción sindical. Pero la influencia puede ser retórica –insustancial y problemática- o sustantiva en cualquier ámbito, general o de empresa. Y la identificación se puede quedar en la delegación puntual o llegar a la participación más activa y estable, ambas con mejores o peores estrategias comunicativas. Así, la eficacia de los *resultados o las expectativas de conseguirlos* en los dos planos –bienes externos e internos-, en el marco de los factores estructurales, institucionales y culturales, condicionan el nivel de afiliación sindical. Aquí, no se asocia el concepto resultados sólo a *incentivos* individuales selectivos – modelo de servicios- o a los derivados de acción sindical en la empresa –modelo organizacional-. Ambos tienen la ventaja de ser más directos y visibles, cuando son reales y significativos.

Sin embargo, en España hay déficit en los dos niveles, los dos tipos de mecanismos son insuficientes y están inacabados. En esta etapa histórica posfordista, es difícil que avancen sustancialmente y se consoliden según los modelos europeos más avanzados, que se construyeron en otra etapa histórica. Desde el peldaño en que se sitúa la afiliación sindical en España -uno de los más tardíos e inferiores de la UE-, los estímulos para su incremento dependen de que existan o puedan alcanzarse resultados relevantes en el nivel de empresa, sectorial o general, tal como sucedió en otros países. La diferencia es que ellos la configuraron en la etapa keynesiana. Los avances se producen a partir de los dos componentes: influencia en mejoras concretas -en el empleo, las condiciones laborales y otras condiciones y derechos sociales-, y refuerzo de la pertenencia sindical –identificación laboral, de clase y sociopolítica-. Como se ha explicado en el capítulo anterior, los sindicatos en España han tenido dificultades para

conseguir grandes resultados o incentivos, al coincidir su legalización y reconocimiento con la nueva etapa de crisis socioeconómica y del keynesianismo. Además, ante la segmentación laboral la acción sindical ha sido menos efectiva para los sectores precarios y jóvenes. Ello explica las limitadas tasas de afiliación y su concentración en los grandes centros de trabajo, donde la capacidad de defensa y regulación de los sindicatos es mayor. Al mismo tiempo, se han producido variaciones significativas en las tasas y el volumen global de afiliación a lo largo de estas tres décadas, condicionadas por las diferentes estrategias sindicales en sus contextos específicos.

Por tanto, se analizará la idea de que los avances y resultados netos de la acción sindical –o las expectativas inmediatas o a medio plazo de conseguirlos-, en los dos planos de influencia y pertenencia, constituyen el factor sindical que, en el marco de las dinámicas estructurales, institucionales y culturales, explican las variaciones de la afiliación sindical. En ese sentido, son importantes la definición de objetivos y propuestas y la comunicación para hacer visibles los resultados alcanzados. Pero el aspecto principal es la acción sindical realizada y si permite un avance hacia la consecución efectiva de resultados, que luego pueden expresar y divulgar los sindicatos, más o menos acertadamente. Así, esas tareas *comunicativas* acerca de los objetivos y propuestas son imprescindibles para la legitimación de la función de representación de los sindicatos. Pero su consistencia dependerá, sobre todo, del proceso concreto de la acción sindical y sus resultados efectivos para el sindicalismo y sus bases sociales. Igualmente, en la actividad de comunicación, cuyas técnicas son muy importantes, influye la calidad del *mensaje*: la gestión realizada y los resultados alcanzados. Y en este campo sindical, donde se juegan intereses muy concretos y con continuidad, las técnicas publicitarias de embellecimiento del producto pueden ayudar a mejorar la imagen de una gestión sindical, pero tienen poca eficacia para consolidar la afiliación.

Esas particularidades estructurales e históricas han producido en España una de las menores tasas de afiliación sindical de la UE. Sin embargo, existen aspectos específicos de las tres etapas sindicales, de los modelos y estrategias de la acción sindical, que explican variaciones significativas de la afiliación sindical, y que pueden enseñar cómo abordar esas dificultades. Se trata de analizar qué relación y ambivalencia tienen los factores estructurales, institucionales y culturales con la afiliación sindical, considerando la mediación y el papel de los sindicatos. Así, se siguen los dos criterios fundamentales de la acción sindical: 1) la influencia externa con resultados sustantivos, tanto en el plano general y sociopolítico como en la regulación laboral en las empresas,

y 2) la capacidad expresiva y de liderazgo social de los sindicatos y el grado de unidad e identificación de sus bases sociales. Estos dos factores *internos* pueden contrarrestar, más o menos, factores externos desfavorables para la afiliación sindical como los vinculados a la gestión empresarial de la precariedad laboral, a la segmentación del mercado de trabajo y al debilitamiento de las identidades laborales tradicionales. Se ha señalado, comparativamente, la inferior afiliación sindical en España comparada con otros países europeos. Tras esta aproximación al enfoque para interpretar los factores generales que explican esas bajas tasas de afiliación sindical en España se analizan las características de la afiliación sindical, fundamentalmente, a través de la variable de edad, comparando jóvenes y adultos.

2. 2 Características de la afiliación sindical y su identificación de clase

En esta sección se analizan las características de la afiliación sindical, fundamentalmente, a partir de la variable de edad comparando jóvenes y adultos, y se explican los cambios en su pertenencia o identificación de clase. La fuente principal utilizada es la última Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo –ECVT- del año 2004, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS, 2005). Primero, se analiza, detenidamente, las circunstancias y motivos expresados para no estar afiliado a un sindicato. Segundo, se explica la situación de la afiliación sindical actual y su permanencia según las variables de edad, tipo de contrato y sindicato, permanencia, sexo y tamaño de la empresa. Tercero, se explica la composición de la afiliación sindical y la falta de correspondencia entre la distribución de clase social objetiva y subjetiva, y se compara con la población ocupada total, juvenil y por sexo.

a) Motivos para no estar afiliado

Una de las vías para analizar la afiliación sindical es partir de las respuestas de las personas no afiliadas a las preguntas acerca de los motivos de su no-afiliación. Los resultados globales se expresan en la tabla 6.13.

Las respuestas de las personas ocupadas no afiliadas sobre la pregunta *En qué medida han influido las siguientes circunstancias en su decisión de no estar afiliado a un sindicato, son las siguientes:* sólo una media del 10% -entre el 3% y el 16%- contestan *mucho* a una o varias circunstancias; en torno a la cuarta parte les han influido

poco o algo –entre el 16% y el 30%-, y cerca de dos tercios –entre el 56% y el 80%- contestan que las circunstancias preguntadas no han influido *nada* en su decisión de no afiliarse a un sindicato. Por tanto, esas respuestas no expresan la existencia de unos factores centrales entre las circunstancias planteadas para la no-afiliación de la mayoría.

Tabla 6.13

En qué medida han influido las siguientes circunstancias en su decisión de no estar afiliado a un sindicato (%)²⁸

	Nada	Poco	Algo	Mucho	Total (n)
1. No hay actividad sindical en mi empresa	62,9	10,4	10,7	15,9	3.182
2. Podría perjudicar mi carrera profesional	80,1	10,9	5,5	3,5	3.028
3. No representan bien mis intereses	56,5	15,7	14,7	13,1	2.925
4. Obtengo los mismos beneficios que los afiliados	60,7	12,1	15,1	12,2	2.757
5. No conozco la propuesta de los sindicatos	56,4	12,9	17,2	13,4	3.053
6. Afiliarme está en contra de mi forma de pensar	68,2	12,1	10,5	9,2	2.984
7. Sindicatos defienden sólo a los trabajadores fijos	74,2	11,3	9,1	5,4	2.628

Fuente: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo-2004 (MTAS, 2005).

La actividad directa de los sindicatos no es un factor decisivo que cause rechazo para la afiliación sindical. Así, de las cuatro circunstancias *sindicales* que tienen *mucha* influencia en su decisión de no afiliarse las respuestas son las siguientes: el 15,9% señala la *ausencia de actividad sindical* en su empresa; el 13,1%, los sindicatos *no representan sus intereses*; el 13,4%, expresa *no conozco la propuesta de los sindicatos*, y sólo el 5,4% lo achacan a que *los sindicatos defienden sólo a los trabajadores fijos*.

Los motivos de tipo *free-rider* tampoco aparecen como una circunstancia fundamental para no afiliarse a un sindicato. A la pregunta de *Obtengo los mismos beneficios que los afiliados, sin estarlo*, el 60,7% responde que no le influye *nada*, y el 27,2%, *poco o algo*. Sólo el 12,2% que responde *mucho* podría considerarse que sigue ese criterio ventajista de los beneficios gratuitos del *free-rider*.

²⁸ Se expresan los porcentajes sobre el total (n) de respuestas válidas, en este caso una media de tres mil. El resto hasta las 6020 encuestas de la ECVT-2004 corresponde a *no sabe o no contesta* y a los *perdidos* por el sistema por ausencia de referencias a esta pregunta.

Igualmente, los *perjuicios a la carrera profesional* sólo aparecen con *mucha* influencia para el 3,5%, *poco o algo* el 16,4% y *nada* el 80,1%. Es decir, los efectos para la carrera profesional derivados de la presión de los empresarios son considerados como influyentes para la no-afiliación por el 20%, pero para el resto ese temor no existe o bien no constituye un motivo suficiente para no afiliarse.

Por último, no existe un conflicto con las propuestas y la actividad de los sindicatos. El 68,2% considera que la afiliación a un sindicato no está en contra de su *forma de pensar*, pero a pesar de ello no se afilian. No obstante, es un factor que influye *poco o algo* en el 22,6% y *mucho* en el 9,2% de los ocupados.

En resumen, para la mayoría en torno a dos tercios que responden *nada*, esas circunstancias no son las que influyen en su decisión de estar al margen de la afiliación sindical. Por tanto, no aparecen explícitas las causas explicativas de no afiliarse, y la persistencia de su no-afiliación responde a otros motivos. Por otro lado, existe una minoría, de un 10% con circunstancias importantes para no afiliarse. Así mismo, existe otro bloque, en torno al 25%, que tiene uno o más de esos motivos que influyen en su decisión de no estar afiliado. En su conjunto, más de un tercio, como mínimo, expresa tener factores concretos que influyen en su decisión de no afiliarse a un sindicato²⁹.

No obstante, se producen algunas diferencias significativas por edad y tipo de contrato laboral que se analizan a continuación –tabla 6.14-.

Las tres circunstancias expresadas por los jóvenes ocupados que tienen un mayor porcentaje respecto de su influencia en la decisión de no afiliarse a un sindicato son: la 5) –*No conozco la propuesta de los sindicatos*-, la 3) *No representan bien mis intereses* y la 4) *No representan bien mis intereses*. Todas ellas las manifiestan entre el 40% y el 50% de jóvenes ocupados.

Por tipo de contrato, los temporales también expresan, mayoritariamente, esas tres circunstancias anteriores, con un porcentaje alto, cercano a la mitad. En el caso de la 3) –*No representan bien mis intereses*- presenta una diferencia significativa entre indefinidos –47,4%- y temporales –40,9%-. Los indefinidos valoran más –casi siete puntos- esa circunstancia como motivo influyente para no afiliarse a un sindicato.

²⁹ Según los datos de la ECVT no se puede saber si son los mismos individuos los que han coincidido en cada una de las opciones o, si bien, se han distribuido de forma muy desigual entre las siete opciones. Aquí, se considera que, al menos en un tercio de ocupados –sumando las respuestas de mucho, poco o algo-, alguna o varias de esas circunstancias han influido con mayor o menor importancia en su decisión de no afiliarse a un sindicato. Al contrario, cerca de dos tercios no verían en esas circunstancias una influencia decisiva en su decisión de no-afiliación.

Igualmente, tiene un porcentaje cercano al 40% la 1) *-No actividad sindical en mi empresa-*, aunque no presenta diferencias significativas por edad o tipo de contrato.

Tabla 6.14
Circunstancia que influye en su decisión de no afiliarse (%)³⁰

	Adulto	Joven	Indefinido	Temporal
1. No actividad sindical en mi empresa	37,6	37,2	39,7	39,6
2. Podría perjudicar mi carrera profesional	19,2	22,1	25,0	21,4
3. No representan bien mis intereses	44,0	41,9	47,5	40,9
4. No representan bien mis intereses	39,0	40,6	46,7	48,5
5. No conozco propuesta de sindicatos	41,7	50,0	47,3	50,4
6. Está en contra de mi forma pensar	32,6	29,1	33,3	32,5
7. Sindicatos defienden sólo a trabajadores fijos	25,4	27,1	26,2	25,3

Fuente: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo-2004 (MTAS, 2005), con elaboración propia a partir de respuestas válidas.

En sentido contrario, las tres circunstancias de menor influencia en la decisión de los jóvenes de no afiliarse a un sindicato son: la 2) *Podría perjudicar mi carrera profesional* –22,1%-; la 7) *Los sindicatos defienden sólo a trabajadores fijos* –27-1%- , ambas ligeramente superiores a las de los adultos, y la 6) *Está en contra de mi forma pensar* –29,1%- con un porcentaje algo inferior al de los adultos.

Por tipo de contrato también son los factores que tienen menor porcentaje en relación con la influencia en la no-afiliación, aunque en el caso de los temporales son algo menores respecto de los indefinidos.

En todo caso, tal como están expresadas esas preguntas, no se interpreta que no existan esos perjuicios para la carrera profesional, esa segmentación de la acción sindical hacia los trabajadores indefinidos o diferencias de los sindicatos con su forma de pensar, sino que esas circunstancias sólo tienen importancia en la decisión de no-afiliación para esa parte de jóvenes y de temporales que no llega al 30%. Para el resto no constituyen un motivo influyente para su decisión.

La razón de no afiliarse a un sindicato, para la mayoría de dos tercios de ocupados que no expresa una circunstancia concreta, es previa, y obedece a otros

³⁰ Aquí se han acumulado las respuestas que expresan una influencia en la decisión de no afiliarse en las tres opciones de *Mucho, Poco o Algo*.

factores genéricos o no preguntados que hay que explicar. Su opción de no-afiliación puede expresar una posición *naturalizada*, sin un motivo específico e inmediato. Mientras, existe una minoría cualificada de un tercio con motivos explicitados de esas circunstancias que dicen les influyen para la no-afiliación. Ello se puede interpretar en el sentido de que, precisamente, son esos motivos específicos los que explican su no-afiliación, y en el caso de su modificación esas personas podrían ser susceptibles del acercamiento a los sindicatos. Por tanto, no se puede aventurar que los dos tercios no-afiliados por otros factores genéricos esté más cercano a los sindicatos que el tercio que expresa esos motivos concretos para no afiliarse, en particular el 25% que les influye *poco o algo*.

Según lo señalado en esta investigación, en la afiliación sindical están influyendo factores generales e históricos –estructurales, institucionales y culturales-. A efectos comparativos, el modelo económico y productivo más similar a España es Italia, que tiene un 38% de afiliación. Las diferencias son históricas, institucionales y culturales, y en las tres décadas de 1945 a 1975, configuraron un ciclo político-sindical diferente en cada uno de los dos países. Sin llegar a ese objetivo, el horizonte de la afiliación sindical en España se puede situar en la media de la tasa neta de la UE-15, en torno a un 30%. Sin embargo, el techo máximo alcanzado en la reciente historia –tras el breve momento de *simpatía* de la transición política- se ha situado en el 20% y en los últimos años está en torno al 17%.

En definitiva, dentro de ese marco histórico esta dinámica de escasa afiliación sindical en España no ha podido ser contrarrestada por los sindicatos debido a una débil pertenencia y una insuficiente influencia de su acción sindical. Existe un déficit en esos dos elementos centrales: poca *identificación* en las bases sociales del sindicalismo y limitada *influencia* real con resultados efectivos o expectativas de conseguirlos. El problema no es que exista un desacuerdo de fondo con los sindicatos –que puede estar representado por el 10% que refleja con rotundidad algunas circunstancias sindicales para no afiliarse-. La cuestión es que esa mayoría de dos tercios de ocupados no tiene motivos suficientes para superar esa indiferencia o alejamiento de la afiliación sindical y del sindicalismo, y esa minoría de un tercio expresa algunos inconvenientes derivados de los límites de la acción sindical o para sus trayectorias laborales.

No obstante, dentro de esos márgenes limitados, han existido importantes fluctuaciones de la afiliación sindical en España: ascenso y caída brusca en la transición política y finales de los años setenta y primeros ochenta; fuerte crecimiento del volumen

y las tasas netas a finales de los años ochenta y primeros noventa, y crecimiento del volumen global pero ligero descenso de los porcentajes respecto de la población asalariada desde mitad de los años noventa. Hoy, ese objetivo del 30% de afiliación sindical supondría casi duplicar la afiliación actual y tener de referencia el aumento de cerca de un 15% de la población trabajadora que pueda consolidar su vinculación, dinámica improbable en las presentes circunstancias. Ello teniendo en cuenta la existencia de una afiliación sindical inestable, con continuadas altas y bajas que afecta a un tercio de las personas que han estado afiliadas a un sindicato -tabla 6.17-.

En definitiva, existe una relativa aceptación de esa función de representación e intermediación de los sindicatos, una buena opinión -del 60%- sobre sus representantes sindicales, y no hay circunstancias graves de rechazo al sindicalismo. Pero la evidencia histórica de esa gran mayoría de más del 80% de la población asalariada que no se afilia a un sindicato –o se afilia y se da de baja- expresa la ausencia de unos motivos suficientes para una mayor implicación y participación sostenida en esa acción sindical simbolizada por la afiliación a un sindicato. Por tanto, en el actual contexto, el sindicalismo no ha conseguido una pertenencia o identificación suficiente ni han desarrollado una influencia sustantiva que modifiquen esas actitudes y dinámicas sociales que condicionan la no-afiliación sindical. O visto desde otro ángulo, esas bajas tasas de afiliación, inferiores al 20%, son un indicador del nivel limitado de influencia de la acción sindical y de identificación de unas bases sociales centrales, más estables, aunque existan otras bases sociales periféricas y más inestables que apoyan con su voto y delegan en sus representantes sindicales. Sobre este asunto se volverá al final de este capítulo al analizar las tendencias de la afiliación sindical en España. Ahora se trata el segundo aspecto, los rasgos de la afiliación sindical.

b) Principales rasgos de la afiliación sindical

Se explican cinco rasgos característicos de la afiliación sindical: distribución por edad y tipo de contrato; composición por edad y sindicato; estabilidad; distribución por sexo, y por tamaño de la empresa.

Primero, se expone la distribución de la participación, actual o pasada, en la afiliación sindical, por edad y tipo de contrato –tabla 6.15-. La media general es del 21,47%. Las dos variables de edad y tipo de contrato expresan unas diferencias significativas en los porcentajes de esa vinculación con la afiliación sindical respecto al

conjunto de ocupados -24,30%-. En los jóvenes -10,59%- es menos de la mitad que entre los adultos. En los temporales -18,40%- también hay una gran distancia respecto a los indefinidos -27,23%-.

Tabla 6.15

¿Ha estado afiliado alguna vez a un sindicato? Por edad y tipo de contrato (%)

Tipo de contrato	SÍ	NO
Temporal	18,40	81,60
Indefinido	27,23	72,77
Edad		
Joven	10,59	89,41
Adulto	24,30	75,70
Total (n): 5.622	21,47	78,53

Fuente: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo-2004 (MTAS, 2005), con elaboración propia.

Tabla 6.16

Afiliación sindical por edad y sindicato (%)

	TOTAL	CCOO	UGT	OTRO
Joven	10,93	10,22	11,51	11,07
Adulto	89,07	89,78	88,49	88,93
Total (n): 805	100,00	100,00	100,00	100,00
% de cada sindicato	100,00	34,04	34,53	31,43

Fuente: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo-2004 (MTAS, 2005), con elaboración propia.

Segundo, se analiza la afiliación sindical por edad y sindicato –tabla 6.16-. Se aprecia que los jóvenes están cerca del 11% -10,93%- del conjunto de la afiliación sindical, y los adultos constituyen el 89% restante. Además, ese porcentaje juvenil ha descendido respecto al año 2002, que en la misma encuesta se situaba en el 12,4%. La

distribución por edad entre los diversos sindicatos no presenta diferencias significativas³¹.

Tercero, se explica la persistencia y los cambios en la afiliación sindical –tabla 6.17-. A la pregunta *¿Ha estado afiliado siempre al mismo sindicato?*, las respuestas válidas son las siguientes: sí está afiliado y lo sigue estando, cerca del 60%; un tercio – 32,75%- estuvo afiliado pero lo dejó, y el 7,63% sigue afiliado pero en otro sindicato. Ello supone muy poca movilidad intersindical y un porcentaje relevante de un tercio que se da de baja después de haber estado afiliado. En su conjunto algo más del 17% de esta muestra de ocupados ha estado alguna vez afiliado³².

Tabla 6.17
¿Ha estado afiliado siempre al mismo sindicato?

	% válido	% s/ total
Sí y lo sigue estando	59,61	10,25
Sí pero lo dejó	32,75	5,63
No (ha cambiado de sindicato)	7,63	1,31
Total	100,00	17,19
Total (n)	1035	6020

Fuente: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo-2004 (MTAS, 2005), con elaboración propia.

Cuarto, se trata la afiliación sindical por sexo –tabla 6.18-: dos tercios son varones y un tercio mujeres. Esta proporción es inferior a la que existe entre la población ocupada en que el 61% son varones y el 39% mujeres. Así, el porcentaje de afiliación sindical de los varones ocupados es el 14,9% y el de las mujeres es el 11,5%.

³¹ En el bloque de *otro* se han sumado los individuos del resto de sindicatos que son muy heterogéneos entre sí, aunque no se puede analizar las posibles diferencias entre ellos. Por otro lado, en el caso de CCOO y UGT estos porcentajes totales y de jóvenes no concuerdan con los datos globales facilitados por estos sindicatos, ya que los porcentajes de CCOO son ligeramente superiores a los de UGT, y ambos están infravalorados respecto al resto de sindicatos –*otro*-, tal como se analizarán más adelante. Aquí, el dato más relevante a destacar es el porcentaje total de jóvenes afiliados en el conjunto de sindicatos –10,93%-, y la gran desproporción respecto de la afiliación sindical adulta –89,07%-.

³² Aquí sólo se ha tenido en cuenta a las personas que han estado alguna vez afiliadas a un sindicato (n: 1035). Respecto al conjunto de ocupados (n: 5622) –tabla 6.16- este porcentaje asciende al 21,47% que es una referencia más exacta en relación con la participación –actual o pasada- de la población ocupada en la afiliación sindical.

Por tanto, existe una desigualdad de más de tres puntos en la afiliación sindical por sexo.

Tabla 6.18
Afiliación sindical por sexo (%)

	%	Población ocupada (miles)	% de población ocupada	% de afiliación s/ ocupación
Varón	66,8	10.882	60,9	14,9
Mujer	33,2	6.983	39,1	11,5
Total (n): 816	100,00	17.865	100,00	13,6

Fuente: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo-2004 (MTAS, 2005); EPA 2004II, y elaboración propia.

Por último, se analiza la localización por tipo de empresa de la afiliación sindical -tabla 6.19-. Los autónomos representan el 5% de la afiliación sindical. De los asalariados el 40,7% está en la pequeña empresa, pero el 54,3% se sitúa en las medianas y grandes empresas. Por otro lado, la ocupación en España se concentra en la pequeña empresa. Así, según la muestra de la ECVT-2004, el porcentaje de ocupación en las empresas menores de 50 trabajadores es el 63,65% del total con una tasa de afiliación sindical sobre esa ocupación del 7,7%. En el caso de las empresas medianas -50/499- el porcentaje de ocupación alcanza el 14,69%, con una tasa de afiliación sindical del 23,1%. En las empresas grandes -500 y más- tienen el 10% de la ocupación pero su afiliación representa el 31,2% de sus trabajadores. Por último, la tasa de afiliación entre los trabajadores autónomos es del 5,1%, y representa el 4,99% del total de la afiliación sindical.

Por tanto, el peso de la afiliación sindical, en los centros de trabajo medianos y grandes, es mayoritario, constituye la base social central de los sindicatos y representa un porcentaje significativo respecto de su ocupación. Sin embargo, se acentúan las diferencias en relación con a la afiliación de las pequeñas empresas que, aunque tiene un volumen total importante y representa el 40% del total de la afiliación sindical, apenas supone el 7,7% de su población ocupada.

Tabla 6.19
Afiliación sindical según tamaño de la empresa

Empresa	% afiliación	% ocupación	Tasa de afiliación (s/ ocupación)
Autónomo	4,99	11,64	5,1
Menos de 50 asalariados	40,70	63,65	7,7
De 50 a 499	28,30	14,69	23,1
500 y más	26,01	10,02	31,2
Total (n): 742	100,00	100,00	12,0

Fuente: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo-2004 (MTAS, 2005), con elaboración propia.

Se han analizado cinco rasgos de la afiliación sindical. Ahora se explicará un aspecto importante de sus características: La composición de clase objetiva de la afiliación sindical y la auto-identificación de clase de las personas afiliadas, y se compararán con los porcentajes respectivos de la población ocupada.

c) Clase social objetiva y subjetiva de la afiliación sindical y la población ocupada

Esta sección explica la *situación de clase* ocupacional, la *clase social objetiva*, por el indicador de nivel de ingresos, y la *clase social subjetiva*, comparando la afiliación sindical y la población ocupada total, juvenil y por sexo.

Primero, se expone la *posición o situación de clase* de la población ocupada en España³³ -tabla 6.20-. La *clase trabajadora* constituye el 36,83% del total. La mayoría son las *nuevas clases medias* –también trabajadores asalariados pero con una posición media- con el 41,33%. Las *viejas clases medias* –no asalariadas con una posición media- son el 15,59%. Los *Empresarios* –propietarios- y *directivos* –asalariados de

³³ Aquí se siguen los criterios de clasificación de E. O. Wright (1995; 1994, y 1983), aplicados en España por Félix Requena (2005, y 1991) a partir de las medias de los años 1999 a 2002 de la distribución ocupacional proporcionada por la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo del Ministerio de Trabajo. Se establecen cuatro categorías según la *posición* de clase: *Clase trabajadora*: obreros de la industria, servicios y agricultura; *Nuevas clases medias*: personal administrativo, comercial, técnico y de servicios; *Viejas clases medias*: autónomos y pequeños propietarios agrícolas, y *Empresarios* y *directivos*.

nivel alto- son la clase alta con el 6,26%. Existen algunas diferencias significativas por sexo. El porcentaje de clase trabajadora de los varones –44,49% -es casi el doble que el de las mujeres -23,62%- , y al revés el porcentaje de nuevas clases medias de los varones –31,11%- es casi la mitad que el de las mujeres –58,88%-. Esta desigualdad se explica por la mayor participación ocupacional masculina en el sector industrial –obreros especializados y no especializados- considerados *clase trabajadora* y una mayor participación femenina en la actividad comercial y administrativa del sector servicios, considerada una posición de *nueva clase media* –aunque suponga unos menores ingresos de salarios-. Así mismo, entre *viejas clases medias* y *empresarios* y *directivos* hay una mayor participación de varones respecto de mujeres.

Tabla 6.20

Situación de clase según distribución ocupacional, total y por sexo (%)

Situación de clase	Total	Varones	Mujeres
Clase trabajadora	36,81	44,49	23,62
Nuevas clases medias	41,33	31,11	58,88
Viejas clases medias	15,59	16,71	13,68
Empresarios y directivos	6,26	7,69	3,82
Total	100,00	100,00	100,00

Fuente: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, años 1999 a 2002, citada por Requena (2005:117).

Según esta clasificación la mayoría de la población ocupada -57%- pertenecería a las clases medias. Sin embargo, existe un *segmento inferior* de las denominadas *nuevas clases medias* -personal administrativo y comercial- con una *posición* sin control o dominio en la organización del trabajo, está ampliamente feminizado y con pocos ingresos. Aunque este segmento sea del sector servicios –trabajadores de cuello blanco- se asemeja a los obreros especialistas de la industria –trabajadores de cuello azul-. Así, en el sistema de categorías convencional correspondería a la clase *media-baja*, y en muchos de sus componentes –asalariados con pocos ingresos y posición dependiente en la organización del trabajo- es más similar a la clase trabajadora que a la típica clase media –altos ingresos y mayor cualificación, autonomía y posición de control y

supervisión en la organización del trabajo-. Igualmente, una parte de *autónomos* que figura en las *viejas clases medias* -con limitados ingresos y dependencia en la organización del trabajo derivado de las subcontrataciones- también se puede asimilar a esa clase trabajadora. Por tanto, sumando esos dos segmentos a la *clase trabajadora* resultaría un porcentaje cercano a ese 70% que, por nivel de ingresos, se corresponde con las clases objetivas *baja* y *media-baja*, y no con las clases *media-media* o *media-alta*³⁴.

Segundo, se analiza la *clase social objetiva*, con el indicador de nivel de ingresos, por cinco tramos –tabla 6.21 -. Se ha distribuido la población ocupada en cinco categorías convencionales³⁵: *Baja*, *Media-baja*, *Media-media*, *Media-alta* y *Alta*. Se comparan los porcentajes de la afiliación sindical y de la población ocupada total, juvenil y por sexo de cada clase social objetiva. Existe una diferencia entre los porcentajes de la afiliación sindical y del total de la población ocupada. Comparativamente, en la afiliación sindical hay una menor presencia de la clase social *baja*³⁶ –siete puntos- y de la *media baja* –cinco puntos, y al contrario, existe una mayor participación de la clase *media-media* –nueve puntos y *media-alta* –tres puntos-. Igualmente, dentro de la población ocupada existen diferencias sustanciales entre varones y mujeres, derivados de la desigualdad de sus ingresos. Así, a la clase social *baja* pertenecen la cuarta parte de mujeres –24,85%- con dieciocho puntos más que varones. No obstante, el alto porcentaje de clase *media-baja* es similar en los dos sexos, y en el resto de clases medias y altas el porcentaje de varones es de dieciocho puntos más que el de mujeres³⁷. Con respecto a los jóvenes ocupados el 84,0% tienen unos

³⁴ Requena (2005:117) señala que esta clasificación enfatiza la situación mayoritaria de las clases medias al sumar las viejas y las nuevas clases medias. Sin embargo, tal como se explica, en las dos clases medias hay un segmento inferior –parte de autónomos y de asalariados de servicios- con mayores semejanzas con la típica clase trabajadora –trabajo dependiente e ingresos medio-bajos- que con la típica clase media –trabajo de supervisión y control e ingresos medio-altos-. Así, en la siguiente clasificación por ingresos, aparecen mayoritarias las clases sociales objetivas *baja* y *medio-baja*.

³⁵ Los resultados del total de ocupados en la ECVT-2004 presentan pequeñas diferencias, pero significativas, con los recogidos por Requena (2005: 117 y 118) que son los porcentajes medios según la ECVT de los años 1999-2002. Éstos son los siguientes -junto con los ingresos medios de cada categoría-: *Baja*: 24,17% (438 euros); *media-baja*: 57,46% (877 euros); *media-media*: 15,11% (1551 euros); *media-alta*: 2,35% (2.528 euros), y *alta*: 0,91% (3.841 euros). Comparadas esas medias con los datos explicados aquí (ECVT-2004) la clase *baja* ha descendido diez puntos –hasta la cuarta parte-, la clase *media-baja* ha mantenido su alto volumen de más de la mitad, la clase *media-media* ha aumentado siete puntos y las clases *media alta* y *alta* –minoritarias- se han incrementado tres puntos.

³⁶ Esto es debido, fundamentalmente, a la poca afiliación sindical de mujeres de clase social *baja*, ya que el porcentaje de la afiliación sindical de clase *baja* es similar al de la ocupación masculina.

³⁷ Aquí, se expresan las diferencias sustanciales por sexo entre los dos criterios de análisis de clase. Según la *posición o situación* de clase hay una mayor participación femenina en las clases medias, y masculina en la clase trabajadora. Sin embargo, según la clase social por nivel de ingresos, es mayor la participación femenina en la clase *baja* y masculina en las clases medias y altas. La explicación es que

ingresos que le asocian a la clase baja -18,87%- o media-baja -65,14%-, con unos niveles inferiores a la media. A la clase media-media, por ingresos, está el 14,39% y a las clases media-alta y alta, sólo el 1,60%. En todo caso, hay que considerar que una parte de ellos -más cualificados- pueden tener, con la edad y el aumento de su experiencia profesional, un acceso a ingresos superiores más rápidos que la media, dadas sus carreras laborales transitorias e incipientes³⁸.

Tabla 6.21
Clase social objetiva (por nivel de ingresos) de la afiliación sindical y de la población ocupada total, juvenil y por sexo (%)

Clase social objetiva (por nivel de ingresos)	Afiliación	Ocupados	Varones	Mujeres	Jóvenes
Baja (<600 euros)	6,70	13,73	6,67	24,85	18,87
Media-baja (601-1205)	51,67	56,33	56,30	56,37	65,14
Media-media (1206-1800)	32,21	22,96	28,09	14,89	14,39
Media-alta (1801-2705)	8,94	6,19	7,88	3,53	1,07
Alta (>2706)	0,48	0,79	1,06	0,36	0,53
Total porcentaje	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Total (n):	627	4.167	2.549	1.618	938

Fuente: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo-2004 (MTAS, 2005) y elaboración propia.

Tercero, se analiza la clase social subjetiva a partir de las respuestas de la propia afiliación sindical y población ocupada total, juvenil y por sexo –tabla 6.22-. Igualmente, se utilizan las cinco clasificaciones convencionales de clase social: *Baja*,

existe un amplio segmento inferior de las nuevas clases medias –asalariadas con pocos ingresos del sector servicios- ampliamente feminizado y con ingresos inferiores a los asalariados –masculinos- de la industria contabilizados en la clase trabajadora.

³⁸ La media de ingresos de los años 1999-2002 presenta una desigualdad según grupos de edad y sexo. Los jóvenes varones ocupados –16 a 28 años- en esos cuatro años tuvieron unos ingresos medios de 814 euros y los del total de varones ocupados de 1.073 euros (29-35 años: 1.033; 36-41 años: 1.126; 42 a 49 años 1.220, y 50 años y más: 1.211). Las mujeres jóvenes ocupadas –16 a 28 años- tenían una media de ingresos de 659 euros y la media de mujeres ocupadas de 792 euros (29-35 años: 806; 36-41 años: 855; 42 a 49 años 894, y 50 años y más: 819) (Requena 2005:78). Por tanto, los jóvenes tienen unos ingresos inferiores a los adultos, y en cada tramo de edad, existe un nivel menor de ingresos de las mujeres respecto de los varones, que en el caso de las mujeres jóvenes se sitúa en torno al 60% respecto de los varones jóvenes.

Media-baja, Media-media, Media-alta y Alta. Aquí, se expresa la auto-identificación de las personas afiliadas y ocupadas respecto de una determinada clase social. Existen pequeñas diferencias entre la percepción de pertenencia de clase entre las personas afiliadas y la media de las ocupadas, y tampoco existen diferencias significativas por sexo y edad. Sólo se puede señalar que, en el caso de las personas afiliadas, existe un porcentaje ligeramente superior que se auto-define de clase media-baja –13,38%- y media-media –63,57%-, y algo inferior el de los que se consideran de clase media-alta. Al contrario, en el caso de jóvenes ocupados el porcentaje de los que se consideran de clase media-baja es ligeramente inferior –11,52%-, y es algo superior el de los que se consideran de clase media-media –64,94%-.

Tabla 6.22

Clase social subjetiva de la afiliación sindical y la población ocupada total, juvenil y por sexo (%)

Clase social subjetiva	Afiliación	Ocupados	Varones	Mujeres	Jóvenes
Baja (1 y 2)	1,27	1,11	1,02	1,28	1,21
Media-baja (3 y 4)	13,38	12,76	13,06	12,26	11,52
Media-media (5 y 6)	63,57	62,69	62,53	62,96	64,94
Media-alta (7 y 8)	20,25	22,26	22,17	22,40	21,12
Alta (9 y 10)	1,53	1,18	1,23	1,10	1,21
Total porcentaje	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Total (n):	785	5.832	3.645	2.187	1.241

Fuente: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo-2004 (MTAS, 2005), EPA 2004II y elaboración propia.

Respecto de la clase social subjetiva las diferencias más relevantes se encuentran en su relación con la clase social objetiva. En la afiliación sindical se auto-definen de clase social *subjetiva baja* el 1,27%, cuando por ingresos son, objetivamente, el 6,70%, y de clase social *subjetiva media-baja* el 13,38%, frente al 51,57% situado en esa clase social objetiva. Es decir, existe una percepción e identificación de una clase social superior de la que se deduce de su situación objetiva –por ingresos y por su posición de clase trabajadora-. Así, el 58,4% de la afiliación sindical son de clase social objetiva

baja y medio-baja, pero sólo se auto-definen de esas clases el 14,6%. Es decir, el 44% de personas afiliadas han experimentado un desplazamiento hacia una auto-identificación superior de clase media-media. Así, la composición de clase media-media, en el plano objetivo, es del 32,2% de la afiliación sindical, y en el plano subjetivo es el 63,6%, habiéndose incrementado en el 31,4%. Éste es el bloque mayoritario –casi dos tercios- de auto-identificación de la afiliación sindical. A su vez, menos del 10% de afiliados sindicales son de clase social objetiva medio-alta y alta, aunque se auto-identifican con esas clases sociales el 20%. Sumados los afiliados de las clases media-media, medio-alta y alta, en el plano objetivo, se sitúan el 41,6%, y en el plano subjetivo, el 85,4%.

Este desplazamiento de la conciencia social de cerca de la mitad de la afiliación sindical, desde una situación objetiva de clase trabajadora o baja y medio baja a una auto-identificación de clase media o medio-alta es uno de los aspectos más relevantes de los cambios en la pertenencia social en los últimos años. Ese cambio se asienta en diversas transformaciones -de estilos de vida, cultura y aspiraciones vitales-, aunque se mantengan otros factores objetivos –limitados ingresos, dependencia y subordinación en el trabajo- típicos de las clases trabajadoras. Significa el debilitamiento de la llamada cultura ‘obrera’, representada por la clase obrera industrial de la época fordista. Expresa las dificultades de las bases sociales del sindicalismo para una *identificación de clase* en el sentido tradicional, de sentirse de la clase ‘obrera’ y con ‘conciencia de clase’. Esa nueva percepción de la mayoría de la afiliación sindical de considerarse identificada con la clase media se asienta en algunos cambios productivos –sector servicios- y sociales –dinámicas transversales-. Sin embargo, persisten otros rasgos objetivos comunes a las clases trabajadoras medio-bajas y bajas, que permanecen como mayoritarias.

Junto con la existencia de esas dos minorías extremas que se definen de clase social baja –14,6%- y de clase social alta –20,2%- existe una doble dinámica que afecta a casi dos tercios –63,6%- de la afiliación sindical que se considera de clase media-media. Una parte es, objetivamente, de clase media y su percepción coincide con su situación. Pero la mayoría de ese bloque –44%- está sometida a dos procesos paralelos: unas condiciones materiales y laborales de clase trabajadora y una conciencia social de clase media. En ese segmento las referencias de la subjetividad y la identificación de clase no se basan, fundamentalmente, en esas condiciones laborales sino que median otros factores. Están asociados a las transformaciones generales que están generando las mutaciones de las identidades laborales de la clase obrera clásica de la época fordista,

tal como se ha señalado anteriormente. Pero tampoco se ha consolidado una clase *media* mayoritaria (media-media y media-alta), ni en el plano objetivo ni en el subjetivo. En ese bloque decisivo para la configuración del sindicalismo permanece la disociación y el conflicto entre las dos realidades: condiciones sociolaborales y experiencias de clase trabajadora y componentes materiales y subjetividad de clase media. Así, en ese segmento de afiliación sindical, ante su realidad ambivalente pierde peso la *identificación colectiva de clase obrera* y se expresa su *pertenencia* a la clase media. Pero las identificaciones de clase social –trabajadora o media- de esas personas afiliadas son más débiles. Su comportamiento social y su vinculación con el sindicalismo también están condicionados por su percepción de los intereses socioeconómicos compartidos y por las experiencias comunes en el ámbito sociolaboral, en el que de forma persistente ese bloque permanece en un estatus de clase media-baja.

Queda abierto el problema de la conformación en las bases sociales del sindicalismo de una subjetividad, identificación o pertenencia colectiva distinta a la vieja conciencia e identificación de clase obrera, y diferente a la típica subjetividad de clase media y del proceso de amplia individualización. La conexión del sindicalismo con las nuevas realidades supone la renovación de componentes culturales y simbólicos que rellenen ese vacío y transformación de la identidad de clase de los sindicatos y sus afiliados.

En resumen, la afiliación sindical participa junto con el total de población ocupada de la misma tendencia general: aun perteneciendo mayoritariamente a las clases sociales objetivas *baja* y *media baja* -58,4%- , se auto-identifican con ellas sólo el 14,6%, y al revés, los individuos de clase social objetiva *media-media* no llegan al tercio de afiliados-32,2%- , y se auto-identifican de esa clase subjetiva casi dos tercios – 63,6%-.

Esta tendencia todavía es más pronunciada en la población ocupada y, especialmente, entre los jóvenes ocupados. Así, entre la población ocupada pertenecen a esas dos clases sociales objetivas *baja* y *medio-baja* el 70%, y en el plano subjetivo desciende su porcentaje al 14%. Al contrario, menos de la cuarta parte –23%- de ocupados pertenece a la clase social objetiva *media-media*, pero subjetivamente se identifican con ella el 62,7%. Es decir, se produce un desplazamiento de la conciencia hacia la auto-identificación de clase media-media respecto de su situación objetiva de clase baja y medio-baja. Esa tendencia de situarse subjetivamente en la clase media-media aunque objetivamente se encuentra en la clase baja o media-baja afecta al 56% de

las personas ocupadas y al 44% de la afiliación sindical. Por sexo, esa tendencia es algo más pronunciada en mujeres respecto a varones, y por edad, es más amplia en jóvenes en relación con adultos.

Así, entre los jóvenes ocupados, las diferencias de su identificación de clase respecto de su situación de clase social objetiva son algo mayores. De un segmento del 80%, por nivel de ingresos, de clase social objetiva baja o medio-baja, y uno 14,4% de clase social objetiva media-media, se pasa a unos porcentajes casi al revés: una auto-identificación de clase baja o medio-baja del 12,7% y de clase media-media del 64,9%. Es un cambio cualitativo entre su situación objetiva y su sentido de pertenencia colectiva. Se ha comentado que una parte de jóvenes puede tener de forma rápida un ascenso de sus condiciones laborales y de ingresos y sentirse ya clase media por esas expectativas realistas. Sin embargo, esa disociación entre clase social objetiva y subjetiva expresa, todavía más entre los jóvenes, cambios sustanciales en los procesos y criterios de identificación colectiva y pertenencia a la clase social definida como ‘trabajadora’, por mucho que sus condiciones laborales y de empleo persistan en una situación similar a la clase social medio-baja o baja.

Por tanto, los cambios de la pérdida de la subjetividad de pertenencia a la clase trabajadora, o baja y medio-baja, todavía son más profundos en la población ocupada que en la afiliación sindical y expresan las dificultades para la identificación de las clases trabajadoras, particularmente juveniles, con los sindicatos. Así, los vínculos del sindicalismo con unas amplias bases sociales están mediados por su influencia sustantiva y concreta atendiendo a la defensa e intermediación de sus intereses pragmáticos e inmediatos y, al mismo tiempo, por el tipo de pertenencia colectiva que reflejan ambos polos: sindicatos y bases sociales. Este componente de identificación es uno de los factores explicativos del desencuentro entre jóvenes trabajadores y sindicalismo, y está en transición y cambio, pero aquí no se puede aventurar cómo se va a configurar y en qué medida se puede renovar.

2.3 Escasa afiliación sindical juvenil

En esta sección se analiza la escasa afiliación sindical juvenil. Es un indicador clave para interpretar los vínculos asociativos y de identificación de jóvenes trabajadores y sindicatos y explicar las dificultades de su encuentro. Primero, se exponen los datos globales de la afiliación sindical juvenil con una valoración de

conjunto explicando las importantes diferencias generacionales. Segundo, se analizan las características específicas de la afiliación sindical juvenil, por Comunidades Autónomas y por ramas de actividad. Tercero, se explica la relación de la afiliación sindical con las condiciones laborales.

a) Los datos globales de la afiliación sindical juvenil

Los datos globales de la afiliación sindical juvenil se exponen en la tabla 6.23. El total de afiliados jóvenes a los sindicatos son 268.300, que representan el 11% del conjunto de la afiliación sindical (Fuente: ECVT, 2004). En relación con la juventud asalariada -4,1 millones- su porcentaje es del 6,5%³⁹. Sin embargo, con respecto a la población activa juvenil -5,5 millones-, el porcentaje de afiliación sindical baja al 4,9%. La tasa neta de afiliación sindical del conjunto de la población asalariada está en el 16,7%, y la de la población asalariada adulta en el 20,7%. Así mismo, en relación con la población activa, el porcentaje de afiliación sindical total es del 12,1% y el de la afiliación adulta llega al 14,9%. La relación entre afiliación sindical adulta y juvenil es casi de tres a uno, tomando los datos tanto de la población asalariada, como los de la población activa. Esa débil afiliación sindical juvenil se agrava por una tendencia última de disminución de los porcentajes de la afiliación joven respecto al conjunto -en los dos últimos años ha descendido del 12,4% en el año 2002 al 10,9% en el año 2004-. Por tanto, la tasa de afiliación sindical juvenil no sólo es escasa sino que comparativamente con la población adulta supone una ruptura generacional.

Por otro lado, si consideramos el tipo de contrato, el 83% de la afiliación sindical asalariada tiene contrato indefinido y el 17% restante tiene contrato temporal. En relación con el 90% de la afiliación sindical que es asalariada, suponen el 74,7% y el 15,3%, respectivamente de la afiliación sindical total.

³⁹ Las tasas de afiliación sindical se asocian, tradicionalmente, a la población asalariada, constituyendo la tasa *net*a. La tasa *bruta* es la proporción con la población asalariada y desempleada. No obstante, en los últimos años los sindicatos han extendido la afiliación entre trabajadores autónomos – ocupados no asalariados- y desempleados, por lo que tiene relevancia la comparación con la población activa. Además, hay que considerar que una parte significativa de afiliados son pensionistas y jubilados. Entre los tres bloques constituyen aproximadamente el 10% de la afiliación sindical total (Fuente: ECVT-2004 y CCOO). Aquí, se utilizará, fundamentalmente, el porcentaje respecto de la población asalariada, es decir, la tasa neta de afiliación sindical, pero complementada con referencias a los porcentajes con respecto a la población activa.

Tabla 6.23
Afiliación sindical juvenil, totales y %

Sindicato	Afiliación juven	Afiliación adulta	Total afiliación	% s/ total
CCOO ⁴⁰	137.489	856.268	993.757	13,8
UGT ⁴¹	106.009	748.903	854.912	12,4
ELA ⁴²	7.518	98.507	106.025	7,1
RESTO ⁴³	17.284	467.172	484.456	3,6
TOTAL⁴⁴	268.300	2.170.850	2.439.150	11,0
Población asalariada (miles)	4.142,6	10.466,8	14.609,4	28,3
% de afiliación s/ pobl. asalariada ⁴⁵	6,5	20,7	16,7	
Población activa (miles)	5.485,4	14.607,6	20.093,0	36,63
% de afiliación sobre pobl. activa	4,9	14,9	12,1	
Afiliados con contrato temporal			373.190	7,8
Afiliados con contrato indefinido			1.822.045	18,7

Fuentes: Sindicato respectivo, ECVT-2004 y elaboración propia. EPA: 2004II⁴⁶.

⁴⁰ Los datos facilitados por CCOO son de enero de 2005.

⁴¹ Los datos proporcionados por UGT son la media del año 2004, su último dato anual disponible.

⁴² Los datos facilitados por ELA están referidos a abril de 2006, aunque son clasificados hasta la edad de 35 años. En ese segmento el total es de 11.278, un 10,6% del conjunto. Por tanto, con el criterio aquí considerado, para homogeneizar con el resto de sindicatos, se ha estimado el total de sus afiliados jóvenes –16 a 29 años- en dos terceras partes de ese total.

⁴³ El resto de sindicatos es un conjunto muy heterogéneo. Los más importantes en afiliación son: CGT, con 60.000 –Fuente: CGT, año 2006-; CIG, con 44.300 –Fuente: CIG, año 2001, III Congreso-, y, LAB, con unos 35.000, según estimaciones. De estos sindicatos al igual que de los sindicatos profesionales y más pequeños no se han podido conseguir datos desagregados por edad. Aquí se realiza la estimación de ese conjunto restando al total de afiliación sindical el total de los afiliados de los tres grandes sindicatos con datos conocidos: CCOO, UGT y ELA. Así, se ha realizado una estimación propia, teniendo en cuenta la tasa neta de afiliación sindical juvenil, proporcionada por la ECVT-2004 –10,93%- . Por tanto, aunque alguno de ellos pueda tener un mayor porcentaje de afiliación juvenil –como la CGT- el conjunto de estos sindicatos tiene una mayor concentración electoral en la gran empresa y en la administración pública –de menor presencia laboral y de representación sindical juveniles-, una parte importante son sindicatos ‘profesionales’ y su tasa de afiliación sindical juvenil es inferior a la media. Ello coincide con el mayor porcentaje de afiliación y de representantes sindicales juveniles en CCOO con respecto a la media del conjunto, al igual que UGT que también está por encima de la media.

⁴⁴ El total de la afiliación sindical se ha hallado sumando al conjunto de afiliados ocupados proporcionado por la ECVT-2004 –2.323 mil-, el porcentaje del 5%, que corresponde, aproximadamente a la afiliación de jubilados, pensionistas y desempleados que no analiza la ECVT. Por otra parte, supone un crecimiento del 4,1% respecto de los datos para el año 2003 (Köhler y Martín, 2005:455).

⁴⁵ Aquí, se ha tenido en cuenta el conjunto de la afiliación sindical sobre la población asalariada. Si sólo se tiene en cuenta la afiliación sindical ocupada –según la ECVT-2004-, respecto de la población ocupada el porcentaje de afiliación sindical es el 15,9% (tabla, 6.31).

⁴⁶ Los porcentajes por tipo de contrato se han sacado de los datos de la ECVT-2004, (n): 728. Sin embargo, son muy distintos con otra fuente consultada. Así, según la afiliación a CCOO de Catalunya,

Del conjunto de los asalariados un tercio es temporal y la representatividad de esos sectores precarios en la afiliación sindical sólo llega al 7,8%. Los afiliados con contrato indefinido representan el 18,7% del conjunto de asalariados indefinidos, más del doble que los temporales. Del total de afiliados el 16,3% es precario –15,3% de temporales más 1% de parados⁴⁷- y el 83,7%, son de sectores relativamente estables -incluyendo pensionistas y jubilados-. Por tanto, los sindicatos no reflejan, en su composición, esa representación equilibrada del conjunto de segmentos de las clases trabajadoras, con una infra-representación de los segmentos más vulnerables y precarios que son cerca de la mitad de la población trabajadora.

Un dato significativo de los afiliados a los sindicatos es el de su antigüedad en la empresa⁴⁸. En el año 1998 existía un 40,3%, con menos de diez años de antigüedad - 15,5% menos de tres años y 24,8% de más de tres años y menos de diez-; un 24,7% de más de diez años y menos de veinte, y un 34,8% de más de veinte años. En el año 2003 los porcentajes respectivos son: 34,8% -14,1% más 20,7%-; 34,8%, y 30,4%. En esos cinco años ha aumentado el porcentaje de los afiliados de más de diez años de antigüedad en más de cinco puntos –del 59,5% al 65,2%- y, al mismo tiempo, se han reducido esos cinco puntos en los afiliados de menos de diez años de antigüedad –del 40,3% al 34,8%-. Así, en los últimos años el porcentaje de afiliación sindical entre los nuevos trabajadores se ha reducido. Dicho de otro modo, en el periodo anterior al año 1998 existía un mayor porcentaje de afiliados más nuevos y más jóvenes en las

única Comunidad Autónoma de la que se poseen datos desagregados (Alos et al. 2005), por el tipo de contrato, los temporales serían el 5% y los indefinidos el resto del 85% -contando sólo asalariados-. Extrapolando ese porcentaje al conjunto de la afiliación sindical de España, con cerca del 5% de afiliados con contrato temporal sale un resultado de cerca de 122 mil afiliados sindicales, que entre 4,7 millones de empleos temporales (EPA: 2004II) da un porcentaje del 2,6% de afiliación sindical entre los asalariados temporales. Así mismo, los afiliados con contrato indefinido son el 95% de los asalariados, pero el 85% del total –el resto del 10% son parados, pensionistas y jubilados y autónomos-. El total sería de 2,07 millones que entre 9,9 millones de asalariados con contrato indefinido supone un porcentaje del 20,9%. La proporción entre indefinidos y temporales según esa estimación sería de 8 a 1.

⁴⁷ La ECVT no proporciona datos sobre afiliación sindical de desempleados ya que la encuesta se realiza entre personas ocupadas. Aquí, se ha utilizado la fuente de CCOO basada en la afiliación sindical que figura inscrita como tal desempleada. No obstante, ese porcentaje de 1% de la afiliación que está en paro está infravalorado, ya que parte de afiliados tras despidos o prejubilaciones permanecen en su sindicato respectivo inscritos como un asalariado más. Por otra parte, en la encuesta de CCOO de Catalunya el porcentaje de afiliados desempleados respecto del total de afiliación sindical es el 7%.

⁴⁸ No se poseen datos de comienzo en la ocupación sino de la antigüedad del empleo en la última empresa. Aquí, se extrapolan los datos del estudio de afiliación a CCOO de Catalunya (Alos et al. 2005:61).

empresas⁴⁹. Dos tipos de causas, externas e internas, se pueden aventurar para explicar ese descenso de las nuevas incorporaciones. Entre las primeras, la menor seguridad del contrato indefinido de fomento⁵⁰. Entre las segundas, el menor peso de los factores derivados de la acción sindical: menor influencia sustantiva y menor identificación o pertenencia. Por último, otro elemento significado es que, por arriba, ha descendido el porcentaje de los afiliados de más antigüedad y edad –debido a las prejubilaciones y jubilaciones-. Al mismo tiempo, se ha ensanchado el bloque intermedio –entre diez y veinte años de antigüedad- en diez puntos. Es el sector socializado laboralmente en la segunda etapa sindical -1985/1994-, considerada antes la de mayor influencia de la acción sindical e identificación con el sindicalismo.

Además, hay que realizar otra constatación: la relación entre representantes sindicales y afiliados es superior en jóvenes con respecto a adultos. Si la proporción entre adultos es de un representante sindical cada diez afiliados, en el caso de jóvenes es de un representante sindical juvenil por cada siete afiliados. Es decir, la proporción de afiliación sindical juvenil es menor que entre los adultos, e indica más dificultades de la conexión con los sindicatos. A su vez, entre los afiliados jóvenes existe un porcentaje mayor que realiza funciones de representación sindical.

Este volumen de afiliación sindical juvenil es relevante comparado con el de otras organizaciones sociales y, en particular, de partidos políticos⁵¹. Pero aquí se compara, sobre todo, esos porcentajes juveniles con respecto al conjunto de jóvenes trabajadores y a la afiliación sindical adulta, que reflejan un desequilibrio generacional. Además, desde el punto de vista de la misión, los objetivos y las funciones del sindicalismo esos porcentajes de afiliación sindical juvenil son muy pequeños. Así, hay que destacar dos aspectos que expresan los límites de esa escasa afiliación sindical juvenil. Primero, en relación con su misión y sus objetivos generales, los sindicatos aspiran a representar y articular al conjunto de las clases trabajadoras. Su

⁴⁹ El dato de antigüedad en la empresa, aunque no se puede correlacionar directamente con la edad, se puede tomar como indicativo de un comienzo a edad relativamente joven –menos de 35 años- y denota una relativa duración y estabilidad en ella.

⁵⁰ Junto con otras posibles variables externas para explicar esa reducción del porcentaje de afiliación sindical entre los trabajadores más nuevos y más jóvenes, considerando que casi la totalidad tienen contrato indefinido, una de ellas puede ser la diferencia de ese tipo de contrato: en 1998 los nuevos afiliados todavía tenían contratos indefinidos ordinarios y en el año 2003 la mayoría de los nuevos trabajadores con contrato indefinido –que son los que se afilian- eran ya de fomento. Esa menor seguridad y garantías del nuevo empleo indefinido puede también explicar ese descenso de la afiliación sindical juvenil.

⁵¹ Por otra parte, tal como se ha analizado anteriormente, los sindicatos a través del sistema de representación sindical en los centros de trabajo tienen unos vínculos organizativos más directos y estables con sus bases sociales que otras organizaciones sociales y políticas con las suyas.

representatividad y arraigo es fundamental. No son una organización social que sólo quiere representar a una pequeña parte o sólo a sus afiliados, sino que negocian aspectos que atañen a la mayoría de la sociedad. Su representatividad está asociada a su función de intermediación y forma parte de su identidad social. Segundo, sus funciones principales de defensa de los intereses de las clases trabajadoras y de intermediación con empresarios e instituciones, deben estar fundamentadas en su capacidad de activación de sus bases sociales. Es un componente clave de su identidad de clase, de la función del sindicalismo de clase que se está valorando. Ya se ha comentado la diferencia sustancial entre las organizaciones de empresarios y la de trabajadores. Los primeros basan su fuerza en su poder económico y en el poder institucional asociado con ello. Los sindicatos no tienen un similar poder económico y su fuerza contractual deriva, sobre todo, de su capacidad asociativa. Por tanto, desde esa óptica, esos datos expresan una representatividad juvenil de los sindicatos muy limitada e insuficiente, junto con una diferencia sustancial con la población adulta. Ese indicador de afiliación sindical juvenil refleja una vinculación débil y escasa de los jóvenes trabajadores al sindicalismo.

Seguidamente, tras esta valoración global se analizará la afiliación sindical juvenil por ramas de actividad y por Comunidades Autónomas. Se utilizan para ello los datos de la afiliación a CCOO, que son los únicos disponibles para realizar un análisis detallado⁵².

b) Características de la afiliación sindical juvenil, por CC.AA. y ramas de actividad.

En esta sección se analizan las características particulares de la afiliación sindical juvenil, por ramas de actividad, Comunidades Autónomas y en relación con la afiliación total. Como se ha citado, esta explicación detallada se va a realizar a partir de los datos de afiliación del sindicato CCOO, único del que se han conseguido de forma completa y desagregada⁵³.

⁵² La muestra de afiliación sindical de la ECVT, distribuida por CC.AA. resulta pequeña y para desagregarla por edad es insuficiente. Por ello se ha optado por el análisis de los datos completos de afiliación total y juvenil a CCOO, desagregados por territorio y ramas de actividad que sirven de referencia para el conjunto del sindicalismo.

⁵³ Estos datos están recogidos del Informe Confederal sobre afiliación de CCOO –febrero de 2005-, referidos a enero de 2005 (CCOO, 2005b). El citado Informe es el comienzo de un estudio sistemático en CCOO sobre este tema para profundizar en el lema de su VIII Congreso, en el año 2004:

1) En primer lugar, se exponen unos datos sobre la afiliación sindical de este sindicato. Según la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo 2004 (MTAS, 2005), el índice de afiliación sindical de los asalariados españoles es del 16,7 %. CCOO tiene una tasa en torno al 7% y es el sindicato de mayor afiliación con más de un millón de trabajadores y trabajadoras afiliados, en el año 2005. Los datos referidos a ese sindicato suponen una buena radiografía de la afiliación en su composición territorial y sectorial. En ese informe se destaca también las prioridades de ese sindicato en la afiliación de jóvenes, mujeres e inmigrantes, de la que se ofrecen algunos datos. Sin embargo, aunque se señalan los cambios con respecto al año anterior -2004- no hay unas referencias históricas. Para un estudio comparativo a escala general de la evolución de la afiliación sindical se han utilizado las fuentes basadas en la ECVT del Ministerio de Trabajo, en varias investigaciones (Beneyto, 2004; Köhler y Martín, 2005), o en estudios específicos (Alós, 2005, y 2000), tal como se detalla más adelante. Aquí, se hará especial hincapié en las tasas de afiliación sindical con respecto a la población trabajadora y en la afiliación de los jóvenes.

En abril de 2004, momento del VIII Congreso Confederal de CCOO, este sindicato tenía una afiliación de 984.177 personas, considerando la media ponderada de los seis meses anteriores. A esa fecha el total de sus afiliados era de 976.935 –excluidos los pensionistas y jubilados- que es la referencia aquí utilizada para analizar los porcentajes respecto de la población asalariada –EPA2004II-, desagregadas por Comunidades Autónomas y por ramas de actividad. Junto con los 30.217 afiliados pensionistas y jubilados suman un total de 1.007.152 afiliados y afiliadas. Como se ve en la tabla 6.24, los territorios de mayor afiliación son Andalucía, Cataluña, Madrid⁵⁴ y País Valenciano, y las federaciones de rama más importantes son Minero-metalúrgica, Comunicación y Transporte y Administración Pública.

“Seguir creciendo para seguir decidiendo”. No se ha podido tener acceso a datos detallados de UGT. En todo caso, aquí no se trata de comparar opciones sindicales sino analizar el factor generacional en la composición de la afiliación sindical por ramas de actividad y Comunidades Autónomas, y para ello es suficientemente representativo el conjunto de la afiliación a CCOO.

⁵⁴ Una de las organizaciones sindicales con mayor incremento de afiliación sindical ha sido CCOO de Madrid. Entre los años 2000 y 2004, ha pasado de 107.983 a 139.770 afiliados, con un incremento del 29,44%. Sin embargo, también ha aumentado la rotatividad de altas y bajas. Así, en el año 2000 se produjeron 15.581 altas y 7.514 bajas –el 48%-, y en el año 2004 se produjeron 16.608 altas y 11.559 bajas –69%- (Fuente: CCOO de Madrid).

Tabla 6.24

**Tasa de afiliación sindical total y a CC.OO., por Comunidad Autónoma
(% sobre población asalariada)**

Territorio	Población asalariada	Afiliación a CCOO	% afiliación a CCOO	% afiliación total
Andalucía	2.169.355	164.005	7,56	20,8
Aragón	390.796	27.760	7,10	22,3
Asturias	308.067	33.081	10,74	27,8
Cantabria	169.559	14.427	8,51	26,7
Baleares	327.869	15.755	4,81	15,0
Canarias	674.978	43.673	6,47	19,2
Castilla-León	701.671	49.931	7,12	26,4
Castilla-la Mancha	495.875	57.931	11,68	23,3
Cataluña	2.378.563	162.411	6,83	16,6
Euskadi	757.220	49.241	6,50	24,9
Extremadura	289.047	18.934	6,55	16,2
Galicia	827.340	42.836	5,18	16,6
Madrid	2.159.715	138.699	6,42	10,8
Murcia	403.420	23.924	5,93	11,6
Navarra	192.430	13.177	6,85	22,3
País Valenciano	1.498.512	109.147	7,28	12,2
Rioja	90.905	7.214	7,94	21,3
Ceuta	20.639	3.290	15,94	(1)
Melilla	20.946	1.499	7,16	(1)
Total	13.876.907	976.935	7,04	18,2

Fuentes: Los datos de afiliación a CCOO son de abril del año 2004 (Fuente: C.S. CCOO). Población asalariada según la EPA, 2004II⁵⁵. Los datos de afiliación total son la media de los años 2002 y 2003, según la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo⁵⁶.

⁵⁵ El total de población asalariada EPA 2004II es de 14.609,4 (miles). Aquí, según la elaboración del Gabinete Técnico Confederal de CCOO, se han ajustado los códigos CNAE a su estructura, se han tenido en cuenta los afiliados a CCOO parados, y se han excluido del cuadro de afiliación los de la Federación de Pensionistas y Jubilados.

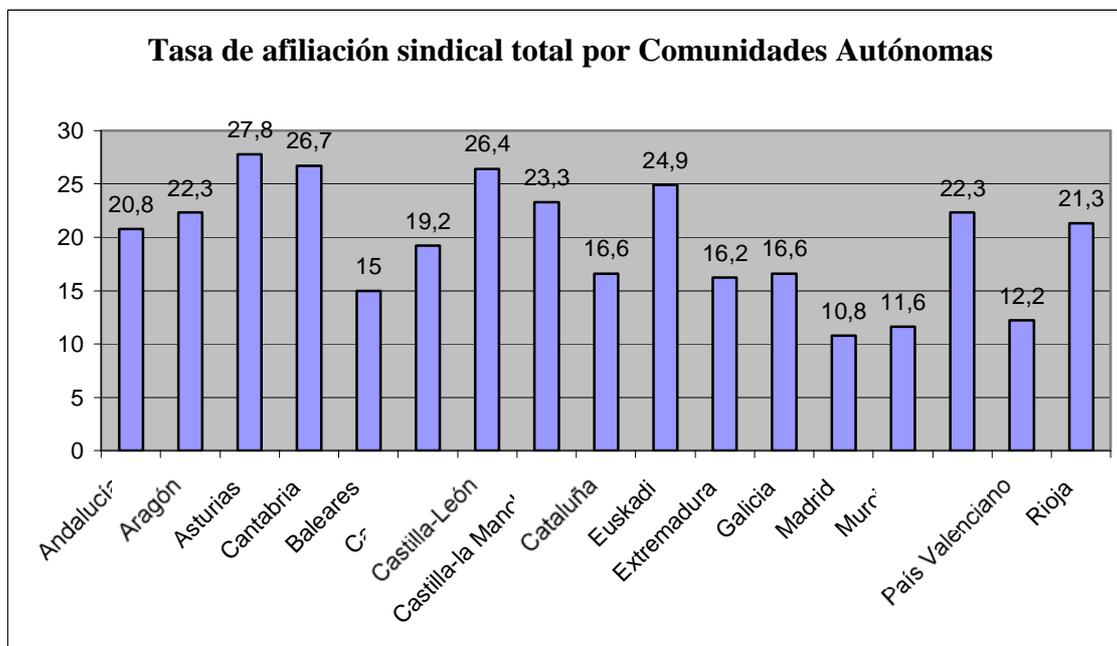
Los aspectos más significativos de la tasa de afiliación a CCOO, por territorio – tabla 6.24- son: alto porcentaje de Asturias -10,7%- y Castilla-la Mancha -11,7%-: las importantes zonas de Cataluña -6,8%- y Madrid -6,4%- con una tasa algo inferior a la media -7,0%-, y en un porcentaje muy inferior a la media Baleares -4,8%-, Galicia -5.2- y Murcia -5.9%-. Con respecto a los sectores de actividad –tabla 6.25- es de señalar la baja tasa de afiliación en Construcción / madera -4,0%-, Comercio / hostelería -3,5%- y Actividades diversas -5,1%-. Estos sectores tienen un alto porcentaje de temporalidad y gente joven e inmigrante. Mientras, en los sectores industriales de Minero-metalúrgica y Textil / químicas se da el mayor porcentaje, superior al 10%.

En la misma tabla 6.24 y en el gráfico 6.3 se exponen los datos de la afiliación sindical total distribuidos por Comunidades Autónomas. Las zonas de mayor tasa de afiliación sindical, por encima de la media del 18,2%, son: Asturias, 27,8%; Cantabria, 26,7%; Castilla-León, 26,4%; Comunidad del País Vasco, 24,9, y Navarra 22,3%. Las de menor porcentaje de afiliación son: Murcia, 11,6%; País Valenciano, 12,2%, y Madrid, 10,8%. En una situación intermedia, algo inferior a la media se encuentran: Baleares, 15,0%; Cataluña, 16,6, y Galicia, 16,6%. En comparación con la afiliación a CCOO existe una correspondencia en algunas de ellas de mayor afiliación –Asturias-, de menor –Baleares y Murcia- y en la situación intermedia –Cataluña-. Existen algunas diferencias significativas entre las medias de la afiliación sindical total y a CCOO: en Madrid, existe una mayor proporción de la afiliación a CCOO; en Galicia lo contrario, existe una menor afiliación a CCOO –con una presencia importante del sindicato nacionalista CIG-; igualmente, en la Comunidad del País Vasco, el porcentaje de afiliación sindical total es de los mayores –dada la importante afiliación a los sindicatos nacionalistas ELA y, en menor medida, LAB-. Sin embargo, hay que destacar la

⁵⁶ Los datos de afiliación sindical total de la ECVT son de ocupados –asalariados y autónomos-. Por tanto, esta tabla tiene el sesgo del porcentaje de autónomos –5%- por encima de la tasa neta de afiliación sindical asalariada respecto de la población asalariada, que se situaría en el 17,3%, en vez del 18,2%. La distribución por Comunidades Autónomas está basada en una muestra pequeña de las personas afiliadas de entre 6020 encuestas a individuos ocupados, y tiene por objeto señalar algunas diferencias significativas. No obstante, en la ECVT-2004, con 805 respuestas válidas, existe una infra-representación de algunas Comunidades –como la de Madrid, con 31 afiliados, por debajo de zonas como Extremadura, Aragón, Baleares o Canarias-, y una sobre-representación de otras –como la de Castilla-la Mancha, con 64 afiliados, más del doble que Madrid-. Por tanto, aquí se han desechado los datos de la ECVT-2004 y se han expuesto los de la media de los años 2002 y 2003 que son más proporcionados, y (1) no se han sacado las tasas de Ceuta y Melilla dado el gran margen de error de los datos de la encuesta por su escasa población. En el resto de datos de afiliación, con menos opciones que las diecisiete CC.AA., se han tenido en cuenta los datos de la última ECVT del año 2004. Estas medias de la ECVT 2002 y 2003 son también utilizadas por Beneyto (2004:56) y Alós et al. (2005:54).

situación media de Cataluña, tanto de la afiliación a CCOO cuanto a la afiliación total. Es decir, es una Comunidad Autónoma cuyas tasas de afiliación sindical son representativas del conjunto de CCOO y del conjunto de la afiliación total de España.

Gráfico 6.3



Fuente: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo –2002/2003-.

Con respecto a los inmigrantes el total de afiliados a CCOO son 25.781, lo que supone el 2,59% del total. Hay que destacar el alto porcentaje que supone la afiliación de inmigrantes en Murcia -8,80%- , Baleares -6,18- y Navarra -4,38%-. Aunque el volumen mayor se encuentra en Cataluña, Madrid y País Valenciano, donde se concentran la mitad de los afiliados inmigrantes. Igualmente, las ramas con mayor porcentaje de afiliación inmigrantes son: Construcción -9,94%-, Agroalimentaria -6,61%-, Comercio y hostelería -5,50%- y Actividades diversas -4,40%-.

En relación con la afiliación de mujeres, el total de afiliadas a CCOO son 346.190, el 34,84% del total. No existen grandes variaciones territoriales, pero sí sectoriales. Van desde el 75,45% en Sanidad y el 64,42% en Enseñanza, hasta el 5,34% en Construcción y el 8,97% en Minero-metalúrgica.

2) En segundo lugar se analizan los datos de afiliación sindical juvenil. En CCOO hay 137.489 afiliados jóvenes, el 13,84% de su afiliación total –Tabla 6.26 y Gráfico 6.4-. En términos absolutos hay que destacar Andalucía y Cataluña, con más de 22.000 jóvenes afiliados cada una, que junto con Madrid -17.494- y País Valenciano -

15.741- suman más de la mitad de la afiliación sindical juvenil. Pero es significativo el alto porcentaje relativo de la afiliación de jóvenes en Navarra -22%- y en Castilla-la Mancha -18,89%-.

Tabla 6.25
Tasa de afiliación a CC.OO., por rama de actividad
(% sobre población asalariada)

Ramas de actividad	Total población asalariada	Total afiliación a CCOO	% CCOO s/ población asalariada
Actividades diversas	1.308.573	67.230	5,14
Agroalimentaria	760.370	56.285	7,40
FSAP (admón. Pública)	1.197.137	108.393	9,05
COMFIA (Serv. administr./financ.)	1.135.494	81.364	7,17
FECOMA (Constr./madera)	2.016.717	80.188	3,98
Enseñanza	961.873	82.517	8,58
FECOHT (Comercio / hostelería)	2.509.030	87.179	3,47
Minero-metalúrgica	1.387.932	156.056	11,24
FITEQA (Textil / químicas)	609.951	66.408	10,89
Sanidad	693.571	68.433	9,87
Comunicación y transporte	1.296.259	112.663	8,69
Parados		10.219	
Total	13.876.907	976.935	7,04

Fuente: C.S. de CC.OO. Datos de afiliación de abril de 2004⁵⁷.

Por ramas de actividad –tabla 6.25 y gráfico 6.5- es significativo el mayor porcentaje de afiliación sindical juvenil en Comercio / hostelería -23,15%- y Construcción 20,58%, sectores con una presencia laboral de jóvenes superior a la media. En el otro extremo es de resaltar el pequeño porcentaje en Administración Pública -6,47%-, seguido de Enseñanza -11,28%- y Comunicación / transporte - 11,57%-, que coincide con la presencia sindical en centros de trabajo de asalariados adultos.

⁵⁷ Los pensionistas y jubilados -30.217- no figuran en las Ramas al no ser asalariados.

Tabla 6.26

Distribución de la afiliación a CC.OO., por edad y Comunidad Autónoma

(Jóvenes, menos de 30 años)

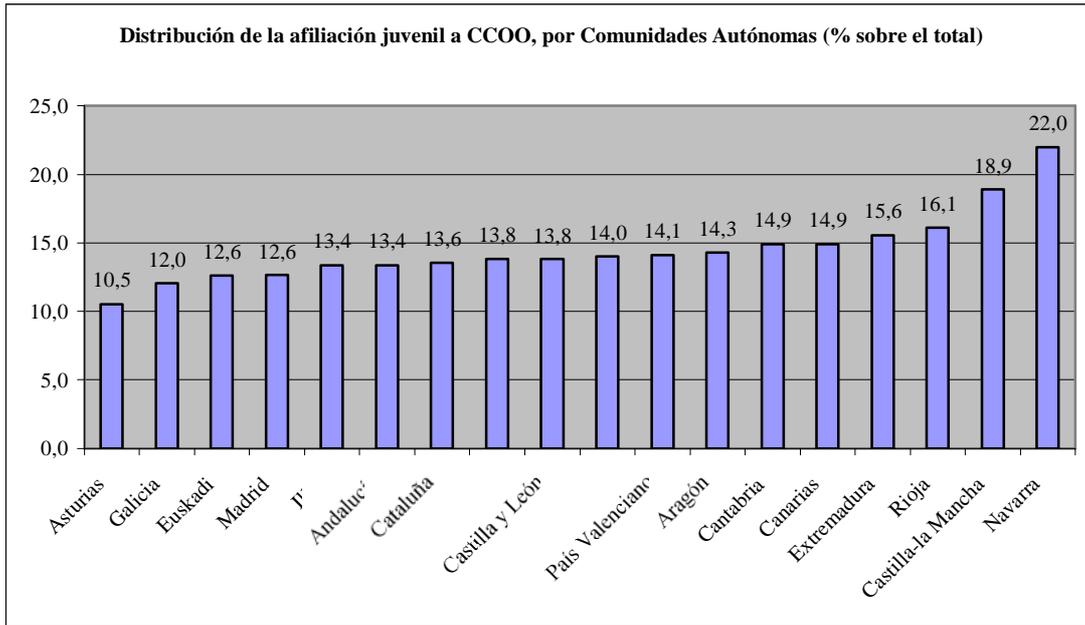
Territorio	Total	> 30 años (total)	> 30 años (%)
Andalucía	167.714	22.441	13,38
Aragón	28.161	4.020	14,28
Asturias	35.892	3.781	10,53
Cantabria	14.560	2.171	14,91
Castilla y León	50.936	7.034	13,81
Castilla-la Mancha	56.853	10.740	18,89
Cataluña	164.779	22.327	13,55
Euskadi	50.728	6.403	12,62
Extremadura	19.183	2.987	15,57
Galicia	45.103	5.432	12,04
Illes	16.415	2.194	13,37
Canarias	43.305	6.463	14,92
Madrid	138.393	17.494	12,64
Murcia	24.707	3.461	14,01
País Valenciano	111.500	15.741	14,12
Rioja	7.393	1.192	16,12
Ceuta	3.257	441	13,54
Melilla	1.466	216	14,73
Navarra	13.412	2.951	22,00
Total	993.757	137.489	13,84

Fuente: C.S. de CC.OO –SIGIS-. Datos de afiliación de enero del año 2005.

Por último, hay que reflejar que en CCOO hay 10.219 afiliados parados –tabla 6.25-, lo que supone sólo el 0,46% respecto del conjunto de parados (2.227,2 –en miles-, según la EPA2004II). Hay que considerar que una parte significativa de afiliados que pierden el empleo siguen registrados como asalariados en sus respectivas federaciones de rama, y esa afiliación de parados corresponde mayoritariamente a personas de primer empleo y que participan en los cursos de formación ocupacional. En todo caso, esa

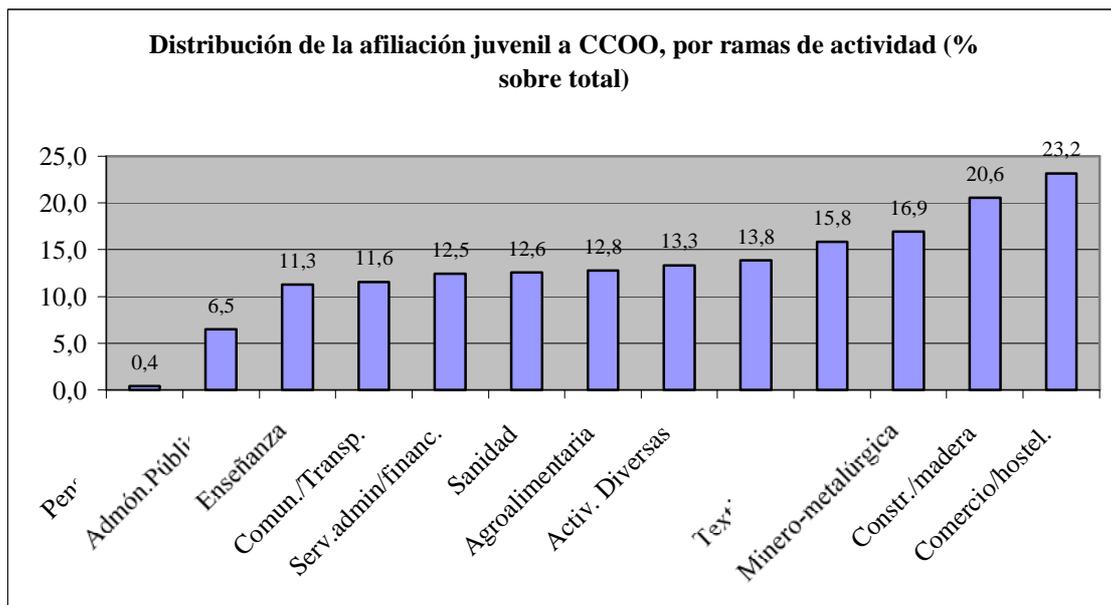
bajísima proporción es un indicador de la poca representatividad sindical entre la gente parada, a la que tampoco se llega a través de las elecciones sindicales. Extrapolados esos datos al conjunto de sindicatos sería una afiliación de desempleados de un poco más de 1%. Así mismo, el número de afiliados a CCOO de pensionistas y jubilados es un total de 30.217, el 3% del conjunto de su afiliación.

Gráfico 6.4



Fuente: C.S. de CC.OO

Gráfico 6.5



Fuente: C.S. de CC.OO.

Tabla 6.27

Distribución de la afiliación a CC.OO. por edad y rama (Jóvenes, menos de 30 años)

Rama	Total	> 30 años (total)	> 30 años %
Actividades Diversas	66.556	8.872	13,33
Agroalimentaria	56.544	7.215	12,76
FSAP (Admón. Pública)	107.889	6.980	6,47
COMFIA (Serv. admin/financ.)	80.564	10.027	12,45
FECOMA (Constr./madera)	79.668	16.399	20,58
Enseñanza	82.105	9.264	11,28
FECOHT (Comercio / hostel.)	86.885	20.111	23,15
Minero-metalúrgica	155.753	26.321	16,90
Pensionistas y jubilados	30.295	128	0,42
FITEQA (Textil/químicas)	66.347	10.501	15,83
Sanidad	68.765	8.665	12,60
Comunicación y Transporte	112.386	13.006	11,57
Total	993.757	137.489	13,84

Fuente: C.S. de CC.OO. Datos de afiliación de enero del año 2005.

c) Afiliación sindical y condiciones laborales

Para completar el estudio de la afiliación sindical juvenil, se van a recoger diversos datos de un exhaustivo estudio de la situación de la afiliación a CCOO de Catalunya, realizado en el ámbito del CERES –*Centre d'estudis i recerca sindicals*- de CCOO (Alós, 2005). Aquí, se seleccionarán algunos elementos referidos a la afiliación sindical juvenil, y se explicarán de acuerdo con el objeto de esta investigación.

En ese estudio se hace una distribución de los afiliados y afiliadas a ese sindicato, en condición de ocupados, en cuatro grupos, según la tipología de los trabajadores:

- **Centrales tradicionales** -47%-. Está formado especialmente por hombres (en un 83%), de más de 35 años (98%), con estudios elementales (55%), con elevada antigüedad en la empresa (un 87% lleva más de nueve años en la misma empresa), ocupados en la industria privada (58%), en centros de trabajo de más de cincuenta trabajadores (70%), con categoría de operarios o administrativos cualificados. Es el

grupo de más años de afiliación al sindicato: un 69% está afiliado desde antes de 1986.

- **Centrales emergentes** -28%-. Se trata, fundamentalmente, de trabajadores con estudios superiores (78%), algo más mujeres que hombres, con elevada antigüedad en el empresa (el 74% lleva más de nueve años), de edades medianas (un 70% tiene entre 35 y 39 años), trabajando sobre todo en la categoría de técnicos (67%) en servicios públicos o servicios privados cualificados (83%).
- **Periféricos en transición** -20%-. Se llama así al colectivo que corresponde muy mayoritariamente con categorías de operarios cualificados o administrativos en general (90%), sobre todo jóvenes menores de 35 años (78%), hombres (73%), con antigüedades en la empresa no demasiado elevadas (un 93% lleva menos de nueve años), trabajando en empresas industriales (62%) o servicios privados no cualificados (31%), en centros de trabajo de mayores dimensiones (un 62% lo hacen en centros de más de 50 trabajadores)
- **Periféricos** -5%-. Se trata, sobre todo, de mujeres (90%), de edades medianas o altas (un 60% tiene más de 49 años), con estudios elementales (88%), trabajando con categorías poco o no cualificada (90%) en empresas de servicios privados no cualificados (83%).

Además están los jubilados -8%- y los desempleados -7%-. Este último porcentaje es significativo, y refleja la importancia asociativa entre las personas paradas de la red sindical de formación ocupacional⁵⁸.

En ese estudio se comparan los datos de esta última encuesta sobre la afiliación a CCOO de Catalunya del año 2003 con las realizadas en los años 1998 y 1992. De estos resultados se pueden destacar las siguientes valoraciones. Hay un peso significativo de los nuevos trabajadores centrales emergentes, con un fuerte crecimiento –ha aumentado diez puntos con respecto al año 1998-. Junto con el mayor equilibrio en la composición femenina con respecto al sector central tradicional, señala unos cambios de mayor presencia de mujeres de sectores cualificados que la base afiliada tradicional. El sector menos cualificado, feminizado y más periférico tiende hacia la disminución. Existe una importante afiliación en los nuevos trabajadores más jóvenes –en torno a 35 años-, los llamados periféricos en transición. No obstante, hay que observar que son

⁵⁸ La diferencia con otra organización similar, CCOO de Madrid, es significativa. En ésta los desempleados sólo llegan al 1,32% del total y los jubilados y pensionistas al 1,56% (Fuente: CCOO de Madrid, datos del año 2004).

preferentemente hombres, de mayor cualificación y de centros grandes, es decir, con más garantías en su empleo y en empresas más sindicalizadas. En ese sentido, se reproducen las bases sociales centrales de los sindicatos.

Según la distribución de la afiliación y de los representantes sindicales por sexo - tabla 6.28-, se aprecia un aumento del porcentaje de afiliación femenina, llegando a ser un tercio del total. Pero es de destacar la diferencia todavía más sustancial en la composición por sexo de los delegados sindicales, entre los que todavía más del 81% son hombres y sólo poco más del 18% son mujeres.

Tabla 6.28
Distribución de la afiliación sindical y delegados sindicales, según sexo
(CC.OO. de Catalunya)

Sexo	Afiliación 1992	Afiliación 1998	Afiliación 2003	Delegados 2003
Hombre	73,4%	72,7%	67,0%	81,7%
Mujer	26,6%	27,3%	33,0%	18,3%

Fuente: Alos, 2005:32

Por otro lado, un indicador del nivel de participación en la actividad y en la organización sindical lo constituye los datos de la distribución de la afiliación -encuesta del año 2003 (Alos, 2005:112)- según el nivel de su implicación sindical. Se distinguen afiliados con responsabilidades sindicales -14,7%-, afiliados activos sin responsabilidades -19,2%- y resto de afiliados -66,1%-, cuyo nivel de participación es muy bajo.

Sin embargo, conviene valorar la evolución de la afiliación sindical *ocupada* por segmentos de edad según los datos de las encuestas de afiliación de CCOO de Catalunya, para evaluar específicamente la evolución de la afiliación sindical entre los jóvenes.

Como se ve en la tabla 6.29 existe un fuerte descenso en el porcentaje de afiliación sindical de las personas con menos de 35 años. Es decir, se ha producido un mayor envejecimiento de la afiliación y la edad media ha pasado de 40,2 años, en el año

1992 a 43,3 años en el año 2003⁵⁹. La afiliación sindical juvenil –menor de 35 años- ha descendido casi 12 puntos, más de un tercio del porcentaje total del año 1992. Por otro lado, en esa Comunidad Autónoma el 95% de la afiliación asalariada tiene contrato fijo y el 5% restante temporal. Pero si desglosamos los menores de 35 años en segmentos más cortos tenemos otros datos sobre la afiliación sindical juvenil.

Tabla 6.29
Comparación de la estructura de edades de la afiliación sindical
(CC.OO. de Catalunya)

Edad	Afiliación 1992	Afiliación 1998	Afiliación 2003
Menos de 35 años	33,5%	27,3%	21,9%
35 a 54 años	55,0%	63,7%	60,6%
55 años y más	11,5%	9,1%	17,5%

Fuente: Alos, 2005:26

En la tabla 6.30 se señalan los datos de la evolución de los tres tramos de edad: se ha producido una disminución de la afiliación sindical entre los jóvenes en esa década larga. Así, en el año 1992 existía una mayor representatividad de la afiliación sindical entre jóvenes trabajadores. Además, si se incorpora el tramo de 30 a 34 años, precisamente el que tiende a configurarse con una mayor estabilidad en la empresa y con mayor antigüedad, se nota un descenso significativo de esa afiliación de más de cinco puntos. Es decir, en el año 2003 la afiliación sindical en ese tramo ha disminuido un tercio con respecto al año 1992. Con los datos del segmento posterior -35 a 55 años- se comprueba que en los tramos siguientes -de 35 a 39 años, y de 40 a 44 años- también ha descendido ligeramente su porcentaje, mientras han ascendido los porcentajes de la afiliación sindical en los tramos de mayor edad –más de 45 años-.

⁵⁹ En una encuesta realizada por CCOO de Aragón –septiembre y octubre de 2005- entre una muestra válida de 311 personas afiliadas y ex-afiliadas la composición por edad es la siguiente: menor de 26 años: 3,7%; de 26 a 35 años: 18,1%; de 35 a 45 años: 32,6%; de 45 a 55 años: 27,2; más de 55 años 18,5%. La edad media y la mediana son de 44 años. Es decir, según los tramos de edad de CCOO de Catalunya, la composición es similar: 21,8% hasta 35 años; 59,8% entre 35 y 55 años, y 18,5% de más de 55 años.

Tabla 6.30

Comparación de la estructura de la afiliación de jóvenes (menos de 35 años)
(CC.OO. de Catalunya)

Edad	Afiliación 1992	Afiliación 1998	Afiliación 2003
Menos de 25 años	4,6%	4,1%	3,0%
25 a 29 años	12,9%	8,3%	8,4%
30 a 34 años	16,1%	14,8%	10,5%

Fuente: Alos, 2005:43

Las conclusiones son claras: ha disminuido el porcentaje de afiliación sindical más joven, no se avanza en el proceso de rejuvenecimiento de ese sindicato en esa zona, tan representativo y en condiciones relativamente favorables, en los componentes de pertenencia e influencia, dentro del panorama sindical español. Por otra parte, como se ha señalado, ese porcentaje de afiliación sindical joven se sitúa más en los segmentos de empleo indefinido, relativamente cualificado y en empresas medianas y grandes. Así, se deja un mayor vacío en la representación de los sectores precarios o periféricos: con empleo temporal –un tercio-, de las pequeñas empresas, mujeres y, particularmente, inmigrantes. Así, en esa zona, la tasa de afiliación sindical entre trabajadores con contrato indefinido alcanza el 22%, pero entre los de contrato temporal no llega al 3%.

De acuerdo con este estudio del CERES de Catalunya (Alós y otros, 2005:158) se explican los factores que se consideran que explican los niveles de activismo sindical. Se manifiesta que la estructura productiva de la empresa y la gestión de personal influyen aunque no lo determinan. Se apuntan también otros factores como las características individuales, según las cuatro tipologías básicas comentadas. Así, serían más favorables a la participación sindical los afiliados centrales en empresas con cierta capacidad de regulación laboral y de presencia organizativa. Y estarían con condiciones menos favorables los afiliados periféricos e inestables en las empresas con menor capacidad de influencia sindical. En definitiva, según ese estudio (Alos, 2005:212) la situación diversificada en esas cuatro categorías de afiliados esta condicionada por esos factores externos –estructura productiva de la empresa, gestión de personal y condiciones de trabajo de los trabajadores- y por los factores internos –de pertenencia- como la fuerza sindical y las oportunidades de mejorar sus condiciones laborales.

Por otra parte, existe el factor de la acción institucional de los sindicatos en los ámbitos superiores a la empresa, como otro elemento explicativo de los niveles de afiliación y de los comportamientos laborales y sindicales, aunque se admite que no ha sido posible valorarlo. Ése constituye el principal límite de ese estudio que se ha intentado corregir en esta investigación: las dinámicas y procesos de la acción sindical en el conjunto de todos los ámbitos –no sólo en la empresa- y las estrategias y capacidades de los sindicatos con efectos en los dos planos, de influencia y pertenencia. No se trata sólo de evaluar la acción institucional de los sindicatos por encima del ámbito de la empresa, sino el conjunto de las dinámicas y lógicas de la acción sindical y sociopolítica. Por un lado, la capacidad de influencia externa en todos los ámbitos sociolaborales con las expectativas y resultados generados en las bases sociales y electorales del sindicalismo. Por otro lado, el sentido de pertenencia, identidad, participación y fuerza social y sus potencialidades del sindicalismo y sus bases sociales.

Los factores externos estructurales comentados explican una parte de la baja tasa de afiliación juvenil que todavía ha disminuido en esta última década. En particular, el importante incremento del empleo juvenil en estos últimos años no ha revertido en un aumento significativo de la afiliación sindical. Los mayores problemas del trabajo y de la precariedad laboral, las mayores necesidades de defensa, apoyo o asesoramientos sindicales no acercan, suficientemente, a trabajadores jóvenes y precarios a los sindicatos. En la percepción juvenil de cómo evitar el deterioro de sus trayectorias laborales y profesionales tienen más peso el temor a la posición empresarial y su gestión de la mano de obra en un contexto de relativa inseguridad e indefensión. Eso les lleva a desarrollar estrategias individuales y adaptativas, sin acercarse a los sindicatos. Pero tal como se ha señalado, también existen otros factores explicativos culturales y los derivados de la debilidad de la acción sindical. Estos factores internos del sindicalismo apuntan a los escasos resultados en el avance en la estabilidad en el empleo y en otras mejoras salariales o sociales –influencia-, a la insuficiente fuerza sindical para contrarrestar la gestión empresarial de las relaciones laborales. A ello se añade la débil vinculación asociativa de los jóvenes trabajadores al movimiento sindical, los límites de su pertenencia e identificación con el sindicalismo. Esos dos factores son claves para explicar ese descenso de la afiliación sindical juvenil y son aspectos complementarios desarrollados en esta investigación. Se trata de valorar cómo afectan el conjunto de las dinámicas de la acción sindical y el tratamiento específico del movimiento sindical en su relación con los jóvenes trabajadores. Es el tema tratado a continuación.

2.4 La evolución de la afiliación sindical, asociada a la pertenencia y a la influencia

En esta sección se explica la evolución de la afiliación sindical y se relaciona con los dos componentes centrales de la acción de los sindicatos: la pertenencia o identificación de sus bases sociales y los resultados o expectativas de la influencia. Los niveles y las tasas de afiliación sindical están influidos por muy diversos factores políticos, socioeconómicos y culturales. Pero existen dos factores clave relacionados con las dos lógicas de la acción sindical. La afiliación sindical está condicionada, fundamentalmente, por el grado y sentido de *pertenencia* o identificación y por el nivel de las expectativas y mejoras conseguidas por la *influencia* sindical, en los contextos determinados. Ése es el enfoque desde el que se va a interpretar en esta sección la evolución de la afiliación sindical en España⁶⁰. Así, se van a destacar dos aspectos de la relación entre afiliación sindical y los factores internos relacionados con los sindicatos. Primero, los cambios en la afiliación sindical según las etapas del sindicalismo. Segundo, la relación entre acción sindical y afiliación sindical.

Antes se han explicado los factores estructurales, institucionales y culturales que condicionan la afiliación sindical y su carácter ambivalente. Existen factores generales que están implicados en su evolución. Por un lado, hay que destacar los factores positivos para la afiliación sindical que pueden ser económicos, políticos y sociales. En el plano económico se pueden citar el nivel de empleo y de desempleo, la tasa de variación de los salarios y los precios, aunque la expansión económica y de empleo tiene influencia pero no es determinante. En el plano político e institucional, influyen otras cuestiones difíciles de medir, como son la actitud del Gobierno, el grado de seguridad legal proporcionado a los representantes de los trabajadores y trabajadoras, el marco legal de institucionalización del conflicto, las actitudes de los empresarios, el ambiente de trabajo y la calidad de los líderes sindicales. En el plano social e histórico, se pueden señalar los grandes conflictos sociales o graves tensiones políticas que generan un marco global más o menos favorable –como el largo período keynesiano tras la crisis de los años treinta y la segunda guerra mundial-. Por otro lado, los factores

⁶⁰ Una valoración detallada sobre la afiliación sindical se encuentra en Holm-Detlev Köhler y Antonio Martín (2005:451 y ss.). Aquí se utilizarán algunas de sus referencias interpretadas de acuerdo con el enfoque de esta investigación y se explicarán algunas discrepancias con sus valoraciones.

negativos, que influyen en la desafiliación sindical o estancamiento de la misma. Se pueden agrupar en tres bloques: 1) El menor peso de grandes empresas, junto con la descentralización productiva y una mayor fragmentación empresarial. 2) El crecimiento de las pequeñas empresas con una mayor presión hacia los sindicatos y la formalización legal de las relaciones laborales. 3) Los cambios en la estructura ocupacional con mayor actividad en el sector servicios y una mayor segmentación laboral, con élites profesionales por arriba y sectores precarios por abajo. Por tanto, desde esta perspectiva más general, ahora, el análisis de la afiliación sindical se centrará a través de su conexión con las dinámicas sindicales

a) Cambios en la afiliación sindical según las etapas sindicales

La evolución de la afiliación sindical en España se puede dividir en varios periodos relacionados con la evolución del empleo y las etapas de las relaciones laborales y de conflictividad sindical⁶¹. En la tabla 6.31 se exponen los datos sobre las tasas netas de afiliación sindical⁶². De forma ilustrativa se exponen la evolución de los tres aspectos más significativos: los totales de la afiliación sindical -gráfico 6.6-; la variación de los porcentajes de incrementos y descensos -gráfico 6.7-, y la evolución de las tasas netas de afiliación sindical -gráfico 6.8-.

Según Köhler y Martín (2005), los cuatro periodos de la evolución de la afiliación son: primero, años 1975/1978; segundo, años 1979/1985; tercero, años 1986/1990, y cuarto, años 1990/2003. No obstante, en esta investigación, los periodos se han configurado de otra forma, atendiendo a los cambios más significativos de las políticas sindicales y los contextos de relaciones laborales, tal como se han analizado en el capítulo anterior. Los datos totales son comunes, se han actualizado los del último

⁶¹ La afiliación sindical, de forma ya clásica (Dunlop, 1985), se ha vinculado al empleo junto con las garantías de seguridad ofrecidas por el Estado y la normativa. Igualmente, se ha asociado a la defensa ante la inseguridad por la pérdida de poder adquisitivo y otras condiciones laborales. Ello da por supuesto unos sindicatos fuertes y con poder contractual. Como se ha citado esa realidad ha cambiado en las últimas décadas. Esos factores influyen pero están mediados por la capacidad de influencia y de pertenencia de la acción sindical. Estos componentes sindicales son los principales utilizados aquí para el análisis de la evolución de la afiliación sindical en las distintas etapas.

⁶² Aquí, se van a utilizar los mismos los valores absolutos que Köhler y Martín (2005:455), hasta el año 2000. Sin embargo, los resultados de la elaboración propia de los porcentajes de las variaciones de la afiliación y de la población asalariada, expuestos en las columnas correspondientes, no coinciden con los de los autores citados. Independientemente de los posibles errores matemáticos o de transcripción los resultados aquí expuestos también conllevan otra interpretación diferente. Según estos autores en el año 2003 existían 2.342 mil afiliados, con una tasa del 17%. Aquí, se ha sustituido ese dato por el del año 2004, último con datos completos según la ECVT-2004 y las fuentes de los sindicatos.

año disponible –2004- y junto con los resultados de la elaboración propia para esta investigación se exponen en la citada tabla 6.31.

Tabla 6.31

Variación de la afiliación sindical y relación con población asalariada (1977-2003)

Año	Afiliados		Población asalariada		Tasa neta
	Total (miles)	Variación %	Total (miles)	Variación %	afiliación
1977	1.606,6	-	8.705,2	-	18,5
1980	1.109,6	-30,9	8.065,6	-7,3	13,8
1985	1.037,0	-6,5	7.309,2	-9,4	14,2
1990	1.561,2	+50,5	9.273,4	+26,9	16,8
1995	1.838,6	+17,8	8.942,7	-3,6	20,6
2000	2.093,5	+13,9	12.285,7	+37,4	17,0
2004 ⁶³	2.439,1	+16,5	14.609,4	+18,9	16,7

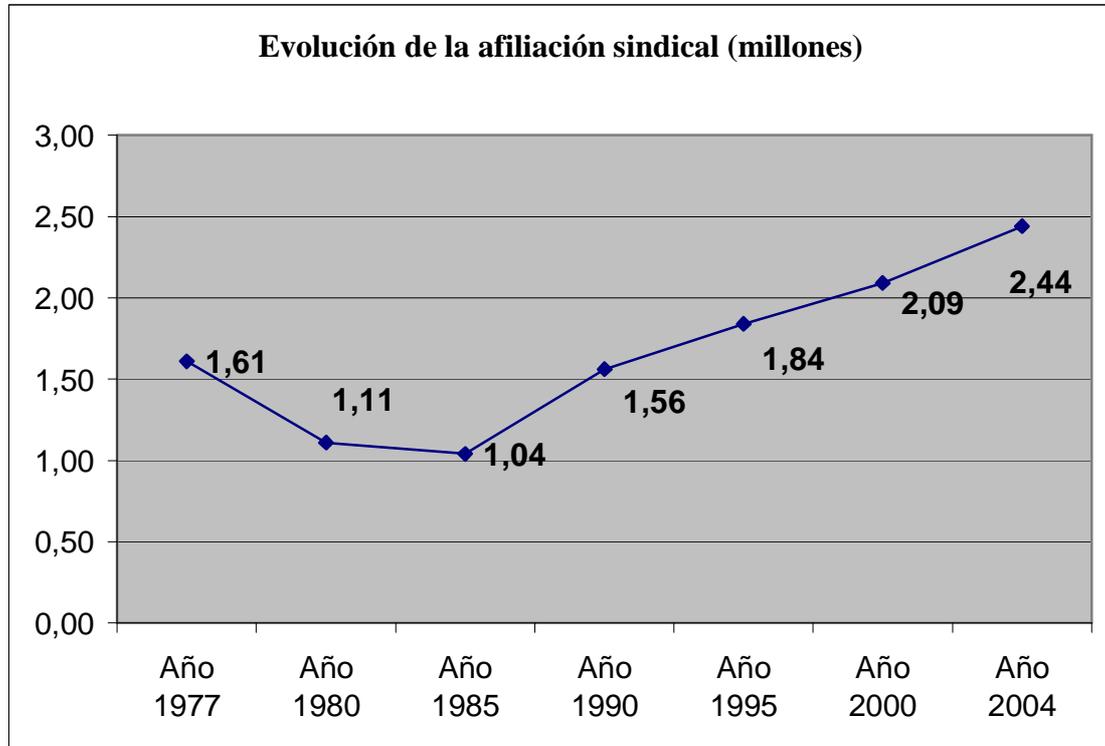
Fuentes: 1977-1994, Jordana (1996); 1995-2000, organizaciones sindicales, citadas por Beneyto (2004:26), y Köhler y Martín (2005:455). Los datos del año 2004 son de la ECVT-2004 (MTAS, 2005), sindicatos y EPA 2004II. Resto elaboración propia.

Así, la distribución de la tercera etapa corresponde al periodo entre los años 1986 y 1995, y la cuarta etapa corresponde al periodo entre los años 1996 a 2004. La justificación deriva de la interpretación de las variaciones de esos datos diferenciadores de afiliación y de los factores explicativos de cada etapa. Por una parte, se explican los datos y cambios más significativos. Por otra parte, se interpretan aplicando el mismo

⁶³ Los datos del año 2004 se extraen según los porcentajes de la ECVT-2004 (MTAS, 2005): 2.323 mil afiliados *ocupados*, y se suma el 5% de ese total correspondiente a jubilados, pensionistas y desempleados. Coincide con los datos aportados por los sindicatos (tabla 6.23). Así, se llega a un total de 2.439.150 afiliados. Por tanto, se habría producido un crecimiento entre el año 2003 y el año 2004 de un 4,1%. Las tasas de afiliación sindical en estos últimos años han variado poco. Desde el año 2000 –17,0%-, subieron algo en el año 2001 –18,1%-, y han ido bajando ligeramente desde entonces al 17,8% en el año 2002, al 17,0% en el año 2003, hasta el 16,7% en el año 2004. Aquí, se tendrá en cuenta el porcentaje de variación del volumen total +16,5%, entre los años 2000 y 2004 –los anteriores periodos son quinquenales-, y el ligero descenso en la tasa de afiliación sindical –0,3 puntos-, mucho menos pronunciada que en el quinquenio anterior –3,6 puntos. No obstante, hay que recordar que los datos de afiliación sindical son totales –ocupados, desempleados y jubilados- y la referencia es sólo la población asalariada. Así, en el año 2004 la tasa de afiliación sindical *asalariada* respecto de la población asalariada es inferior y desciende al 15,9%.

enfoque que estos autores: las lógicas principales de la acción sindical –pertenencia e influencia-, bajo la teoría de los incentivos.

Gráfico 6.6



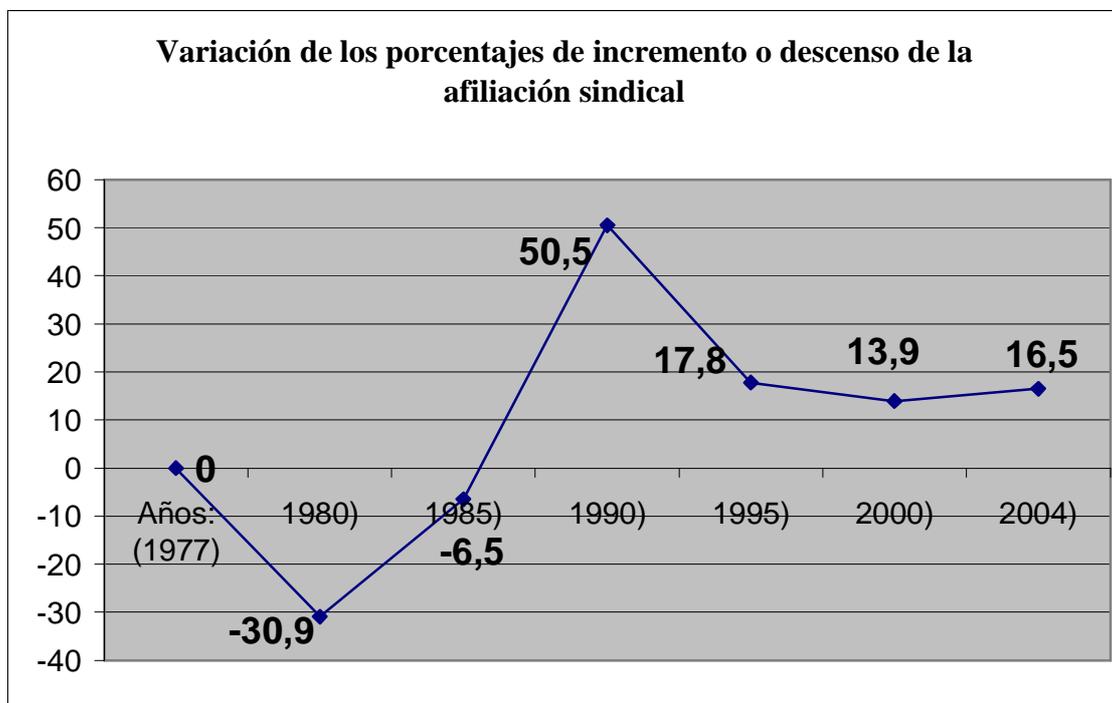
Fuente: ECVT-2004 (MTAS, 2005); Köhler y Martín (2005:455), y elaboración propia.

Sin embargo, aquí se sigue el criterio de que la clasificación y la valoración de esos cambios de la afiliación sindical deben estar relacionadas, principalmente, con las dinámicas sindicales específicas de cada etapa y el tipo de resultados y expectativas sociales generadas por esos contextos sindicales y laborales. Así, se destacan los puntos de modificación de los ritmos de crecimiento o descenso de la afiliación sindical conectadas con las etapas sindicales y, por tanto, los factores explicativos y las conclusiones son parcialmente diferentes.

El primer periodo, corresponde a la transición política a la democracia (1975-1978). Corresponde a la primera parte de la primera etapa sindical, con la refundación del sindicalismo en España. Hay una progresiva afiliación sindical estimada en torno al 18% de la población asalariada. En esos momentos los datos no son muy fiables, y diversas fuentes ofrecen grandes diferencias ya que el concepto de *afiliado-cotizante* se

mezcla con el de afiliado-simpatizante. Aquí, se expresan los datos ofrecidos por Faustino Miguélez (2000) y P. J. Beneyto (2004). Era un contexto de fuerte conflictividad laboral, grandes expectativas con las nuevas libertades políticas y la legalización de los sindicatos democráticos –1977-, aunque con un fuerte enfrentamiento sindical, entre CCOO y UGT, por la hegemonía sindical. Según la teoría de los incentivos y la primera etapa del modelo de Offe (1992) el factor dominante en esos momentos son los incentivos de identidad: reconocimiento sindical, pertenencia, consolidación de un campo sindical diferenciado.

Gráfico 6.7

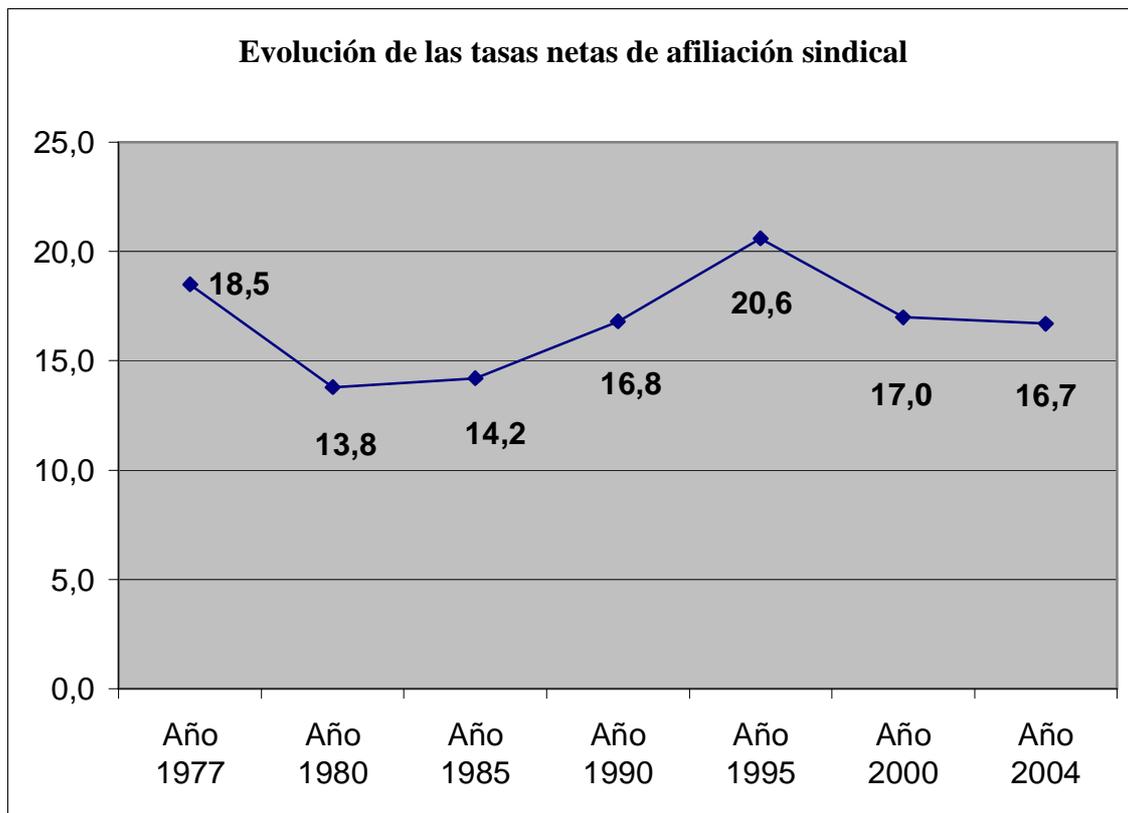


Fuente: ECVT-2004 (MTAS, 2005); Köhler y Martín (2005:455), y elaboración propia.

El segundo periodo, entre los años 1979 y 1985 –segunda parte de la primera etapa sindical- se caracteriza por un descenso pronunciado de la afiliación sindical, que llega a cerca de -31%, en el año 1980. El contexto es una fuerte crisis económica – aumento drástico del desempleo, reestructuración industrial- y un clima sindical de enfrentamiento y de pactos sociales –la mayoría firmados unilateralmente por UGT-, con pérdida de poder adquisitivo de los salarios. En ese periodo, la acción sindical tenía una dinámica defensiva, y no existen incentivos relevantes de identidad –pertenencia-,

ni materiales –influencia- para las bases sociales, aunque los grandes sindicatos se ven beneficiados –incentivos funcionales- por la LOLS, ya en el año 1985, y UGT recibe los apoyos del Gobierno socialista. Como se ve, en valores absolutos, hay una crisis importante de la afiliación sindical en los años 1979 y 1980, con un estancamiento hasta el año 1985. Al contexto externo desfavorable se había unido una dinámica de influencia sindical y de pertenencia con sus bases sociales insuficiente.

Gráfico 6.8



Fuente: ECVT-2004 (MTAS, 2005; Köhler y Martín (2005:455), y elaboración propia.

El tercer periodo es entre los años 1986 y 1995, coincidente con la segunda etapa sindical. El salto más significativo de la afiliación sindical se produce en este período, - 1985-1995-, en que se llega a la máxima tasa neta de afiliación sindical, más del 20%. En particular, en el primer quinquenio -1985-1990- la afiliación sindical aumenta más del 50% y continúa en el siguiente quinquenio con un crecimiento de cerca del 18%. Al mismo tiempo, la tasa neta de afiliación sindical pasa del 14,2% en el año 1985 al 20,6% en el año 1995 –con un incremento de 6,4 puntos que supone un 45% más-.

Salvo el comienzo de la legalización de los sindicatos en 1977, es la etapa de un mayor crecimiento en la afiliación sindical, en valores absolutos y en tasa neta. Esa variación sustancial en el incremento afiliativo es el dato de afiliación sindical más relevante de toda la reciente historia del sindicalismo en España. Ese importante ascenso no se ha producido debido a la evolución del empleo -coincide con un ascenso limitado del empleo (+6,8%) y luego una ligera crisis (-3,4%)-, sino a las propias variables sindicales: nueva confianza en los sindicatos y mayores expectativas de cambio –giro social- tras la política de unidad de acción entre CCOO y UGT, con una etapa de confrontación con el Gobierno socialista –cuatro huelgas generales incluyendo la más relevante del 14-D-1988-, en contra de medidas sociolaborales negativas según el criterio de los sindicatos, el impulso a la conflictividad en la negociación colectiva, y todo ello con mayores beneficios y avances reivindicativos para las clases trabajadoras en la negociación colectiva y en la concertación general –aumentos salariales en los convenios colectivos y algunas mejoras en pensiones y protección social en los acuerdos generales posteriores al 14-D-.

En la primera parte de este periodo –1985/1990-, existe un crecimiento importante de la afiliación sindical en términos absolutos -más de medio millón-, y también en porcentaje de variación (más del 50%) y en tasa neta (pasa del 14,2% al 16,8%). En la segunda parte -1990/1995-, continúa con el segundo mayor porcentaje de crecimiento de los valores absolutos (17,8%) y de la tasa neta, que vuelve a crecer hasta el 20,6%, la máxima de este proceso histórico. A ello contribuye la combinación del estancamiento del empleo en ese periodo con el crecimiento de la afiliación sindical.

Como se decía, para Köhler y Martín (2005:454), su tercera etapa -1985/1990- se caracteriza por un crecimiento de afiliación moderado y el crecimiento sustancial lo valoran a partir del año 1990, en su cuarta etapa. Pero esa valoración no concuerda con los datos y las tendencias. Por un lado, el fuerte incremento de los porcentajes se produce entre los años 1985 y 1990, llega hasta el año 1995. Por otro lado, existe un aumento moderado desde 1996 en cantidades absolutas, pero se desacelera el ritmo de su crecimiento y, sobre todo, se produce una disminución de la tasa neta de afiliación sindical, ya que su incremento es menor que el del empleo asalariado. Por tanto, la distinción por esos autores de esos periodos de la afiliación sindical, no concuerda con los diferentes ritmos de la evolución de la afiliación sindical y con los cambios globales de las estrategias sindicales y las dinámicas en el panorama sindical general.

Así, estos autores, admiten que el crecimiento moderado de la afiliación sindical en su tercera etapa -1986/1990- es por la combinación de los incentivos de identidad y los incentivos materiales. Eso es cierto, pero la tendencia llega hasta el año 1995 y hay que realzar que se trata de un gran incremento. No obstante, afirman que el gran incremento se produce desde el año 1990 hasta el año 2003, motivado por los incentivos materiales. El aumento es cierto con respecto al número total de afiliados -gráfico 5.6-. Pero, hay que distinguir dos valoraciones que inducen a error. Con esa interpretación unen el periodo 1990/1995, al periodo siguiente -1996/2003-, cuando guarda una mayor relación organizativa y de dinámicas sindicales con el periodo anterior -1986/1990-. Es decir, no consideran los cambios estratégicos producidos en las dinámicas de concertación social y de relaciones laborales que se producen en torno al año 1996. Además, valoran esa etapa posterior como una prolongación del aumento de los incentivos materiales para las bases sociales del sindicalismo derivados de la etapa anterior. Esta interpretación se cuestiona aquí al contemplar las variaciones tanto del volumen como de las tasas de la afiliación sindical. Tal como se ha sostenido antes, el principal objetivo sindical de ese período -junto con el aumento del poder adquisitivo de los salarios que se modera- de disminuir la temporalidad y mejorar la estabilidad el empleo no se consigue, y ello condiciona el ritmo de crecimiento de la afiliación sindical.

Sin embargo, ahora, se trata de valorar esos cambios de la afiliación sindical, evaluar sus incrementos para, además de otros aspectos como la evolución del empleo, asociarlos a los dos factores principales: pertenencia e influencia -incentivos-. Así, el gráfico 6.7 expresa claramente el impacto de las políticas sindicales de las diferentes etapas, y el gráfico 6.8 señala el relativo retroceso de las tasas netas de afiliación sindical en los últimos años. Entre los años 1985 y 1995 se produce un incremento de 800.000 afiliados y una variación de un 80% más. Y entre los años 1995 y 2003 hay un aumento de medio millón pero con un porcentaje de incremento del 27%. Por tanto, ese año de 1995 señala el cambio de tendencia: a pesar de la fuerte creación de empleo -la mayor tasa de crecimiento se sitúa entre los años 1995 y 2000 con más del 37%-, el aumento total es menor que en el periodo precedente y la tasa neta disminuye. Así, entre los años 1995 y 2004 existe un crecimiento de casi 5,7 millones de empleos asalariados y sólo un incremento de 0,6 millones de afiliados. Así, la tasa neta de afiliación desciende desde el 20,6% al 16,7%, casi cuatro puntos. En consecuencia, en el contexto de un fuerte crecimiento del empleo -temporal e indefinido-, la nueva tendencia denota

un freno de las expectativas de incentivos materiales y de la identificación de las clases trabajadoras con los sindicatos. Se mantiene afiliada a los sindicatos una base social central en torno al 17% en los últimos años, pero con un ligero descenso respecto al periodo precedente.

Por tanto, se conforman dos etapas diferentes. Una etapa entre los años 1986 y 1995, con fuertes incentivos / expectativas materiales y de identidad. Y otra, desde el año 1996 en adelante, que se frenan. En esta cuarta y última etapa, como se decía, van aumentando los valores absolutos de afiliación sindical. No obstante, se produce un incremento más moderado. Además, ante el espectacular crecimiento del empleo, el ritmo del crecimiento de afiliación sindical desciende con respecto a la etapa anterior y la tasa neta disminuye cuatro puntos. Ello supone que entre los nuevos empleos –un total de seis millones, con unos cuatro millones de temporales, mayoría de jóvenes y mujeres- existen dificultades añadidas para la afiliación sindical. Pero también que en los viejos empleos estables –base central de la afiliación- y en los indefinidos nuevos, que suman cerca de diez millones, se avanza poco. En definitiva, si en esta etapa el ritmo de crecimiento de la afiliación sindical es menor y la tasa respecto a la población asalariada ha disminuido, siguiendo con la misma asociación del nivel de afiliación sindical al factor de influencia e incentivos de los sindicatos, cabe deducir que éstos han sido menores que en la etapa anterior.

Por otro lado, también se comprueba el descenso de la tasa neta de afiliación sindical desde el año 1977 (18,4%) y su estancamiento desde el año 1980 (13,7%) hasta el año 1985 (14,2%). Pero, desde el año 1986 se produce un aumento sustancial de esa tasa de afiliación sindical que llega a su valor máximo en el año 1995 (20,6%), produciéndose, desde entonces una disminución hasta el 16,7% en el año 2004. Esta tasa neta de afiliación sindical representa un indicador fundamental para la representatividad de los sindicatos –junto con las elecciones sindicales-, y para evaluar el arraigo y conexión con las clases trabajadoras. Sus niveles y sus cambios explican y están relacionadas –además de con los factores externos- con los dos componentes principales de la acción sindical: influencia sustantiva e identificación.

b) Empleo y afiliación sindical

La tasa de afiliación sindical en España es baja, y dentro de los países más significativos de la Unión Europea sólo Francia está por detrás. Estos bajos índices

tienen que ver con la debilidad estructural del sindicalismo español y las dificultades específicas de su consolidación inicial en la transición política, en el contexto del comienzo de la crisis socioeconómica de mediados de los años setenta. Sin embargo, a pesar de esa baja afiliación sindical, los sindicatos en España cuentan con un gran nivel de representatividad y credibilidad derivado de la legitimidad conseguida a través del sistema de representación electoral de los delegados y delegadas en los centros de trabajo, y de una acción sindical dirigida al conjunto de la población trabajadora.

No obstante, esa baja afiliación sindical y sus variaciones también se deben interpretar por otro factor explicativo externo: el de la tendencia del empleo. Al evaluar los valores absolutos y relacionarlos con el nivel de empleo, se ve que en la medida que aumenta el empleo crece la afiliación. Esa tendencia se ve clara a partir del año 1985 – nivel más bajo de población asalariada con poco más de siete millones- hasta el año 2004, con un crecimiento de más de seis millones de esos empleos. En esos diecinueve años se ha más que duplicado la afiliación sindical, aumentado la representatividad del sector servicios, en particular en el área de la administración pública. En estas dos últimas décadas, se ha ido cambiando el peso de la afiliación del sector industrial, en especial en CCOO, que tenía una imagen de sindicato obrero industrial (Alós, 2000). En el ámbito territorial, la mayor afiliación sindical se concentra en los núcleos de mayor peso económico y demográfico, en las Comunidades Autónomas de Cataluña, Madrid, Comunidad Valenciana y Andalucía, aunque la Comunidad de mayor tasa de afiliación es Asturias (32%), relacionada con la concentración de grandes empresas públicas y privadas (Simón, 2003).

Igualmente, la destrucción de empleo entre los años 1977 y 1985 incide en una menor afiliación, aunque ese factor sólo explica parcialmente esa tendencia. Esa explicación de la vinculación al empleo vale para interpretar el aumento de los valores absolutos de la afiliación sindical en el periodo entre los años 1995 a 2004. En estos años, con los demás factores externos similares, esa variable del mercado de trabajo es un factor favorable para la afiliación sindical. Sin embargo, el alto crecimiento del empleo no ha supuesto un crecimiento proporcional de la afiliación sindical. Es decir, existe otro factor explicativo para esa desaceleración del ritmo de crecimiento –y el descenso de la tasa neta-. El aumento de la nueva población asalariada es mayoritariamente de forma temporal y precaria (incluida parte de los nuevos contratos indefinidos de fomento del empleo) y es un factor más problemático para mantener el mismo ritmo de afiliación a los sindicatos. No obstante, también ha crecido en el mismo

porcentaje el empleo indefinido y teniendo en cuenta las tasas pequeñas de afiliación sindical todavía existe un campo amplio para su extensión entre esos sectores. Así, el mayor aumento absoluto se ha producido entre sectores estables –con un porcentaje significativo de mujeres- y adultos, con una disminución del porcentaje de afiliación sindical juvenil. Para ese periodo, la tasa neta de afiliación sindical ha disminuido en cuatro puntos, pasando del 20,6% en el año 1995 a menos del 17% en estos últimos años. Por tanto, hay que definir la causa explicativa de esos límites y variaciones, más allá de los factores externos.

Los factores estrictamente sindicales, los componentes de pertenencia – identidad- e influencia –beneficios materiales-, han tenido un peso importante en la afiliación sindical en España. Al comienzo de su refundación –1977- los sindicatos tuvieron un extraordinario crecimiento de su afiliación –cotizantes y simpatizantes- con un gran componente de identificación sociopolítica y, al mismo tiempo, de avances materiales. En la mayor parte de la primera etapa –1979/1985-, en un contexto externo desfavorable, esos dos componentes han sido insuficientes y se generó una crisis de afiliación sindical. En la segunda etapa -1986/1995-, con incrementos sustanciales en la negociación colectiva y avances significativos en la concertación social, han sido favorables para estimular la afiliación sindical. Y en la tercera etapa -1995/2004-, son ambivalentes, ya que crecen los valores absolutos de afiliación sindical, pero se frena su incremento y se reduce la tasa neta de afiliación respecto de la población asalariada.

Visto desde otro ángulo, dadas las condiciones iniciales desfavorables en España, desde los años setenta, para una afiliación sindical cualitativamente superior, las dinámicas sindicales han condicionado algunas variaciones significativas, explicando los cambios de cada una de las etapas. El breve momento de la transición política, ligado al nuevo papel del sindicalismo democrático y de sus conquistas reivindicativas y sociopolíticas, se produjo el comienzo de una importante afiliación y simpatía hacia los sindicatos, que rápidamente se quebró en los años siguientes. En perspectiva, desde entonces, la etapa entre los años 1985 y 1995 y, específicamente el quinquenio entre los años 1985 y 1990, ha sido la de mayor incremento del volumen y de la tasa de afiliación sindical. Esa etapa se corresponde con la de mayor capacidad de movilización del sindicalismo, el mayor desafío a las políticas económicas y sociolaborales de precarización y flexibilidad, la apuesta por un giro social y los avances más importantes en la negociación colectiva y en algunos acuerdos generales.

Al mismo tiempo fue la etapa de mayor credibilidad, prestigio, unidad y legitimidad de los sindicatos en la sociedad española.

Por tanto, sí que es válida la interpretación de las variaciones de la afiliación sindical a partir de las lógicas de la acción sindical –identidad e influencia- y la teoría de los incentivos, tal como se ha desarrollado en esta investigación. Se consideran que las ventajas y beneficios de la afiliación a los sindicatos se valoran según los resultados y la conformación de las expectativas de avance reivindicativo –influencia externa- y del fortalecimiento de la capacidad sindical –pertenencia e identificación-, según las diferentes etapas de las relaciones laborales y las estrategias sindicales en España. Ello hay que entenderlo, no sólo de acuerdo con las estrategias globales de las grandes confederaciones sindicales, ya sean de pactos sociales o de conflictividad laboral sino, sobre todo, a las dinámicas generales promovidas en el conjunto de la acción sindical y a las expectativas generadas sobre la capacidad de influencia externa y el fortalecimiento interno⁶⁴.

En definitiva, la valoración de los incrementos y descensos más significativos de la afiliación sindical, tanto en valores absolutos como del porcentaje respecto de la población asalariada, y la interpretación de las variaciones, se explican aquí, sobre todo, según el modelo sociológico propuesto, por las dos lógicas de la acción sindical, de identidad y de influencia externa, de acuerdo con la teoría de los incentivos.

Tal como se ha explicado anteriormente, se pueden establecer esas tres etapas en las relaciones laborales en España, que coinciden aquí con las fases con niveles y variaciones significativas de la afiliación sindical. Köhler y Martín, igual que aquí, destacan la importancia de esos factores sindicales, de influencia y pertenencia. Pero la interpretación no se debe quedar sólo en la evolución de los valores absolutos de la afiliación sindical (gráfico, 6.7). Tal como se ha realizado en esta tesis se debe combinar con otros dos indicadores claves: la evolución del incremento o descenso de las variaciones de los porcentajes (gráfico 6.8) y, especialmente, las variaciones de las tasas netas de afiliación sindical (gráfico 6.9) donde se relacionan afiliación sindical y población trabajadora asalariada.

Por tanto, junto con los factores *estructurales* se analizan los dos tipos de factores –institucionales y culturales- y, específicamente, los cambios más significativos relacionados con las diferentes etapas y estrategias del sindicalismo en España, tal como

⁶⁴ En ese sentido es de particular interés el análisis de los cambios de la afiliación de CC.OO. en Cataluña (Alos, 2005, y 2000), tal como se ha señalado antes.

se han definido. Primera etapa, con descenso de los resultados y las expectativas de mejoras laborales y sociales, moderación salarial a través de diversos pactos sociales y conflictos intersindicales: brusca caída del volumen total y de tasa neta de afiliación sindical. Segunda etapa, con mejoras reivindicativas –en los convenios y en la concertación social-, importantes expectativas de cambio y avance con aumento de la movilización y conflictividad laboral y del prestigio y la unidad de la acción sindical: gran incremento de los valores absolutos –particularmente de los porcentajes de variación- y de la tasa neta de afiliación sindical. Tercera etapa, con un nuevo diálogo social y reconocimiento institucional de los sindicatos, unidad de acción sindical y un fuerte conflicto -la huelga general de 20-J-2002- con una doble conquista laboral y sindical –cambio del decreto de desempleo y del modelo de relaciones laborales- y, al mismo tiempo, con fuerte segmentación laboral y sin unos avances relevantes en la negociación colectiva y en la concertación: ligero incremento en valores absolutos de afiliación sindical pero descenso de su tasa neta y del porcentaje de jóvenes. Además, el incremento de los últimos años se ha producido, sobre todo, en sectores estables y adultos, entre los que, comparativamente, la acción sindical tiene más influencia en las dos facetas –capacidad de regulación de las condiciones laborales y mayor identificación y sindicalización-⁶⁵.

Sin embargo, el crecimiento del volumen de afiliación sindical se ha moderado y se ha retrocedido en el porcentaje respecto de la población asalariada y, especialmente, en la representatividad entre sectores jóvenes y precarios. Eso hace que, a diferencia de Köhler y Martín, aquí la interpretación de la evolución de la afiliación sindical sea menos optimista. El aumento del total de la afiliación sindical desde el año 1985 es muy importante, pero los ritmos y su relación con el tipo de causas explicativas sindicales – los resultados de las políticas y dinámicas internas de los sindicatos- son diferentes en cada una de las dos etapas aquí planteadas. Y cada etapa ha tenido diferencias sustanciales de la acción sindical. Por tanto, esa mejoría de los valores absolutos de la afiliación sindical sí obedece al esfuerzo organizativo, al crecimiento del empleo y a una acción sindical percibida como suficiente por algunos sectores estables. Pero en su conjunto no expresa claramente un avance relevante de la capacidad sindical para influir de forma sustantiva y de la identificación con el sindicalismo de la población juvenil y precaria. Es decir no marca un cambio de tendencia hacia el aumento de las tasas de

⁶⁵ Ese incremento también es fruto de medidas y planes intensos de afiliación sindical y de esfuerzo organizativo de las estructuras de los sindicatos (CCOO, 2004; UGT, 2005).

afiliación sindical en España y a reducir sus diferencias sustanciales con la media de la UE-15. Al contrario, el descenso de la tasa neta de afiliación sindical en los últimos diez años y el peso tan poco representativo y descendente de los sectores precarios y jóvenes indica serios límites en ese doble ámbito, de la influencia y de la pertenencia al sindicalismo. Así, la segmentación de la afiliación a los sindicatos se relaciona con la segmentación de la acción sindical.

c) Relación entre acción sindical y afiliación sindical

En conclusión, el análisis de la afiliación sindical y sus tendencias está vinculado a los contextos externos, pero la acción sindical es un factor explicativo importante de sus cambios. Así, una dinámica de aumento sustancial de la afiliación sindical, de acercamiento de jóvenes y sindicatos, tiene que tener en cuenta la modificación de esos contextos externos. Unos son estructurales: segmentación laboral, precariedad, tipo de aparato productivo, estructura ocupacional, etc. Otros son históricos: débil consolidación sindical antes y durante la transición a la democracia, políticas económicas y sociolaborales liberales, limitada capacidad contractual y de regulación sociolaboral de los sindicatos, sin avances laborales y sociales importantes, etc. Esos contextos externos condicionan la fragilidad de la afiliación sindical y su concentración en los trabajadores estables y adultos de las medianas y grandes empresas y de la administración pública. Sin embargo, en el plano estrictamente sindical, de mayor acceso y responsabilidad directa de los sindicatos, los cambios significativos de la afiliación se derivan de los procesos de la acción sindical en los dos aspectos internos comentados: la lógica de la acción sindical con capacidad de influencia real, y la lógica de pertenencia, fuerza interna e identidad colectiva.

1) El primero vincula las tasas de afiliación a la lógica de influencia externa real de los sindicatos, no sólo a la imagen institucional o mediática. Así, entre las bases sociales del sindicalismo se denotaría un sentido realista al valorar más los procesos de mayor influencia real y más expectativas de incentivos materiales –mejoras laborales y sociopolíticas-, del periodo 1986/1995. Mientras tanto, los procesos de influencia mediática e institucional más amplios de la siguiente etapa del diálogo social - 1996/2006-, no habrían generado suficientes estímulos para mantener el ritmo de incremento de una afiliación sindical estable. Ello es debido al estancamiento de las mejoras concretas derivadas de la acción sindical y a la debilidad de las expectativas

generadas. Esa insuficiente motivación afecta a las bases sociales más próximas del movimiento sindical –sectores intermedios de las clases trabajadoras estables y adultas de los centros de trabajo sindicalizados-. Pero, sobre todo, repercute en los sectores precarios y jóvenes, más desprotegidos y con otras mentalidades. Así mismo, el aumento relevante de empleos indefinidos nuevos tampoco se ha traducido en un incremento paralelo de la afiliación sindical. Por un lado, porque su avance relativo ante la precariedad laboral no es suficiente para garantizar la estabilidad de sus trayectorias laborales. Por otro lado, porque su movilidad ascendente no la han asociado a la influencia de la acción sindical sino a su propio esfuerzo individual. Eso hace que no vean incentivos suficientes para la afiliación sindical

La acción sindical, para que revierta en afiliación a los sindicatos, debe generar expectativas realistas de resultados sustantivos en los aspectos fundamentales relacionados con las principales condiciones laborales, de empleo y derechos –los auténticos incentivos materiales- y los medios y servicios asociados a ellos –asesoría laboral y jurídica, comunicación, etc.-. Además, son imprescindibles las mejoras de comunicación, los esfuerzos organizativos específicos, las iniciativas dirigidas a determinados colectivos y segmentos prioritarios. A veces, la afiliación sindical es muy instrumental y coyuntural y busca determinado servicio o incentivo inmediatos, aunque sea un paso en la aproximación a los sindicatos. No obstante, para la gente trabajadora no son suficientes para su afiliación sindical las simples promesas de los sindicatos sobre objetivos genéricos u otros servicios de áreas más secundarias. Tampoco son suficientes los llamamientos a la afiliación sindical con el argumento exclusivo de fortalecer el papel de intermediación de los sindicatos. Los aspectos principales que estimulan la afiliación sindical siguen siendo dos. Uno, los resultados concretos y las expectativas de mejoras colectivas e individuales promovidas por los sindicatos. Otro, el fortalecimiento de la identificación colectiva y el sentido de pertenencia a unos intereses y proyectos comunes, que pueden ser simbolizados por el sindicalismo.

Desde esa lógica, los grandes acuerdos sociales suscritos en esta última etapa, particularmente el de la estabilidad en el empleo del año 1997, no han generado esa dinámica de expectativas sobre beneficios materiales claros. No han sido suficientes para ampliar los porcentajes de la afiliación sindical, particularmente juvenil. No obstante, tampoco se ha generado un rechazo ni ha supuesto una crisis de afiliación sindical como en la primera etapa, de últimos de los setenta y primeros de los ochenta. En esta etapa, la percepción de los intereses defendidos en la acción sindical en la

empresa y la negociación colectiva ha sido suficiente para incrementar los valores absolutos de afiliación a los sindicatos en su base social más próxima de trabajadores y trabajadoras estables y de edad intermedia de las empresas sindicalizadas.

Por otra parte, teniendo en cuenta la amplitud de la inestabilidad e inseguridad de gran parte de la población trabajadora, existe una alta rotación en la afiliación, con un alto porcentaje de bajas y altas. Ese sector de afiliación intermitente o *flotante* (Alós, 2000:103) tiene un alto índice de volatilidad, del 70%⁶⁶. Así, los afiliados de edad joven y con contrato temporal, además de su pequeño porcentaje, son los más inestables a medio plazo⁶⁷. Este fenómeno está derivado de esa fragilidad en el sentido de pertenencia y en los incentivos esperados entre los nuevos afiliados a los sindicatos, especialmente, jóvenes. La problemática laboral en las empresas es muy fuerte y las necesidades defensivas de apoyo sindical o asesoría jurídica para trabajadores y trabajadoras son muy importantes. Pero, la vinculación a los sindicatos tiene un componente muy a corto plazo e instrumental para aspectos muy puntuales y circunstancias muy coyunturales, pasadas las cuales muchos afiliados se dan de baja de los sindicatos. Su permanencia, consolidación y ampliación pasa, fundamentalmente, por la mayor efectividad de las políticas y estrategias sindicales, y por la conformación de unos vínculos asociativos y unos procesos de identificación más densos. Por tanto, se pone de relieve la débil pertenencia e identificación con el sindicalismo, particularmente entre los nuevos trabajadores.

2) El segundo aspecto hace referencia a la lógica de pertenencia o identidad sindical. Está condicionado por la fuerza y prestigio sindical entre la población trabajadora, en particular, entre los sectores precarios, jóvenes, mujeres e inmigrantes, con más déficit de representatividad, y que se han ido incorporando al mercado de

⁶⁶ Es decir, de cada 100 nuevos afiliados se dan de baja 70, tal como se explica en la *Hoja de Ruta Confederal* (CCOO, 2005).

⁶⁷ En la encuesta realizada por CCOO de Aragón, citada anteriormente, se han clasificado las respuestas en tres grupos contemplando su duración y estabilidad: 1) *Afiliados inestables* (que llaman Movimiento): afiliados actuales que en algún momento han estado de baja; 2) *Afiliados estables*: los que han permanecido afiliados en los últimos cinco años, y 3) *Desafiliados* (y afiliados antes): los que se desafilieron y así siguen. Los resultados confirman que los más jóvenes están más representados en el grupo 1) *afiliados inestables* (el 32,7% de ellos son menores de 35 años), y los más mayores en el grupo 2) *afiliados estables*, en que sólo el 5% son menores de 35 años. En el grupo 3) *desafiliados*, el 20% son menores de 35 años. Además, si se considera sólo el grupo de hasta 35 años, el 80% pertenece al grupo 1); el 7,7% al grupo 2), y el 12,3% al grupo 3). Es decir, la gran mayoría –más del 90%- de encuestados hasta 35 años son afiliados inestables o se han dado de baja, y sólo son afiliados estables -han permanecido cinco años- el 7,7% de los mismos. Por otra parte, entre los encuestados el 77,4% tienen contrato indefinido y el 20,8% temporal (el resto del 1,8% son jubilados). En relación con ello, otro dato relevante es que existe una correlación significativa al 99% entre contrato indefinido y afiliación estable, y entre contrato temporal y afiliación inestable.

trabajo en la última década. Para los sindicatos implica abordar la reorientación de las estrategias sindicales, el impulso a la acción sindical y organizativa y la renovación de ideas y formas organizativas. Ello debiera permitir al sindicalismo generar unas expectativas de mejora, favorecer la dimensión de acción colectiva y la participación y desarrollar una vinculación más estrecha, especialmente, con esos sectores jóvenes y emergentes. El problema se centra en las dificultades para el impulso de una dinámica renovadora en el conjunto del movimiento sindical debido a sus propios límites. En definitiva, la consolidación e incremento de la afiliación sindical también está vinculado con el desarrollo de una mayor identificación de las bases sociales del sindicalismo, de una cultura asociativa y de acción colectiva, con el sentido de pertenencia a un proyecto común y compartido.

De forma complementaria a la influencia y la pertenencia de la acción sindical se encuentran las dificultades para la adecuación de los medios organizativos específicos: la sistematización, renovación y readecuación de todos los recursos organizativos, relacionales y de comunicación para el impulso de la actividad de afiliación sindical. Los grandes sindicatos van dando más importancia en los últimos años a esta cuestión (UGT, 2005; CCOO, 2004). Pero ello no puede sustituir la superación de las dificultades básicas derivadas de los límites de los dos componentes de la acción sindical. En particular, para los jóvenes trabajadores esa acción sindical ha ofrecido pocos resultados e incentivos significativos –estabilidad en el empleo y disminución de la temporalidad, reducción de la jornada laboral o mejoras del poder adquisitivo de unos salarios bajos-. Y entre ellos se ha producido un mayor alejamiento de la cultura obrera y el sentido de pertenencia de ‘clase’, asociados al movimiento obrero tradicional. Por tanto, existen dificultades de fondo para un aumento significativo de la afiliación sindical en esos nuevos sectores emergentes y, especialmente, entre jóvenes trabajadores que van más allá de las estrictas y necesarias medidas organizativas o de comunicación de los sindicatos.

3) Junto con estos dos aspectos generales hay que mencionar otros dos aspectos complementarios que explican las dificultades para el aumento de la representación y afiliación juvenil y están relacionadas con ellas (Antón 2004c). El tercero, es el dato significativo de que los jóvenes sindicalistas, prácticamente, no han tenido acceso a las estructuras intermedias y superiores de los sindicatos, tal como se ha analizado antes. Éste es el soporte decisivo del movimiento sindical para la orientación general y es el

más visible, desde el punto de vista mediático e institucional⁶⁸. La actual estructura media y alta de los sindicatos está conformada por una élite obrera y de tradición de izquierda adulta, junto a una nueva élite donde predomina la 'eficacia' organizativa y negociadora. Una de las incógnitas a medio plazo es si la participación juvenil, además de consolidarse en las estructuras básicas de comités de empresa y delegados de personal, se incorpora a las estructuras intermedias y superiores de los sindicatos de forma relevante. O visto desde otro enfoque, la cuestión es si esa estructura intermedia y alta será capaz y en qué medida de hacer un hueco a esa representación de jóvenes que sirva de puente con los jóvenes trabajadores y facilite la conexión y la afiliación sindical.

En ese sentido, se producen dos dinámicas: una, dirigida desde arriba, de los dirigentes sindicales adultos. Consiste en socializar, seleccionar e incorporar a la mayoría de esos representantes sindicales juveniles garantizando un recambio generacional gradual y controlado, que sirva para mantener cierta legitimidad de los sindicatos entre la gente joven sin cambiar mucho las estrategias sindicales dominantes y los sistemas internos de poder. La otra tendencia entre una parte significativa de esos representantes juveniles se basa en un proceso de experiencia y liderazgo más autónomo. La cuestión abierta es si las medidas renovadoras van a ser lo suficientemente fuertes para conformar una dinámica y un sistema organizativo más abiertos, flexibles y adaptados a las nuevas condiciones laborales, culturales y asociativas de la gente joven y precaria. Ello favorecería una regeneración y una renovación del sindicalismo con una modificación de las actuales tendencias sindicales. Pero es una hipótesis cuya comprobación ya queda fuera de esta investigación.

4) El cuarto aspecto son los resultados de esa combinación intergeneracional, las tensiones entre el choque de las mentalidades e intereses laborales de unos u otros segmentos, tanto en la base obrera como, especialmente, entre los representantes sindicales más activos. En el ámbito sindical el conflicto intergeneracional se da entre el continuismo o la renovación, en dos planos. En el plano cultural, con la dilución de cierta conciencia y cultura obreras junto a los cambios de mentalidad entre los jóvenes trabajadores. En el plano organizativo, entre dinámicas más jerarquizadas o más abiertas y participativas. En la primera opción están las fuertes inercias, las dificultades y falta de capacidad para la asimilación y adaptación del 'mundo sindical' adulto y estable.

⁶⁸ Por ejemplo, tal como se ha citado, entre los mil delegados y delegadas al VIII Congreso Confederal de CCOO en el año 2004, más del 98% eran adultos.

Éste está estructurado por la élite sindical más antigua y con sus intereses y su afirmación de mantenimiento en las estructuras sindicales. En los sindicatos se empieza a tomar conciencia de la necesidad de su renovación organizativa, de ampliar la capacidad de atracción y representación de la gente joven, aunque se quede muchas veces en lo retórico e instrumental, para conseguir otros objetivos de legitimación. Cada sindicato, cada corriente sindical pretende responder a ese atractivo electoral y de representación juvenil pero garantizando su hegemonía. Con ello se tiende a seleccionar a las personas jóvenes, según la lealtad a cada corriente o sindicato, para asegurar la continuidad organizativa anterior. Las inercias del presente condicionan el futuro. En todo caso, la presencia joven ya va siendo real y en los sindicatos se atisba la necesidad de cierta flexibilidad, pragmatismo y cierta renovación de ideas y del sistema de representación, para posibilitar una mejor integración de personas jóvenes (CCOO, 2005; UGT, 2005).

Un problema añadido es la necesidad de la reposición de gran cantidad de afiliados que se van retirando del mercado laboral por jubilación, ya que la afiliación joven no sustituye toda la afiliación de las personas que se van retirando por edad. La tendencia actual es que ante la relativa regeneración del mercado laboral la composición de la afiliación sindical se queda más envejecida. Además, como se ha dicho, la gran mayoría de la afiliación sindical joven es de sectores cualificados y con contrato indefinido de los medianos y grandes centros de trabajo sindicalizados. Ello supone la posibilidad de cierta reproducción de esos núcleos centrales de los sindicatos, aunque su incorporación a las responsabilidades en las estructuras sindicales sea mucho más pautada. Por otro lado, ha aumentado la representación femenina, pero también estable, adulta y cualificada. Quedan más al margen la gente joven –especialmente femenina e inmigrante-, de la pequeña y mediana empresa del sector servicios y con condiciones precarias. Las mujeres jóvenes se han incorporado masivamente al mercado de trabajo, pero sus niveles de precariedad son mayores. Su porcentaje de afiliación sindical todavía es menor que en los varones. Así mismo, se ha producido un gran crecimiento del empleo, con situaciones más vulnerables en el mercado de trabajo y mayor distancia cultural con respecto a las tradiciones sindicales y obreras de los núcleos centrales clásicos del movimiento sindical. Todo ello dificulta la aproximación de jóvenes trabajadores y sindicatos.

5) En conclusión, el sindicalismo español cuenta con importantes apoyos para su función de intermediación derivados del sistema de representación a través de las

elecciones sindicales y de la credibilidad conseguida por algunas actuaciones sindicales –por ejemplo, la huelga general del 20/J/2002 contra el decreto del desempleo-. Cuenta con importantes bases afiliadas, aunque mayoritariamente adultas (88%) y con contrato indefinido (83% del total de asalariados). El volumen total de representantes sindicales y de afiliación sindical se ha incrementado en los últimos años. Existe un porcentaje significativo de jóvenes representantes sindicales (15% del total –tabla 6.12-), y de afiliados jóvenes (6,5% de asalariados -tabla 6.23-). Todo ello reporta a las estructuras sindicales una significativa legitimación interna. Sin embargo, esa es una parte de la realidad que puede justificar la tendencia hacia dinámicas acomodaticias con la referencia del simple mantenimiento de esas bases sociales centrales y esa relativa estabilidad organizativa. El riesgo es la consolidación de las dinámicas de adaptación de las estructuras sindicales a la segmentación laboral, el mantenimiento de la prioridad de la acción sindical en torno a los sectores estables y sindicalizados y la no superación de las dificultades de vinculación con los sectores jóvenes y precarios. Todo ello conllevaría una fragilidad de los sindicatos y una tendencia de relativo debilitamiento de su identidad de clase y su dimensión sustantiva y social del sindicalismo, contribuyendo al desencuentro de sindicatos y jóvenes trabajadores.

Otra parte de la realidad son los límites claros de la afiliación sindical y los escasos vínculos asociativos con los jóvenes trabajadores. En esta etapa sindical, el ritmo de crecimiento de la afiliación sindical se ha ralentizado, sus porcentajes entre los jóvenes trabajadores han descendido y las tasas con respecto a la población activa juvenil también han disminuido, quedándose en el 4,9%. La diferencia de adultos y jóvenes es de tres a uno. Además, la nueva afiliación sindical es muy frágil. Ello denota la debilidad de los lazos de sindicatos y jóvenes trabajadores, y las insuficiencias de la influencia y la pertenencia de la acción sindical.

En definitiva, el desencuentro de jóvenes trabajadores y sindicatos no es absoluto pero sí profundo y duradero. Su superación implica una gran tarea por delante (Alós, 2005): encuadrar directamente a porcentajes más significativos de los nuevos sectores de trabajadores y trabajadoras, en particular, de jóvenes –autóctonos e inmigrantes-, e impulsar una importante regeneración y renovación del sindicalismo. Sería abordar las causas que dificultan un acercamiento mutuo. Ello supone objetivos ambiciosos de los sindicatos para ampliar su representatividad, la participación y las relaciones con los sectores más vulnerables y, al mismo tiempo, para renovar las políticas sindicales y organizativas. Pero ese horizonte no parece cercano. De momento

se confirma nuestra hipótesis: el desencuentro entre jóvenes trabajadores y sindicatos, hoy, en España. Es el diagnóstico de las dinámicas actuales desde el que se vislumbran las tendencias inmediatas. No obstante, quedan abiertas las implicaciones normativas para la acción sindical y su evolución futura.

Se han analizado los indicadores cuantitativos de representación y afiliación sindical juvenil con una interpretación de su significado en los vínculos entre jóvenes trabajadores y sindicatos. Ahora se explicarán las percepciones y actitudes de los propios jóvenes ante el trabajo y la acción sindical. Será un análisis complementario para interpretar, desde la perspectiva de los propios jóvenes trabajadores, su vinculación con el sindicalismo.

Capítulo 7

Jóvenes trabajadores ante la acción sindical

Este capítulo analiza la actitud y el comportamiento de los jóvenes trabajadores ante el trabajo y la acción sindical a través del análisis de sus discursos. Junto con la explicación de los niveles de afiliación y representación sindical, realizado en el capítulo anterior, completa la valoración de los vínculos de los jóvenes trabajadores con respecto al sindicalismo y las dificultades para su implicación en la acción sindical. Así, se detallarán los resultados del trabajo de campo realizado y la interpretación de los discursos de los jóvenes trabajadores y sindicalistas¹. Se ha distribuido en dos secciones.

En la primera sección se exponen los resultados de la primera parte de la investigación sobre los discursos de jóvenes trabajadores madrileños ante el empleo y sus condiciones laborales. Primero se expone la metodología utilizada y los objetivos específicos. Segundo se analizan las percepciones de los jóvenes en sus procesos de inserción y socialización laboral. Tercero, se interpretan los discursos de los jóvenes sobre el trabajo, donde aparece la importancia que conceden a sus trayectorias de laborales y de empleo. Cuarto, se exponen las conclusiones acerca de las estrategias adaptativas y de esfuerzo individual para aumentar sus capacidades con respecto al mercado de trabajo.

La segunda sección se centra en el análisis de las características y dificultades de la acción sindical de los jóvenes trabajadores. Primero, se exponen los aspectos metodológicos de esta parte específica de la investigación. Segundo, se analiza e interpretan los discursos acerca de las diferentes formas de la acción sindical, sus características y las dificultades para la participación de los jóvenes. Tercero, se explica la representación social y la actitud de los jóvenes trabajadores ante los sindicatos y la acción colectiva. Cuarto y último, se expondrán las conclusiones haciendo referencia a la relación de tres elementos clave: precariedad laboral, identificación ante el trabajo y actitud hacia la acción sindical.

¹ Aquí se han seleccionado y reinterpretado, de acuerdo con los objetivos de esta tesis, una parte de los resultados aportados por el trabajo de campo realizado al amparo de un acuerdo de colaboración entre CCOO de Madrid y la Universidad Complutense de Madrid, con la participación de dos grupos de investigadores. Dicho estudio, promovido y dirigido por mi parte, ha estado subvencionado por la Consejería de Educación de la Comunidad Autónoma de Madrid.

1. Procesos de inserción laboral y actitudes ante el trabajo

En esta sección se analiza la primera parte de la investigación cualitativa sobre la percepción, valores y expectativas de los jóvenes con respecto a sus procesos de inserción laboral y sus actitudes ante el trabajo (Antón, 2002). Se trata de explicar los procesos de identificación individual y colectiva que tienen los jóvenes trabajadores a partir de esos dos elementos. Se analizarán las tendencias dominantes hacia estrategias adaptativas individuales junto con la existencia de procesos de identificación colectiva, más débiles. Ambos aspectos constituyen la conexión con la disponibilidad o no para la participación en la acción colectiva y sindical², que se tratará en la siguiente sección.

1.1 Muestra, metodología y objetivos

En primer lugar, se exponen los objetivos específicos, las características de la muestra y la metodología utilizada. Aunque los objetivos generales del trabajo de campo realizado eran más amplios, aquí se han seleccionado los dos aspectos relacionados directamente con el objeto de esta tesis:

1) Conocer las percepciones y expectativas de los jóvenes sobre las condiciones de trabajo, en general, y el proceso de inserción laboral, en particular. Sus objetivos específicos son:

- ¿Cómo se están configurando las estrategias de los jóvenes en su proceso de inserción laboral?
- ¿Qué papel están desempeñando los diferentes capitales simbólicos -*cultural, experiencial y relacional*-, tanto para quienes se encuentran en proceso de inserción como para quienes ya se han incorporado al mercado laboral?
- ¿En qué medida la formación -reglada y no reglada- se adecua a las características del mercado actual?
- ¿Qué vinculaciones existen entre los jóvenes y las diferentes instituciones que intervienen en el campo de la inserción sociolaboral?

² En estas dos secciones se utilizará el concepto de acción *sindical* desde la percepción y participación de los propios jóvenes trabajadores en sus ámbitos más inmediatos. Por tanto, se asocia sobre todo a esa vinculación y acción *colectiva* de los mismos, en este ámbito sociolaboral, y no a la gestión de intermediación de las estructuras sindicales.

- ¿Cuáles son las principales demandas que plantean a las instituciones mencionadas?
- 2) Identificar los valores asociados a la cultura del trabajo y el ocio de los jóvenes. Los interrogantes concretos son:
- ¿Qué papel juega el trabajo en la configuración de sus proyectos de vida?
 - ¿Qué tipo de relaciones establecen entre el trabajo y el tiempo libre?

El análisis de los discursos se ha realizado a través de una muestra de varios grupos de jóvenes, teniendo en cuenta sus niveles de capital³ cultural –bajo / medio / alto⁴- y su capital experiencial en el ámbito laboral –sin experiencia / temporalidad / estabilidad-. Por tanto, se van a relacionar el nivel de cualificación y el nivel de precariedad o estabilidad laboral. En este caso no se han diferenciado por su grado de afinidad con el movimiento sindical. Se ha seleccionado una tipología de jóvenes trabajadores representativa de los diferentes segmentos laborales juveniles de Madrid y su cinturón metropolitano. Es el entorno de una gran metrópoli, con un gran centro industrial y de servicios, y una fuerte estratificación social. La muestra se constituyó según la tabla 7.1.

Tabla 7.1
Grupos de discusión según capital experiencial y cultural

	Capital experiencial		
Capital cultural	Sin experiencia	Temporalidad	Estabilidad
Bajo	G2 y G2'	G2 y G2'	
Medio	G5	G1 y E1	G4 y E2
Alto			G3

³ Aquí se va a utilizar la expresión *capital* –cultural, de experiencia, relacional- como ‘capacidades’ acumuladas, sin la referencia de la teoría del *capital humano* –una crítica bien fundamentada se encuentra en Toharia (1983)-, sino en el sentido de Bourdieu (1997).

⁴ Por capacidad cultural o formativa, baja, media y alta se entiende el nivel educativo de hasta enseñanza obligatoria, bachillerato o enseñanzas profesionales medias y estudios universitarios, respectivamente.

Se realizaron seis grupos de discusión entre jóvenes trabajadores (G1, G2, G2', G3, G4 y G5) y, dos entrevistas grupales (E1 y E2) –una a jóvenes cooperativistas y otra a jóvenes sindicalistas-, de entre cuatro y cinco personas cada uno⁵.

El grupo central (**G1**) estuvo constituido por chicas y chicos, de 24 a 27 años de edad, con una trayectoria laboral de temporalidad y con un capital cultural medio / alto. Vivían en los municipios de Madrid y Getafe.

A continuación se formó el grupo inicial **G2**, ocupante del mismo espacio de la muestra -capital cultural bajo y capital experiencial marcado por la temporalidad y la inexperiencia laboral-. Sin embargo, se subdividieron por la variable género para tratar por separado las posiciones discursivas más diferenciadas entre varones y mujeres que aparecieron acerca de sus dificultades para la inserción profesional. Por ello se desdobló en dos grupos, el **G2** y el **G2'**:

El **G2** estuvo formado por chicos jóvenes -de 17 a 19 años de edad- de Alcalá de Henares participantes en Talleres de Formación Ocupacional. Algunos tenían trayectorias laborales de temporalidad y la mayoría no acumulaba mayor experiencia de empleo que aquella asociada a sus prácticas formativas.

El **G2'** contó con la presencia de muchachas estudiantes de cursos de garantía social del municipio de Madrid, con edades comprendidas entre los 16 y los 21 años. Las pocas que habían sido contratadas alguna vez sumaban menos de dos meses de experiencia, aunque una de ellas fue empleada doméstica -obviamente sin contrato alguno- a los 14 años.

En el **G3** participaron varones y mujeres jóvenes, con estabilidad laboral y capital cultural alto, todos ellos residentes en el municipio de Madrid. Sus edades oscilaban entre los 25 y los 29 años y su titulación mínima era, en este caso, la licenciatura universitaria.

El **G4** estuvo formado por jóvenes -chicos y chicas entre 19 y 22 años- con estabilidad laboral y un capital cultural medio y bajo. Su residencia estaba situada en Móstoles y Villaviciosa de Odón. Una de ellas trabajaba como autónoma.

El **G5** se conformó con jóvenes -de 21 a 25 años- sin experiencia laboral y con un capital cultural alto o medio, residentes en los municipios de Getafe y Madrid.

⁵ Las reuniones grupales se celebraron en los locales de: la Escuela de Animación y Tiempo Libre de la Comunidad de Madrid, el Consejo de la Juventud de Madrid, el Centro Nazaret de Carabanchel y el CIJ de Alcalá de Henares. Participaron en ellas un total de 34 jóvenes, 22 mujeres y 12 varones, con edades comprendidas entre los 16 y los 29 años y todos residentes en la Comunidad Autónoma de Madrid -concretamente en los municipios de Alcalá de Henares, Getafe, Madrid, Móstoles, San Sebastián de los Reyes y Villaviciosa de Odón-.

Aparte de estos grupos de discusión se realizaron, complementariamente, dos entrevistas grupales, con la intención de registrar las nuevas posiciones sociales que están tomando los jóvenes, basadas en estrategias alternativas de ajuste, reivindicación o resistencia al panorama que marca la situación del mercado laboral:

La **E1** se realizó a cooperativistas, de 25 a 27 años de edad, residentes en San Sebastián de los Reyes y Alcalá de Henares. Todos tenían capital cultural medio. Por ser socios trabajadores de cooperativas, su contratación laboral era indefinida, pero con falta de consolidación de sus empresas y, por tanto, con cierta inestabilidad laboral.

La **E2** contó con la presencia de jóvenes representantes sindicales de CCOO, de los sectores del comercio y las telecomunicaciones, con capital cultural medio / alto y estabilidad laboral.

Seguidamente se entran a valorar los discursos juveniles en las dos facetas: su inserción laboral y su actitud ante el trabajo.

1.2 Percepción juvenil de la inserción laboral

En segundo lugar se analiza la percepción juvenil de los procesos de inserción laboral. Se van a interrelacionar tres bloques temáticos diferenciados en el plano analítico -condiciones de trabajo, formación e inserción profesional-, ya que los tres están directamente relacionados en los discursos extraídos durante la investigación. Al hablar de inserción laboral resulta inevitable hablar de formación y, en los casos de los jóvenes ya insertos, también de condiciones de trabajo.

Para extraer las diferentes posiciones discursivas se ha buscado la relación entre los tres bloques mencionados, de manera que se pudieran agrupar a los jóvenes según sus percepciones, valores y expectativas de cara a éstos. Se han definido las distintas posiciones el mayor o menor grado de dificultad que perciben a la hora de la inserción. Y se han buscado las causas en la acumulación positiva o negativa de cada uno de los capitales que centran los ejes analíticos de este estudio y las consecuencias en las condiciones laborales que resultan de la consecución de la inserción en el mercado laboral.

Los discursos más significativos extraídos en este bloque temático son los cuatro siguientes: 1) *'No puedo trabajar donde yo quiero'*. 2) *'Para trabajar en lo que quieras*

acumula formación'. 3) *'El que no trabaja es porque no quiere (o no se mueve)'*. 4) *'Más que en lo que puedo, trabajo como quiero'*. Se analizan seguidamente⁶.

1) *'No puedo trabajar donde yo quiero'*

Se trata de uno de los discursos más reiterativo, sobre todo, entre los más jóvenes cuyo proceso de inserción se sitúa en la trayectoria obrera. Es el discurso de la precariedad, de jóvenes con formación baja. El capital formativo adquirido por ellos tiene un enfoque eminentemente técnico y en sectores profesionales concretos: garantía social, formación ocupacional, etc.

Entre las chicas con este tipo de características, en general, aparece un discurso bastante similar al de los chicos, pero con una mayor valoración del capital de formación. Se aprecia, sobre todo en el grupo de chicos, una subordinación del capital educacional al capital experiencial. Pierden importancia los títulos frente a las prácticas profesionales en el sector de la empresa privada: *"...olvídate de lo que has aprendido hasta ahora, aquí te vamos a enseñar nosotros todo. Y todo es como ellos quieren que tú aprendas"*. (G2). Esta subordinación nace de las propias exigencias empresariales. El capital formativo con el que se llega al trabajo no se valora, ya que el aprendizaje real empieza con la experiencia y los primeros contactos con el mundo profesional: *"... y si ahora me dicen que 5 años, que me lo olvide, que eso no me ha valido de nada, pues... te jode, claro, y por qué tienes que tener el puñetero título, pues aunque (yo) lo tenga, pues no lo veo justo ¿sabes?; pues que contraten a una persona que no lo tenga, porque si le van a enseñar igual..."* (G2). Alrededor del sistema educativo se crean ciertas expectativas que luego no se corresponden con la realidad experimentada a la hora de enfrentarse al mundo laboral: *"yo que sé, es que los cursillos no... no son buenos trabajos, en un cursillo te lo pintan todo muy bien, muy fácil, muy bonito, pero luego llegas a un trabajo... si es que es mucho"* (G2).

El discurso de las chicas varía en el sentido que parecen valorar de manera más positiva la formación: *"... te ayuda, porque a lo mejor te cogen en una peluquería y te piden: mete un dato, o lo que sea, y ya sabes algo, por lo menos aquí te enseñan algo, aunque sea lo mínimo, por lo menos ya sabes algo, tienes un poco más de idea..."* (G2'). Entienden la formación desde un punto de vista instrumental. Aunque, en

⁶ Estas cuatro posiciones discursivas se han planteado en los grupos de discusión junto con dos preguntas: *¿Cuál es la identificación con esa posición?*, y *¿Qué otras posiciones no están recogidas?*.

general, perciben que la formación no se corresponde de manera plena con las exigencias del mercado laboral, consideran que es necesario un grado mínimo de capacitación como primer paso para la inserción en el mercado de trabajo. Y sin alcanzar ese grado mínimo, piensan que es aún más difícil conseguir un empleo que satisfaga de forma mínima sus expectativas en este momento: “... *tenemos difícil buscar trabajo por las tardes porque te piden o graduado o algo, y como no tengo graduado, es un poco difícil, ¿sabes?...*” (G2’).

La experiencia de estas chicas es aún más precaria, ya que en los casos en los que han experimentado contacto con el mundo del trabajo, éste ha sido ajeno a los cursos de formación que realizan -cuidado de niños, limpieza en domicilios, etc.- y en condiciones bastante precarias, sobre todo en relación con el sueldo que perciben al realizar estas actividades: “...*hombre, es un niño, más o menos da igual, lo único que el trabajo que no me gustó fue el de limpiar porque, aparte de que son bastantes horas, está muy mal pagado y... nada... eso es... no me gusta*” (G2’). En este caso se aprecia la asimilación de un capital experiencial negativo, propio de trayectorias de precariedad y vinculado a trabajos tradicionalmente femeninos.

Uno de los principales problemas que manifiestan tiene que ver con la imposibilidad de compaginar estudios y trabajo. Se entra entonces en la contradicción que se da entre la necesidad de capital formativo y las exigencias empresariales -el tipo de jornada, distancias, etc.-: “... *y luego, por ejemplo si te dicen, para cajera o algo, te dicen: todo el día completo; ¿qué haces aquí?, no puedes. Entonces es como... y luego es que hay un horario, que si fuera un poco más reducido... pues sí porque...*” (G2’).

Continuando con la cuestión de las condiciones de trabajo, el discurso tipificado como: “*no puedo trabajar donde yo quiero*”, se extiende a otros jóvenes con más experiencia y con capital formativo medio. Éstos reconocen y perciben el abuso en las condiciones de trabajo, pero no obstante las aceptan: “...*yo no he parado de trabajar nunca, o sea, trabajar sí hay, trabajo claro que hay, ahora, que yo me he llevado tres años vendiendo, o sea, en tiendas, de dependienta y hay un montón de trabajo de dependienta, o sea, que todos los que quieran y más, o te vas a un bar a poner copas y hay un montón, pero: ¿qué calidad de trabajo?*” (G1).

También los jóvenes con formación baja, pero cuya especialidad es demandada por el mercado de trabajo, manifiestan igualmente una percepción negativa de las condiciones laborales: “*eso es lo que yo iba a decir, que trabajo hay mucho pero... muy*

mal remunerado y muy mal... las condiciones están muy mal, que no sé, los contratos suelen ser basura y... es eso, que te explotan” (G2).

Es especialmente llamativa la carencia de capacidad informativa de los jóvenes que, aún estando en un proceso formativo que se supone directamente enfocado a la inserción laboral, manifiestan que no se hace hincapié en un acceso al mercado laboral más directamente relacionado con su capacidad formativa. Como consecuencia, se propician trayectorias de desestructuración dentro de estos colectivos juveniles, cuando es evidente que la capacidad de información se ha convertido en necesaria a la hora del acceso, ascenso y mantenimiento dentro del mercado de trabajo.

Por otra parte, los jóvenes demandan a las instituciones públicas una menor burocratización para así agilizar su inserción en el mercado: *“es que eso es otra movida: recoger un título, es que luego tienes que ir hasta Carabanchel a recogerlo, y búscate la vida en Carabanchel, joder, si lo estás haciendo aquí ¿a qué coño tienes que ir a Carabanchel? Que te lo den aquí, en el Ayuntamiento de Alcalá...” (G2).*

Incluso entre los jóvenes con un mayor capital formativo, se demanda al sistema educativo unas necesidades de información acerca del acceso al mercado laboral: *“yo creo que en todas las carreras universitarias tenía que haber unas horas lectivas que fueran de búsqueda de empleo... de asesoramiento...” (G1).* En la formación profesional y los cursos de garantía social sí están contempladas horas lectivas dedicadas a la búsqueda activa de empleo, pero los jóvenes las consideran ineficaces: *“... es que en todos los cursillos te dicen: venga, vente por aquí que tenemos trabajo. ¿Qué trabajo? si te dan un periódico para que lo busques tú (...) ¿para eso me levanto a las 8 de la mañana?, ¿para venir y ojear un periódico?, no, me quedo en mi casa.” (G2).*

Al hablar de las instituciones concretas dedicadas a la inserción laboral, estos jóvenes perciben a lo público como generador de desigualdades de acceso al mercado laboral sobre la base del capital relacional: *“yo es que... de eso paso ¿sabes? porque el ayuntamiento..., ahí en el INEM... es que... pues que se las traen, los enchufados.” (G2).*

Destaca la importancia del capital relacional a la hora de acceder y mantenerse en el mercado. Tanto la familia como los amigos son el primer paso para introducirse en la red de relaciones necesaria para lograrlo: *“yo tengo un colega que me ha encontrado varios curros, el se ha tirado el rollo, la última vez he estado currando con él allí donde curra él, y gracias a él me van a llamar otra vez para 15 días, pero eso, sí, sin contrato... (...)... y tienes la oportunidad de... a largo plazo... de que te vuelva a llamar ¿sabes?... (...)... pues coge a un chaval que ya sabe de qué va el tema, ya está todo... es*

lo que hay” (G2). Aquí, como en otros discursos, aparece el término de la “oportunidad” ligado al del “círculo vicioso”: no hay trabajo sin experiencia ni experiencia sin trabajo, y se suele demandar experiencia. La única manera de romper el círculo es a través de la “oportunidad”, y ésta está estrechamente ligada al capital relacional acumulado: “... *es una movida, si se enrollan sí la puedes dejar, pero si no se enrollan pues no puedes dejar buena imagen en ningún sitio.*” (G2). Consideran también que el origen familiar es determinante a la hora de definir la trayectoria de inserción de los jóvenes: “*pues, por ejemplo, una persona que tiene dinero saldrá... y yo conozco, por ejemplo, a mi hermana, que sale con un chico y tal que... pues la hermana del chaval este, pues ella no tiene que trabajar porque su padre tiene una empresa y tal, que le va bastante bien y esta chica ¿qué ha hecho?: pues no tengo que trabajar porque mi padre tiene dinero. Pues se pone a estudiar... se ha sacado tres carreras, pero ¿por qué?, porque eso...*” (G2).

Este tipo de discurso lleva a una actitud individual activa, sobre todo, en la acumulación de capacidades formativas. Pero las expectativas de mejora son limitadas, existe una tendencia hacia la impotencia y una actitud pasiva para la participación en procesos colectivos.

2) 'Para trabajar en lo que quieras acumula formación'

Este segundo discurso engloba las percepciones, valores y expectativas básicamente de aquellos jóvenes que continúan en el sistema educativo de grado universitario. Apenas han tenido relación directa con el mercado laboral, y aspiran a empleos de acuerdo con su formación para así satisfacer unas expectativas laborales que están estrechamente relacionadas con alcanzar un nivel de vida elevado: “*yo creo que estamos como muy clasificados, ¿sabes?, la gente que tiene unos estudios muy buenos, pues va a ganar un pastón, y la gente que no tiene estudios va a estar predestinada a unos trabajos un poco más inferiores*” (G5).

El cumplimiento de las aspiraciones laborales se ve perjudicado también dentro de la alta formación en las diferentes carreras. Se hace una clara distinción entre las carreras con paro y las carreras sin paro: “... *que la carrera que tienes o tus estudios te delimitan, eso está clarísimo, y que hay carreras sin paro, eso está clarísimo, y que hay otras carreras, que no ya por demanda, sino por lo que decías tú, por oferta, porque no hay...*” (G1), “*conozco a gente que, pues primos míos son ingenieros de*

telecomunicaciones y dicen: no, yo pongo las condiciones, quiero ganar un mínimo de 250 000 pelas al mes, y dices: ¡250 000!, yo, como profesor, no voy a llegar ahí ni de coña, o sea, es que ni siquiera aspiras a eso, no es ya que tú lo elijas, es que no te lo imaginas llegar a eso...” (G1), *“la gente que estudia magisterio va directamente al paro, la segunda carrera con más paro...”* (G5), *“soy licenciada en sociología y... estoy aquí (risas)”* (G5). El tipo de formación escogido, por tanto, puede generar ventajas o desventajas según esté en auge la demanda existente en el mercado.

A pesar de percibirse negativamente la situación actual del mercado de trabajo, se sigue considerando que estar en posesión de una titulación universitaria abre algunas puertas: *“hace falta estar titulado, porque yo no tengo titulación ninguna, ni carrera ni nada. Yo llevo trabajando desde los 17 años, tengo 26 y no tengo ninguna carrera, ningún título que, que sirva de tal, simplemente experiencia (...) o sea que... que si para un titulado está mal, para uno que no lo es está mucho peor, o sea, está mucho, mucho, mucho peor.”* (G1).

Hay otro enfoque en la formación que se está abriendo cada vez más camino de cara a la inserción laboral. Se trata de la formación más técnica y específica que se está demandando más y que conlleva menos tiempo de formación (en referencia a la formación profesional): *“... pues esa gente tiene trabajo... y a lo mejor han hecho eso durante dos años, pero nosotros que hemos estudiado 4 o 5 años y has hecho más cosas y no te han preparado para eso, y quizás sabes un montón...”* (G5). Mientras antes se tenía una visión negativa de la Formación Profesional -como la opción de aquellas personas que experimentaban fracaso escolar-, de unos años a esta parte se han creado módulos de especialidades muy demandadas en el mercado laboral, a través de las cuales se produce una inserción más rápida en el mismo.

Sin embargo, los jóvenes perciben que la Universidad genera un gran número de parados debido, en estos últimos años, a la incorporación universitaria de los hijos del *baby boom* español, hijos de una generación que percibía la Universidad como la mejor opción para asegurarse un futuro laboral estable y de calidad. Según ellos, esta superpoblación juvenil parece bloquear la inserción laboral por falta de previsión: *“también es que ahora, ha surgido en nuestra generación como el boom de entrar en la Universidad... muchísima gente está estudiando, muchísima gente tiene carrera... no sé qué se puede hacer con tanta gente”* (G5); hacen referencia a la falta de adecuación entre la formación universitaria y el mercado laboral: *“... o porque quien forma la*

Universidad, los altos cargos y demás, pues no son conscientes de la realidad que hay en el mercado...” (G5).

Las valoraciones que se extraen sobre la poca adecuación de la enseñanza universitaria con el mercado laboral se basan en el tipo de formación que se imparte, que consideran demasiado teórica y prolongada. Se aprecia la carencia de especialidades y de formaciones más prácticas, culpabilizando de ello a la insuficiente inversión del Estado en formación. Esto conlleva la masificación de la Universidad pública, cosa que no ocurre con la privada que parece estar más adecuada a las demandas del mercado laboral: *“la pública lleva años masificada y lo que hacen es apoyar la privada, y la pública cada vez peor...” (G5).* El aumento en la inversión del Estado en la enseñanza privada es percibido como una pérdida de derechos que hacen que la formación para la inserción esté más aún en función de la posición económica. La conclusión que derivan al respecto es que actualmente la formación universitaria, por sí misma, no es condición suficiente para la inserción en el mercado de trabajo. Hay que ir más allá y acumular formación para especializarse y adecuarse a las demandas, lo que denominan “cultura de la *titulitis*”. Ésta parece estar más relacionada con las carreras de letras que con las de ciencias, ya que las segundas tienen un contenido más elevado en formación práctica: *“... si tú te metes en una ingeniería y no te vas a especializar, no vas a hacer más aparte de esa carrera, porque ya tienes bastante, las carreras de letras no, tienes que hacer millones de cursillos...” (G5).*

Una de las cosas que más se demanda entre los titulados universitarios es una mayor información acerca de la inserción en el mercado de trabajo dentro de la propia Universidad: *“o sea, tus mismos profesores, o un orientador que te fuera informando, o sea, qué sector te gusta, pues mira, por ahí, qué tú quieres, alguien que te oriente, alguien que sepa más y que te dé las direcciones donde puedas acudir...” (G5).* Ante estas carencias del sistema educativo formal, consideran necesaria la acumulación de capital relacional para tratar de ir formando una red de relaciones que facilite el acceso, ascenso y mantenimiento dentro del mercado. Para ello la inserción puede empezar en forma de voluntariado para situarse en el entramado social adecuado: *“que yo pienso que lo que más te va a dar información, también, a veces, es el estar en contacto con personas, por ejemplo lo que ella decía... yo creo que eso es fundamental, que quizás tengas que pensar en empezar de voluntaria, pues bueno, pero el relacionarte con personas...” (G5).*

Entre los jóvenes que articulan esta línea discursiva la importancia del *currículum* es vital, entendido éste como la mayor acumulación de capital de formación. De hecho, la primera herramienta para la búsqueda de empleo es la de “echar el currículum” como una manera de informar acerca de la cantidad de capacidad formativa acumulada, que se ha convertido en requisito simbólico de la sociedad actual.

El mercado de trabajo parece dar miedo a estos jóvenes, perciben su relación con él como un enfrentamiento, que va a ser lento y con pasos intermedios que nada tienen que ver con sus expectativas de cara a él. Se trata de “trabajar en lo que sea” y esperar “la oportunidad” mientras se sigue acumulando capital formativo y relacional en un entorno de inestabilidad: “... *saberse mover, pedir por donde hay que pedir, o tocar las puertas que hay que tocar, no sé, yo prefiero ser positiva en el sentido de decir: bueno, pues igual tenemos una oportunidad...*” (G5). A no ser que se planteen el acceso a un empleo público, significante de estabilidad. Sin embargo, cada día parece estar más copado, por lo que el proceso es igual de lento y de inseguro que el que pueden proporcionar otras opciones de empleo privado: “*de la oposición yo no estoy seguro, hasta que la sacas... claro...*” (G5).

En general, estos jóvenes perciben que el mercado de trabajo les exige, cada vez más, formación complementaria, como pueden ser los idiomas o la informática: “*es que como hay tanta gente, tienen que poner los requisitos cada vez más altos, porque hace dos años era un idioma, ahora hay dos, luego tres y así... informática y no sé qué...*” (G5). Y pierde importancia la exclusiva titulación universitaria. De esa manera se crea sensación de frustración de aquellos que por vocación se quieren dedicar “a lo suyo”, que apostaron por una formación universitaria en ese campo y que ahora ven que es insuficiente. Lo que antes aseguraba la inserción en el mercado laboral de una manera inmediata, como podían ser los master y cursos de postgrado, ahora ya no lo hace y hay campos en los que no bastan para que aparezca la esperada “oportunidad”: “*...cuanta gente conocemos que tiene master en 8.000 historias, 5.000 años de formación, y siguen teniendo dificultades de empleo...*” (G1).

Con todo esto concluyen que, además de seguir acumulando capital formativo y relacional, hay que empezar en el mercado laboral “desde abajo”, aceptando empleos en condiciones de precariedad, para también acumular capital experiencial. La vida de estos jóvenes durante su inserción laboral, su estrategia adaptativa, se basa en una permanente acumulación de capacidades individuales.

3) *'El que no trabaja es porque no quiere (o no se mueve)'*

Esta tercera línea discursiva se articula generalmente en torno a una situación de estabilidad o, también, de ciertas trayectorias obreras de temporalidad, que no tienen mayores dificultades de inserción. Dentro de la trayectoria de estabilidad se pueden apreciar dos posiciones: una, la de aquellas personas con una formación más alta y otra, en torno a una formación media / baja. En la primera se da más importancia a las condiciones laborales, y en la segunda a la trayectoria de inserción y el ascenso dentro del mercado de trabajo.

En esta categoría discursiva la formación se deja un poco de lado, ya que la situación de estabilidad hace que el período formativo parezca un poco lejano. Más bien se contempla como formación para el reciclaje y para la promoción interna dentro del puesto de trabajo: “...yo sigo estudiando por otros lados, formándome, intentando ver qué otras opciones hay... (...) por eso no me siento tampoco relajada en el sentido de decir: bueno, como ya estoy indefinida pues...” (G3), “... o seguir formándome, es que tengo la impresión de quedarme un poco desbancada, pues que cada vez... ¿no?” (G3). La situación favorece que se concluya que la formación no es ya lo más importante, en su momento lo fue de cara a la inserción, sobre todo en una formación especializada: “...cuando sales [de la Universidad] tienes que currártelo, porque, o sea, yo después me especialicé porque hice un master, y cuando llegué a trabajar, en él... o sea, yo no tuve muchos trabajos, tuve... de esto dos trabajos pero... o sea, en dos empresas distintas, lo que más valoraban de mí, estoy segura, no era mi formación ni nada, o sea, siempre que me decían tal era por cosas personales o de otro tipo, que yo qué sé, pues que en un momento dado tu carácter o tu forma de venderte puede influir más que eso...” (G3). En este caso el discurso se corresponde con un tipo de joven que se ha especializado en una de las profesiones con una oferta de empleo bastante alta como es la informática, donde en muchos casos las situaciones de temporalidad se dan pero se superan rápidamente por su situación de auge en el mercado. Sin embargo, en la propia inserción, la experiencia les hace opinar que hay otras muchas cosas que se valoran cuando una persona accede al mercado de trabajo. Así, el conseguir *'la oportunidad'* y el estar ahí, inserto en la red de relaciones hace que fluyan las ofertas por canales internos del mercado laboral, el capital relacional que deviene del capital experiencial pesa más que el formativo “... yo creo que llega un momento que el título que tengas... si eres médico puede determinarte, pero... si ya llevas una experiencia profesional acumulada

en un campo que... bueno, con jóvenes luego puedes pasar a trabajar con otra cosa, pero creo que te marca más eso que el hecho de ser politóloga o...” (G3).

Los jóvenes con una formación más baja perciben que su formación no tiene nada que ver con la profesión que están ejerciendo. Su acceso se ha visto condicionado por la dedicación a ir ascendiendo dentro del mercado laboral, empezando desde empleos que no necesitan cualificación y tratando de encontrar el resquicio o la oportunidad eventual donde insertarse. Una vez dentro, el proceso continúa rastreando la manera de cumplir sus expectativas de independencia económica para poder establecerse por su cuenta y tener un nivel de ingresos que les permita invertir en calidad y estatus social, aunque para ello tengan que trabajar en condiciones de gran precariedad, dedicando muchas horas a trabajos poco valorados socialmente.

En esta línea discursiva se valora especialmente el capital relacional para el ascenso dentro del mercado laboral. En varios casos se habla de que cuando lo necesitaban no recibían ofertas de empleo, pero ahora que están insertos en una red de relaciones más amplia y conocen los canales internos de ascenso reciben cantidad de ofertas que ya no les interesan: *"te quiero decir, tú te enteras cuando estás dentro... pero que al principio estabas como: por favor si os enteráis de algo, estábamos todos igual ¿no?, como... sin parar de decir: oye, que estoy buscando trabajo y tal"* (G3). Esto demuestra que tanto la cantidad de capital experiencial como las redes de relaciones acumuladas por un joven *aumentan exponencialmente* las posibilidades de satisfacción de sus expectativas laborales frente a otros jóvenes, ventaja que no posee actualmente el capital formativo. De esta forma crecen las desigualdades entre los distintos jóvenes en virtud al acceso a este tipo de capitales o capacidades.

Incluso entre los jóvenes con ese tipo de posición privilegiada, se habla de “oportunidad”, aunque en algún caso la oportunidad es casual. Es el caso del autoempleo, pese a que, algunas veces, su posibilidad esté ligada a unos tipos de formación más que a otros.

En los casos de empleo por cuenta ajena la oportunidad depende de que alguien te la ofrezca, y el hecho de haber tenido prácticas formativas está muy bien valorado porque abre la red de relaciones: *"...a mí, por ejemplo, me sirvió de mucho la especialización, creo, en la formación ¿no?, el haber hecho una especialización, aparte que, por ejemplo, la gente que estudió conmigo ya es un grupo como muy... especializado, que nos habíamos especializado en lo mismo, que aparte desde ahí nos surgió un montón de oportunidades..."* (G3). Aquí se vuelve a apreciar la

instrumentalización de la formación, valorada también como ámbito para incrementar la capacidad relacional.

Las dos posiciones anteriores son de tipo conformista y sin disposición hacia la acción sindical. La mayor diferencia existente entre las dos líneas que se perciben dentro de este discurso es que, en un caso, la posición ante el mercado laboral lo es por una estrategia de ajuste de las expectativas a lo que se va consiguiendo -trayectorias de aproximación sucesiva-. Y en el otro caso porque los medios institucionales han posibilitado un acceso sin problemas al mercado de trabajo -trayectorias de éxito precoz-, en el que la oportunidad viene dada por haber estado en el momento adecuado en el lugar adecuado.

La estrategia de “ajuste de expectativas” mencionada queda ejemplificada en el siguiente discurso: *“Yo realmente no lo veo mal, a pesar de que todo el mundo diga lo contrario... yo no lo veo mal del todo, realmente... y no he parado pues si no me interesa el trabajo, pues he cogido otro, sabes...”* (G4), *“... porque la cuestión es buscarlo, porque mucha gente y luego... de exigir, exigen mucho, trabajar poco y pagar mucho y luego a la hora de trabajar, realmente, la mitad de las personas no da lo que realmente tenga que dar, exigen más de lo que dan y eso... pero desde mi punto de vista no creo que esté tan mal el trabajo. Simplemente hay que buscarlo y si no es una cosa es otra y sino pues...”* (G4).

Los jóvenes de trayectoria de éxito precoz o estabilidad –en los que predomina una posición poco crítica frente a las condiciones actuales en el mercado de trabajo- tienden a tener una posición elitista con la gente excluida en éste *“... gente que está abajo, a veces, intenta subir y se rebota ¡pof!, porque no puede entrar, pues porque no está ahí ¿no?, es... pues eso, el pez que se muerde la cola, y eso es algo que se... que yo noto en muchos sectores por lo menos”* (G3), vuelve a salir el tema del círculo vicioso, sin experiencia no hay trabajo y sin trabajo no hay experiencia, se precisa de la oportunidad.

Las expectativas profesionales y de vida también diferencian las dos líneas discursivas, en el caso de los jóvenes con trayectoria de aproximación sucesiva, el hecho de tener más tiempo libre no aparece como una necesidad primordial. Se pone más énfasis en poder acumular capital para invertir en calidad de vida y consecución de estatus: *“mi idea es ir mejorando con el tiempo, trabajando... sabes, entonces, no lo sé, no sé si aquí en esta tienda, yo lo que espero es ir mejorando, sabes y que no me falte el empleo, pero vamos que no tengo decir quiero ser tal dentro de 30 años.”* (G4).

En el caso de los jóvenes con trayectoria de éxito precoz, las expectativas van más en relación con las condiciones de trabajo. Se valora más el tener tiempo libre para poder dedicarse a otras cosas que el aspecto puramente económico: “...*que yo creo que tú puedes tener el horario de 8 a 3, que a lo mejor son 7 horas, y ¡jo! es totalmente diferente, no es que sea una hora menos... incluso de 8 a 4, es diferente que tener de 9 a 2 y de 4 a 7, porque te cambia totalmente... tienes toda la tarde libre...*” (G3).

Sin embargo, los jóvenes con trayectorias de aproximación sucesiva, por más que adopten posiciones conformistas con las condiciones actuales del mercado de trabajo a partir de estrategias de ajuste de sus expectativas, no renuncian a ellas. No obstante, caen en una contradicción al respecto, aspirando a tener las condiciones adecuadas para estar a gusto en el trabajo: “...*bueno, llevarme bien con la gente con la que trabajo, que me dejen... en eso lo que decía antes de tener una organización horizontal, o sea que yo... no me puedo callar, o sea cuando veo que algo está mal, aunque después me lo expliquen y ya lo entienda, pero poder... expresar mi opinión y que no me... impongan estrictamente ningún criterio, como que... bueno, en mi trabajo no suele pasar, pero habrá trabajos en los que tienes que decir que sí a algo aunque no estés de acuerdo... o que te sientas presionado por eso, o sea eso también lo valoro... que la gente con la que trabajo, pues que sea un equipo... pues más o menos que se lleva bien, que... por ejemplo, otra tontería que tuvimos una discusión por un puente, pues yo, lo que digo: ¡Joder!, podemos coger el puente de mayo, que te coges un día y... te dan 5, te vas una semana, vuelves renovadísimo, pues qué estupidez que no te den un puente o lo que sea, yo ahí si que me da igual, yo reconozco que, si trabajo, entiendo que me puedo quedar más horas o que una semana puedo trabajar más, no me importa, pero que sean las cosas lógicas y razonables,... y no sé, también valoraría la formación, que no sean trabajos tal, cual, que me permita formarme, cambiar... y... y aprender otras cosas, no sé qué más...*” (G3).

En resumen, desarrollan una estrategia adaptativa, con una activación de sus capacidades relacionales. Mantienen sus expectativas de mejora pero a través, sobre todo, de la iniciativa individual.

4) 'Más que en lo que puedo, trabajo como quiero'

La cuarta línea discursiva es la que se extrae de las percepciones, valores y expectativas de los jóvenes que optan por fórmulas de autoempleo, o por la creación de

su propia empresa o cooperativa. Lo que diferencia su discurso del resto de la muestra estructural es el hecho de haber apostado por un tipo de empleo que marca sus propias pautas de funcionamiento.

En general, tienen una visión bastante crítica hacia el sistema educativo: “...es que a mí lo de los títulos nunca me ha gustado, habrá gente que tenga el título y valga realmente pero hay mucha gente que con título vale menos que gente que no lo tiene... algunos valen más pa' lo que nos dedicamos y otros menos, yo lo que me refería con lo de la formación es la titulitis esa de...” (E1).

Con respecto a la inserción, la visión de estos jóvenes es bastante pesimista. Perciben una contradicción cuando se pide mucha experiencia a la hora de dar la oportunidad de insertarse, y a la vez no se da la oportunidad de forjarse por sí mismos esa experiencia que exigen. Con respecto al autoempleo, existe un alto nivel de desconocimiento entre los jóvenes, culpabilizando de ello a las propias entidades públicas que no lo fomentan. Cuando descubren posibilidades, a partir de su capacidad de información y de recibir asesoramiento desde iniciativas asociativas, manifiestan perplejidad: “Para empezar no tienes que invertir el mismo dinero como para otro tipo de empresa y nosotros, a cambio, entramos en un Programa... y los gastos de constitución estaban pagados, estuvimos 6 meses con gerencia asistida, para enseñarte” (E1).

La asociación colectiva es altamente valorada por estos jóvenes, y la descubren como estrategia altamente positiva para contrarrestar los efectos perversos del panorama actual del empleo: ... es menos competitivo porque es tu empresa, o sea, seas lo que seas, cualquier eslabón de la empresa, es tuya la empresa (...) es mucho más horizontal... das un servicio mucho más fuerte, y eso viene a fortalecer lo que es la cooperativa” (E1).

A pesar de la cuestión de salarios, ya que hasta que no se despegan se vive una situación de tensión e incertidumbre, todos ellos coinciden en que les compensa el hecho de sentirse un poco más libres que en las experiencias que conocen de trabajo por cuenta ajena: ... es como una forma de sobrevivir... casi al día...” (E1).

En definitiva, se han analizado los cuatro tipos de posiciones discursivas de los jóvenes con respecto a sus procesos de inserción laboral. El primero, 'no puedo trabajar donde yo quiero', sobre todo de jóvenes de baja cualificación, refleja la impotencia ante la precariedad laboral. El segundo, 'para trabajar en lo que quieras acumula formación', sobre todo de jóvenes de alta cualificación, expresa la activación

individual por acumulación capacidades formativas como respuesta al empleo precario y su inserción laboral. El tercero '*el que no trabaja es porque no quiere (o no se mueve)*' se expresa en los sectores con movilidad ascendente y más próximos a un empleo estable –con éxito precoz o en aproximación sucesiva-. Confían en la activación de sus capacidades formativas, de relaciones y de experiencia y, en menor medida y de forma complementaria, a las dinámicas asociadas a la acción sindical y la participación colectiva. El cuarto tipo de discurso es '*más que en lo que puedo, trabajo como quiero*', y refleja la posición de mayor independencia en las relaciones laborales de los jóvenes que trabajan con autonomía y en el autoempleo; valoran la iniciativa personal, son críticos ante la realidad de la precariedad pero no necesitan la acción sindical.

1.3 Los discursos juveniles sobre el trabajo

En tercer lugar, derivadas del análisis de los diferentes discursos, se exponen las cuatro grandes posiciones discursivas, sobre el significado y la cultura del trabajo de los jóvenes y sobre sus percepciones sobre el ocio y el tiempo libre:

- 1) *El trabajo en la vida - 'y con mi tiempo hago lo que quiero'*-. Se considera al trabajo como uno de los ejes que estructuran la vida, junto con el ocio / tiempo libre.
- 2) *Vida y trabajo: mundos paralelos*. Aquí el trabajo tiene una función principalmente instrumental –económica- para poder realizarse a través del ocio / tiempo libre
- 3) *La vida en el trabajo: autorrealización personal*. Se confunden los conceptos de trabajo y ocio / tiempo libre, no apareciendo una separación entre estos dos ámbitos.
- 4) *La vida para el trabajo: consecución de un estatus*. El trabajo se contempla como el eje central de la vida que permite la consecución de un tipo de ocio / tiempo libre, que refleja la idea de ascenso social.

Estas cuatro posiciones discursivas se caracterizan por las diferentes concepciones expresadas, que reflejan los valores, expectativas y percepciones que tienen los jóvenes sobre el trabajo y el ocio / tiempo libre. A través de los discursos que

se han recogido, se comprueba que, para los jóvenes, estos dos conceptos están ligados. Por ello, se decidió realizar el análisis de manera interrelacionada.

1) El trabajo en la vida -‘y con mi tiempo hago lo que quiero’-.

El primer discurso es el siguiente: “...,o sea, una vez que has alcanzado la estabilidad, me parece importante pues que el trabajo me permita vivir ¿no?, y que no haga... borregos ahí... que todo el mundo... pues que no puedes vivir, que todo lo que haces es trabajar, no sé. Y conste que no es de los peores, vamos, pero bueno, igual el salario no me parece lo más importante, igual prefiero no ganar tanto y trabajar menos o, no sé, hacer combinaciones de algún tipo” (G3).

En este discurso, el elemento determinante de la valoración del concepto de trabajo-empleo es la *estabilidad* –contractual- que poseen quienes lo sustentan. Esta primera característica –estabilidad- se presenta de manera más nítida entre quienes poseen alta capacidad formativa.

Su situación laboral actual les permite valorar el empleo no sólo como fuente de ingresos, sino que, a partir de su condición de “estables”, comienzan a considerar otras facetas de su trabajo: una cierta autonomía en la toma de decisiones y en el horario, la posibilidad de incrementar su capacidad formativa a través de las diferentes tareas que desarrollan, etc. Reconocen que su situación laboral es privilegiada, en comparación con la realidad -percibida y vivida anteriormente a esta estabilidad- del mercado laboral en el cual, dicen, existe un alto nivel de inestabilidad que genera desconfianza e imposibilita la planificación de unos escenarios de futuro.

Sostienen que, en una situación de inestabilidad, el trabajo se convierte en el eje estructurador de la vida por la precariedad existente: “*está esa lucha*” (G3), conseguir trabajo se convierte en una búsqueda ardua y constante que afecta al resto de los aspectos de la vida. Cuando están en esa situación, lo primero es encontrar un trabajo: “..., evidentemente, si fuera mi problema el que no encuentro trabajo, eso es lo primero que te preocupa ¿no?” (G3), sin plantearse otras cuestiones de orden cualitativo: consideran única y exclusivamente el trabajo como una fuente de ingresos, con los cuales participa del espacio del ocio y el consumo.

Una vez alcanzada la estabilidad contractual se generan niveles de confianza que permiten una libertad de criterios y la posibilidad de expresarlos. En este contexto, el

trabajo deja de ser *el eje* para convertirse en *uno de los ejes* de la vida, considerando entonces otras facetas -relaciones, familiares, el ocio, etc.-.

Reconocen el papel del trabajo como proveedor de recursos económicos, pero otros criterios entran en juego cuando se consigue la estabilidad laboral: *“el dinero también es importante porque yo, desde luego trabajo por el dinero, si lo tuviera ya así, seguramente me dedicaría a otras cosas, o a nada, no sé o hacer cursillos por ahí por el mundo... pero... pero bueno, es muy importante, pero no deja de... creo que se puede... tener otras prestaciones y que la gente no está tan obsesionada con el dinero”* (G3). Estas prestaciones que mejoran su estancia en el seno del trabajo son: de orden relacional: *“al final lo que valoras, muchas veces, es estar a gusto en el trabajo...”* (G3); que se haga una valoración positiva de su trabajo: *“...que te aprecien el trabajo que estás haciendo...”* (G3); la sensación de realizar un trabajo en equipo -cierto compañerismo- y, más que eso, la utilidad de lo realizado: *“... hacerte sentir que participas en un trabajo con otras personas, a mí yo por lo menos lo que valoro es que estoy trabajando con gente, en grupo para hacer algo común, sobre todo que estás haciendo algo útil”* (G3). Esta utilidad les condiciona su nivel de implicación y es un factor primordial para valorar su trabajo: *“yo tuve una crisis en febrero por lo abstracto y es verdad que te... crea muchísimas dudas ¿no?”*(G3). Como comentan, *“... que vas pidiendo más, cuanto más tienes vas pidiendo más cosas...”*, el tener sus expectativas salariales más o menos cumplidas y teniendo una estabilidad contractual que les asegura ciertos niveles de seguridad en sus puestos de trabajos, les genera una confianza que les permite negociar otras cuestiones referentes a sus condiciones laborales y expresar sus opiniones al respecto: *“... expresar mi opinión y que no me... impongan estrictamente ningún criterio...”* (G3).

A la hora de describir tanto las características del mercado laboral actual como los valores asociados al trabajo, recurren, a modo de modelo, a 'la etapa de sus padres': *“...en comparación con generaciones, de mis padres, por ejemplo mi padre trabajó en un banco, entró en el banco y hasta que se jubiló trabajó en el banco, y todos sus amigos, más o menos igual ¿no? había poca gente que cambiaba...”* (G3) Anteriormente, dicen, existía cierto corporativismo, colectivismo, relaciones de amistad. Cuando, en la actualidad, las relaciones se basan en la competitividad entre trabajadores, quizás debido a la fuerte fragmentación y especialización. Sostienen que los mayores no perciben las dificultades actuales del mercado laboral por haberse

insertado durante una época de 'pleno empleo', caracterizada por otras condiciones: en la etapa de sus padres lo que se daba era la estabilidad de por vida en la misma empresa.

Al mismo tiempo, plantean que *“a la inestabilidad hay que adaptarse”*, y manifiestan su descontento por no ver realizadas -e incluso no realizables- sus expectativas. Vinculan esta imposibilidad a los altos niveles de inestabilidad laboral del mercado de trabajo actual: *“..., o sea, de amigos míos, de gente que ha empezado, que lleva 5 años trabajando, pues varios han estado en 3 empresas diferentes, o sea es un cambio total...”* (G3). En este sentido, parece que los valores vinculados al modelo transmitido por sus padres están operando tanto en la percepción del mercado laboral actual como en la construcción de sus expectativas. Sin embargo, al mismo tiempo que lo recogen como modelo, expresan sus críticas hacia el mismo. Por un lado, plantean que el modelo de sus padres -que consideran que en la actualidad es también asumido por algunos de sus pares- se organizaba en torno al lema *“la vida para el trabajo”*. Visión que no comparten, ya que en este modelo se apuesta por la realización a través del trabajo *“... eso también está condicionando unos valores culturales que hay detrás que... de vivir para trabajar, no de trabajar para vivir...”* (G3). Asimismo, consideran que la rutina generada por este tipo de modelo propicia cierta laxitud productiva: *“que sí que puede ser verdad, no digo que no, que alguna gente que trabaja en empresas, a lo mejor, en Telefónica pero con convenio de éstos de hace muchos años o en otras empresas grandes que tienen un convenio pues que, a lo mejor, eran del Estado, casi funcional, que dicen que es verdad, que hay una cierta tendencia cuando te dan muchas ventajas, a lo mejor, a relajarte ¿no?”* (G3), -cargando, en este caso, al término *“relajarte”* de un sentido negativo-.

En cuanto al ocio y el tiempo libre, éstos quedan vinculados más con el aspecto relacional de sus vidas -la red de relaciones- que con el aspecto consumista: *“..., lo que quiero es días para disfrutar, bueno, porque rompes mucho con tus amigos, si los fines de semana estás trabajando”* (G3).

Asimismo, invierten parte de su tiempo en la formación. Tanto para *“reciclarse”* cuanto movidos por la posibilidad de ver incrementada su red de relaciones: *“...o a hacer cursillos por ahí... o la formación, que para mí es importantísima, la necesito, la formación, o sea te tienes que reciclar y reciclándote es cuando conoces a otra gente que está trabajando sobre eso...”* (G3). El uso de este tiempo es de tipo productivo. Se entiende la formación como una inversión para incrementar sus capitales tanto educativos como relacionales. En algunos casos valoran también el centro de trabajo

como lugar de ocio: “..., *tenemos cocina, podemos comer, que te llevas tú la comida y eso es muy barato, y también es tu espacio de ocio ¿no? que es cuando todo el mundo puede ver a todo el mundo ¿no? es un poco así la afinidad del grupo...*” (G3).

2) Vida y trabajo: dos mundos paralelos

El segundo discurso es: “... *somos gente humilde, yo tampoco pido de tener un Ferrari, ni... que no sé... para vivir bien, ...*”; “..., *pero poder decir: ¡joder! tengo dinero, me voy a comprar estas zapatillas o poder quedar con una chica, tener dinero siempre, ¿sabes?, para lo que tu quieras, poder decir: hoy salgo y en vez de tres copas me voy a tomar cinco ¿sabes?, es que es eso, poder tener dinero para disfrutar, simplemente*” (G2).

“*Yo lo que tengo claro, cuando termine este curso, yo tengo claro que me quiero poner a trabajar este año que viene sea de lo que sea, si es de peluquería mejor pero también por otra parte, el dinero, vamos a ver, porque a lo mejor me quiero ir a vivir sola o con quien sea y con 60 o lo que den de peluquería, poco. Y si me sale otro trabajo que me dé más dinero y que, hombre que esté bien el trabajo, tampoco que me mate trabajando, que esté bien el trabajo, vamos, hombre en todos los lados hay que currar ¿no?, no estar aquí sentada tocándote las narices ¿no*” (G2).

Este discurso se encuentra, principalmente, entre la población juvenil con una formación académica media / baja y sin capital experiencial, o al menos muy baja. Estas ideas pertenecen a los jóvenes menores de 20 años participantes en los grupos de discusión.

Este discurso se caracteriza, sobre todo, por la visión instrumental que tienen del trabajo. Disocia totalmente lo que representa la actividad laboral y la vida fuera de ella: “..., *y luego es eso, si curras y... sacas tus pelas y... yo que sé, te mola trabajar, pues bueno, para gastártelo ahí en lo que quieras, para que no te... no tengas nada, que no te prives de nada, ¿sabes?..., con 18, 19 ya quieres ser independiente, ¿no?, por no aguantar a tus padres o tener un coche, una moto o lo que sea, o irte a vivir por ahí pues tienes que decir «no puedo elegir, tengo que estar a donde sea»*” (G2). La actividad laboral está, ante todo, vinculada con la consecución de medios económicos con los que poder afrontar los gastos originados por su participación en el espacio del consumo / ocio, que es el eje estructurador de sus vidas. Esta concepción es un exponente del concepto del trabajo, ya no como estructurador de la vida sino como

proveedor de medios económicos. Es una concepción transversal a otras categorías y permite considerar este aspecto del discurso como algo generalizado entre la mayoría de los jóvenes: *"... es que si tienes trabajo puedes permitirte hacer cosas que no haces mientras estás estudiando... porque yo estoy estudiando y no tengo trabajo no me puedo ir de viajes con mis amigos y no puedo comprarme ciertas cosas, pues si tienes trabajo puedes permitirte ciertos lujos que sencillamente no te permites"*(G5). *"Para mí, el sentido que tiene el trabajo es ahora mismo, es decir, lo primero obligatorio es subsistir holgadamente, segundo ya no lo digo a nivel individual, lo digo a nivel sociedad..."* (G1).

Tratándose de una población con un capital experiencial muy bajo, el discurso se sitúa en el nivel de las percepciones y de las expectativas, propias pero muy marcadas por el contexto de socialización en el cual se han movido, que es el familiar con una trayectoria de trabajo alienado: *"..., pero mi padre toda su vida ha sido... yo que sé, de los que más se ha matado, sacando su familia adelante..."* (G2). *"Mira, tus padres... no tuvieron la oportunidad de elegir, pero ahora tienes la libertad de elegir"* (G2).

La valoración que hacen del mercado de trabajo, bastante negativa y desilusionante, está muy condicionada por la comparación con el modelo laboral en el cual han sido socializados, propio de la "clase obrera". El conflicto generacional aparece en relación con la estabilidad / inestabilidad del trabajo. Sus padres han vivido una época de "pleno empleo" en la cual existía una estabilidad laboral y una identificación de por vida con la empresa. Pese a considerar el trabajo de sus progenitores como un sacrificio mitifican en cierto modo esa etapa. Sin embargo, a ellos les ha tocado vivir una inestabilidad laboral que genera desilusión y cierto sentimiento de inutilidad, refiriéndose a la imposibilidad de adquirir experiencia en estas condiciones, experiencia valedora de un saber trabajar:

"Sí, seguro, vamos. También te estoy hablando de un choque generacional a lo mejor de 25 años, no es la misma sociedad que había antes que la de ahora, pero vamos, que... ellos lo han tenido más fácil, lo han tenido difícil, pero en cuanto a tema de trabajo... no sé, por ejemplo, todos mis vecinos, es eso, trabajan en el mismo sitio que empezaron hace 25 años, o sea, y ahora eso no es así." *"Ahora estás un día en un trabajo y otro día en otro"* (G2). *"... y desde que salieron las empresas éstas de trabajo temporal pues, lo mismo estás todo el día trabajando, te llaman un día y no vuelves a ir. Luego tienes un currículum de 4 folios: dos días en tal, un día en tal, otro día en... juff!, que no, que así no se forma a una persona para trabajar. Yo pienso que te tienes*

que centrar en lo que te guste y en lo que quieras, y es eso, estar dando tumbos de un lado a otro, pues al final no acabas ni aprendiendo profesión ni... aprendiendo nada, y sigues... o sea, que... eres un inútil ” (G2).

La imagen negativa que tienen del mercado laboral nace de la experiencia vivida. Han de hacer frente a la contradicción que supone el deseo de “*trabajar para vivir*” y la realidad percibida de “*vivir para trabajar*”. El actual mercado de trabajo se asocia con valores tales como el individualismo y la competitividad, mientras el de la época de sus padres se considera que estaba lleno de solidaridad: “... *el trabajo hoy en día tendría que ser... no sé... pues bueno para todos ¿sabes? igual que la familia, igual que los amigos, pues el trabajo, pero eso ya no...*”; “ *Mejor que vayas eso, a tu rollo que... ahí te dabas la vuelta y escuchabas conversaciones...*”; “... *pero en cuanto llevas una semana y ves que te están ahí... van a cuchillo a por ti... ¡¡bah!*” (G2).

La discordancia entre sus expectativas -“*trabajar para vivir*”- y cierto nivel de identificación con la tarea realizada, la utilidad de su trabajo y su percepción de la realidad les lleva a expresar un discurso de tipo anómico: “... *pegar un golpe a un Prosegur, a un furgón de estos de... (risas) atracas un banco... fíjate si está negra la cosa, ... mucha juventud recurre a los trapicheos porque... a lo mejor dicen: trabajar... o sea, haciendo esto, que no hago nada, al fin y al cabo no hago nada, ya tengo mi... y saco lo mismo que trabajando. ... los que trabajan no tienen nada, y tienen más los que no trabajan... vamos a ver, yo estoy como un cabrón aquí, dejándome... levantándome a las 6 y este tío se levanta a la hora que quiere, y se pasa media hora en el parque, pues...*”; “... *y tiene su carrazo, y tiene su queli, porque eso es lo que pasa... ¿en qué invierten el dinero? En cosas de ésas, compras un coche ahí de 'extrangi', curras un poco, te compras un carrazo con el dinero negro...*”; “... *los gitanos tienen sus carrazos, y sus casas, y viven mejor que nosotros y no...*”; “... *hombre, sabes que eso es lo último, pero... que realmente te paras a pensar y dices: ¡joder!*” (G2). Este discurso anómico es consecuencia de la imagen de impunidad atribuida a los empresarios, los cuales gozan, según se expone en los discursos, de total libertad para contratar o despedir a quienes se les antoja. Ante esta indefensión, adoptan una actitud sumisa, conformista, esperando la -buena- voluntad del empresario a la hora de mantenerse en su empresa: “... *es lo que va a decirte, pues estás a las duras y a las maduras.*”; “... *vente por aquí para ver si hay trabajo, para ver si encontramos trabajo; y yo que sé, en las naves, más que nada, hay empresarios que van allí a buscar chavales, que necesitan gente...*”; “... *me pongo a trabajar ahora de lo que sea, y yo le digo ‘vale’. No le voy a*

decir: «No, espera un par de años a ver si... en por ejemplo en peluquería, sigo así, llego a más y eso» (G2). Y otra cuestión que les molesta enormemente es que no se valore su capital formativo, como si no estuvieran capacitados para desempeñar la actividad laboral para la que han sido contratados: “... hazme esto así, así y así, no como te han enseñado en el cursillo, como ellos quieren, te van a hacer trabajar a su forma, eres nuevo y tendrás que currar como te digan ellos” (G2).

En el discurso de este grupo se puede apreciar cierto determinismo -por la socialización- debido a la relación jurídica con el empleo, por cuenta ajena o por cuenta propia. Principalmente, es el de 'por cuenta ajena' por el que se decantan. No tanto por convicción sino más bien al considerar la imposibilidad de desarrollar una actividad laboral por cuenta propia: “no, no, eso no es factible, no hay ayudas. Es que no puedes, no puedes. Es que te vas a un banco y pides un crédito, pero es que no te lo van a dar porque no, o sea, si ni siquiera tienes trabajo, porque se supone que vas a montar la empresa, y si no tienes trabajo ¿cómo vas a un banco a pedirle...” (G2). El que se sientan incapaces para poder realizar cualquier actividad dentro del autoempleo es atribuible a la idea que del empleo les han transmitido sus progenitores: sus padres han trabajado toda su vida por cuenta ajena y estos jóvenes no ven la posibilidad de hacer lo contrario. Como si la clase social fijara un tipo determinado de relación jurídica contractual: “No sé como lo ves tú, pero que... somos gente humilde, yo tampoco pido de tener un Ferrari, ni... que no sé... para vivir bien, no estar siempre, porque ya me lo estoy viendo, que vamos a estar de trampas, todos, hasta el cuello, con el banco detrás toda la vida.” (G2).

Estos jóvenes han sido socializados de acuerdo con las expectativas de sus padres que valoraban la formación como instrumento de ascenso social, siendo para ellos casi como una obligación trabajar en actividades laborales no manuales en el modelo laboral de “oficina”: “..., como que nos han distorsionado la realidad porque son ellos los que nos han inculcado de alguna manera cuál es el camino que teníamos que seguir, por qué no de peón, por qué no, por qué no, es que yo me pregunto por qué no o por qué no de albañil o por qué no de peluquera, entonces es como tener que ir a la universidad, sabes...” (G5).

Otro aspecto que aparece en esta posición discursiva es el papel de los medios de comunicación. Estos jóvenes son muy críticos con esos medios. Según dicen, la imagen que fomentan no se corresponde con su realidad. Perciben que las personas que pertenecen a su clase social -la obrera- no están contempladas, y que la programación da

cuenta de un modelo de vida irreal. La imagen de facilidad fomentada por los medios audiovisuales se contrapone a su realidad del mercado laboral: *“Y claro, yo eso espero, que en las empresas valoren más a los que se sacan el título en una Universidad pública que en una privada, vamos, si yo tuviese una empresa lo vería desde ese punto de vista, porque eso, si se lo saca en la pública se lo trabaja más... Tú quieres trabajar y ganar dinero, tienes que quedarte hasta tarde en la noche. Mira, todos los trabajos empiezas desde abajo: ¡todos!”* (G2). Su crítica también va dirigida a los propios espectadores de estos programas: *“Si yo es que lo que no puedo entender es que salga un gilipollas por la televisión que por estar de copas en una discoteca es que le estén dando una pasta, y él que va a currar.”; “..., pero vamos, que eso es la culpa de... pues eso, del que ve todo eso, que es lo que lo mantiene: la audiencia, los que compran revistas... pero tú date cuenta de una cosa, en esos programas ninguno es obrero,...”* (G2). Los jóvenes con capital formativo medio y que padecen la eventualidad laboral también contemplan esa desvalorización de las profesiones manuales: *“..., nadie se plantea como principio ser fontanero, electricista, albañil, tornero, soldador o, o ebanista,...”; “..., ahora todo el mundo tiene que tener una carrera,...”* (G2).

Tienen una visión bastante pesimista y conformista: *“Si es que es lo que hay. Si no es que lo queramos nosotros, si es que es lo que hay. Si es que no puedes hacer otra cosa” “Y cuando te dan un trabajo de lo tuyo y es gratis, casi le tienes que besar porque te han dado la oportunidad”* (G2). No obstante, los deseos laborales de estos jóvenes son, más allá de tener una concepción instrumental del trabajo, contar con un trabajo que sea valorado como socialmente útil, y con el que sentirse a gusto y motivados: *“Lo que no puedes es ir a trabajar desganado, así sí que no puedes ir, tienes que ir a trabajar convencido de que vas a hacer un curro.” “Lo que tiene que cambiar es el concepto de trabajo por obligación y... pues ¡jala! A trabajar, pues eso no.”; “Es que no es lo mismo decir: a trabajar, que decir: venga, voy a trabajar” “Es que vas animado, vas con otra... vas con otra movida... en el cuerpo, y te apetece currar, y te gusta trabajar.” “Pero yo quiero tener un trabajo que a mí me guste, no que sea obligatorio porque si es obligatorio: 1º le voy a tener un asco, 2º lo voy a hacer mal porque por ejemplo, a mí, no sé pero, me gusta la peluquería y si a A6 está aquí porque...”* (G2). El deseo de encontrar un trabajo socialmente útil es también contemplado por algunos jóvenes con capital formativo alto y sin experiencia: *“..., además son cinco años de estudiar autores, no haces nada que te diga, bueno, soy útil para hacer esto, he conseguido...”* (G5).

Los jóvenes con alta capacidad formativa consideran que quienes carecen de una elevada formación tendrán grandes dificultades para acceder a un empleo estable y socialmente valorado: *“Que se pongan a trabajar en lo que haya porque sería bastante difícil encontrar un buen empleo con una formación, pues gente que no haya podido tenerla es bastante difícil...”* (G5).

En relación con el ocio / tiempo libre, se aprecia aquí una diferencia sobre la base del género: entre los jóvenes, es principalmente el ocio improductivo -el consumo- el que se contempla *“... , pero poder decir: ¡joder! tengo dinero, me voy a comprar estas zapatillas o poder quedar con una chica, tener dinero siempre, ¿sabes?, para lo que tu quieras... es que es eso, poder tener dinero para disfrutar, simplemente”* (G2). Mientras que las jóvenes se dedican más al ocio productivo, tanto al incremento de su capital formativo como, en menor medida, a la búsqueda activa de empleo: *“Luego, ya, y por no estar en tu casa sin hacer nada...”*; *“Yo estoy buscando trabajo por las tardes pero no lo busco con mucho empeño...”* (G2). El fenómeno de “titulitis” expresado en la categoría poblacional con capitales medios de formación y de experiencia se podría relacionar con esta valoración consumista de formación -ocio productivo-: *“... existe titulitis, vale para ti, para tus padres...”* (G1).

Algunos jóvenes creen que el autoempleo puede ser una solución al desempleo o al trabajo precario que padecen: *“... , pero yo creo que otras de las cosas es que existan proyectos, en mi caso, pues, no te queda otra cosa que hacer proyectos, pues tener una idea que sea más o menos innovadora, no sé de dónde la voy a sacar, pero si necesitas comer, me imagino que la creatividad se te agudiza, pues nada, pues presentar proyectos a empresas privadas que apoyen eso, yo creo que incluso, creo, que el [autoempleo] es lo que más, para trabajar en lo tuyo, lo que tú dices, te quedas un montón de años estudiando y estás de teleoperadora, pues nada, pues voy a presentar un proyecto a una entidad, no sabes a cuál, privada o pública, y si te lo apoyan, pues nada, voy a trabajar en lo mío...”* (G5).

En lo que se refiere a propuestas de cambio de la situación actual, dado su postura conformista, no contemplan posibilidades de cambio salvo en relación con la figura del autoempleo, aunque la descarten para ellos mismos. Según el discurso analizado, los cambios podrían producirse si se aplicaran políticas de ayuda, y si se facilitara a los jóvenes la creación de empresas: *“... yo te digo que si los jóvenes ahora tuviésemos facilidades para montar una empresa... uff!, iban a cambiar un montón las cosas, pero un montón.”* (G2).

3) La vida en el trabajo: autorrealización

El tercer discurso es sobre el valor expresivo del trabajo y la autorrealización personal: “... es a lo que te has dedicado toda la vida, lo que te gusta y no lo encuentras en otro sitio, y bueno, nosotros ahora somos cuatro socios, éramos más, ahora somos cuatro; llevábamos pensando el montar algo así propio tuyo desde siempre y por separado y dio la casualidad que acabamos trabajando en una granja - escuela, empezamos a hablar, no sé ni por qué salió el tema, y nos hemos decidido a montarla pero por eso, porque trabajas para ti mismo, no tienes jefe, todos somos iguales, se toman las responsabilidades y las opiniones y todo igual, somos todos iguales, y sobre todo por eso, porque haces lo que te gusta, a tu manera y sin nadie por encima” (E1).

En este discurso la idea de autorrealización a través del trabajo sólo se contempla dentro del autoempleo. No la contemplan fuera del mismo por la imagen que tienen del trabajo por cuenta ajena: “Precario, muy malo y muy lineal, sin ningún aliciente para ningún joven, vamos...” (E1). Y por la imposibilidad, según se desprende del discurso, de desarrollar la tarea deseada “... y acabas trabajando en cosas que ni has estudiado, ni te gustan ni nada” (E1).

Los jóvenes que se mueven en el mundo del autoempleo -asociativo, cooperativista-, se alejan de los valores de competitividad e individualismo que, según otros discursos, están presentes en el mundo del trabajo: “Pero es un... ahí yo creo que es un problema de, de ya de incluso de los mismos trabajadores son, ya... pero no ya entre, ni siquiera entre mujeres, o sea es... yo y lo mío nada más, si hay una mujer que se jorobe la mujer porque así quedo yo, o sea es un tema de competencia, ¿no? de decir...” (E1). Estos jóvenes mantienen una actitud constructiva e innovadora que se traduce en la generación de sus propios puestos de trabajo. La creación de sus cooperativas es el resultado de la confluencia de proyectos comunes: “... llevábamos pensando el montar algo así propio tuyo desde siempre y por separado y dio la casualidad que acabamos trabajando en una granja - escuela, empezamos a hablar,...”; “No sé, experiencia de trabajar en asociaciones de muchísimo tiempo” (E1).

Estos jóvenes no se identifican con el tipo de trabajo ofertado en el mercado laboral: el aspecto rutinario y limitador, en cuanto a realización personal, del trabajo por

cuenta ajena lo perciben como alienante: “... yo es que creo que sería incapaz de tener el mismo trabajo continuo por ejemplo en una oficina, de llegar, todos los días lo mismo, no podría y además así ya toda la vida, entonces... bien” (E1). Frente al trabajo por cuenta ajena contraponen el asociativo / cooperativista: “...es algo que te gusta, en lo que tienes experiencia y es, de hecho, de lo que trabajas y donde se ve que una persona vale o no vale y de donde saca su trabajo adelante” (E1), donde, según se dice, uno puede demostrar y desarrollar su valía y sus capacidades.

Como en los anteriores discursos, aquí se aprecia también cierto conflicto entre las expectativas familiares, e incluso las de sus coetáneos, y las suyas: el trabajo por cuenta ajena es el modo predominante. Si bien estos jóvenes, viendo las pocas posibilidades de poder realizarse de manera acorde con sus expectativas, se decantaron por el autoempleo: “Que luego fallo, pues nada, a trabajar pero realmente con el trabajo que hay, ¿qué más les da? ...”; “Porque es mucho más cómodo estar trabajando y que a fin de mes tengas una nómina que, a lo mejor, arriesgarte a perderlo todo, no todo, pero mucho” (E1).

Defienden dentro de sus propias empresas unos valores que se oponen a los existentes fuera: “Y es que, te levantas para hacer lo que te gusta, para llevar adelante tu empresa y para tener tus obligaciones como todos y si yo estoy sentado y tú estás trabajando no voy a hacer lo mismo que si estamos los dos luchando por lo mismo...” (E1). Aunque reconocen que sus negocios no son ninguna “burbuja” aislada de la realidad: se consideran inmersos, como cualquier otra empresa, en la dinámica de la economía general, con su competitividad, su lucha por fortalecer su presencia en más mercados. Tienen claro que la supervivencia de una cooperativa se basa, como cualquier otro negocio, en cierta rentabilidad y volumen de negocios: “Yo creo que si quieres hacer que tu cooperativa sea fuerte, como un empresario, ...”; “..., el mayor problema es ser una empresa pequeña, o sea, no puedes competir, no te puedes pues... no puedes tener el respaldo, el mismo respaldo siendo una multinacional que puedes pagar, ...”; “A la hora de funcionar es igual que una empresa... Hay algunas ventajas fiscales como comentabas antes pero a la hora de, de competir en el Mercado tienes que competir en el Mercado porque es así en el Mercado” (E1).

Sus expectativas son las de seguir desarrollándose dentro del mundo del trabajo en el marco del autoempleo –cooperativista–: es su proyecto de vida, con el cual están plenamente identificados y lo consideran como una apuesta de futuro por la que merece la pena luchar: “..., y luchando por algo en lo que creo y si quiero llegar a que

salga bien del todo, vivir de ello, ...”; “...yo es que me planteo hacer esto, para dedicarme a esto todo el tiempo que pueda, como si es el único trabajo que tengo en toda la vida, tan contenta.”; “yo también me lo planteo como algo que ojalá dure y dure mucho...” (E1). Desde este planteamiento, el trabajo no sólo es considerado como estructurador de la vida, sino que se erige como un medio con el que ser más feliz: “... la propia felicidad, o sea tu trabajo, el hecho de que tú estás trabajando, trabajando en lo que tú has querido trabajar, eso es lo que determina que seas feliz o no. Yo he estado un año sabático y es... el peor año de mi vida” (G1).

Acorde con este modo de pensar plantean su concepción del ocio y tiempo libre. Vinculan el tipo de trabajo que realizan con una actitud ante la vida, con una apuesta que trasciende el nivel individual para reflejarse en el nivel social “..., yo creo que la cooperativa es un cambio social, un cambio de pensamiento... es un sistema de trabajo mucho más horizontal, donde si hay gente que toma decisiones pero, pero casi todos están en la misma línea... de opinión y creo que eh... que trabajando un poco, esto... puede cambiar un poco la mentalidad de la gente, ¿no?, el egoísmo un poco de la gente, a lo mejor es unir un poco trabajo con un poco de... de política y de... y de sociedad ¿no? pero... yo qué sé... a ver si...”(E1). En consecuencia, disponer de más tiempo libre no es considerado una primera necesidad. Así, refiriéndose a su tiempo libre: “Nada, apenas nada... es que te levantas pensando en eso, te acuestas pensando en eso...” (E1). En su proyecto de vida no realizan una separación entre ocio / tiempo libre y trabajo, sino que ambos conceptos confluyen para formar una misma entidad.

4) La vida para el trabajo: consecución de estatus

El cuarto discurso es acerca de la consecución del estatus social: “... es una base de la vida para madurar...”; “... y necesitas realmente trabajar para, como ha dicho ella, para lograr sobrevivir, para poder comer, para poder pagarte los estudios, para poder comprarte ropa, para pagar a los niños, si tienes hijos... para pagar el piso... para pagar todo finalmente...” (G4).

Esta posición discursiva propia del colectivo juvenil con estabilidad laboral y con nivel formativo bajo / medio se caracteriza por la centralidad discursiva del trabajo / empleo. Éste se constituye en el valor principal sobre el que giran todas las demás posibilidades de realización personal. Esta centralidad es fruto de la visión pragmática y funcional que se tiene del trabajo: se considera la llave maestra para la consecución de

capital económico / material, lo cual se traduce en el elemento base para el desarrollo de las personas. Estos jóvenes mantienen una actitud hacia el trabajo eminentemente instrumental “...o sea, no se puede sobrevivir sin un empleo,... pues entonces pues que cualquier persona normal, que no sea millonaria o esas cosas, porque yo soy normal, pues necesitaría de un empleo para sobrevivir, entonces por eso digo que es una base en la vida,...” (G4).

Desde esa concepción, el trabajo pierde su papel de construcción identitaria para convertirse en un mero instrumento de consecución de los medios necesarios para la generación de la identidad, que suponen, en la sociedad actual, el consumo y el ocio: “gracias al trabajo, conseguimos dinero que nos permite adquirir lo que queremos, adquisición a través de la cual nos sentimos realizados y conseguimos un estatus social” (G4). Es una forma de integrarse en el modelo cultural consumista, presente en la actualidad “... ahora que me doy cuenta que he montado un negocio... y me he [comprado] una casa y... he logrado ciertas cosas que no me las podía permitir” (G4). Aunque tienen una visión instrumental del trabajo, valoran el hecho de estar llevando a cabo una actividad laboral en la cual se sientan a gusto: “... yo nunca he trabajado en un trabajo que no me haya agradado, sabes nunca he ido...”;..., que si yo me metía a la peluquería era porque yo quería...” (G4).

Estos jóvenes tienen un discurso muy crítico sobre la actitud que ante la búsqueda de empleo mantienen algunos jóvenes con gran capacidad formativa y sin experiencia: “... cada vez estamos mirando hacia nuestra carrera, o sea, hacia intentar tener trabajos en nuestro campo, pero no miramos en el campo de enfrente, en otras carreras, solamente en la nuestra” (G5). “... es que no me apetece nada levantarme y tal y diciendo: esto es un suplicio y tal, y abrir la ventana de casa y ver a tres albañiles que están construyendo el edificio de enfrente, con un frío que te cagas, lloviendo y tal, hostia, vamos a estudiar aquí que... pues a lo mejor sí, hay mucho empleo en la construcción, porque además hay demanda dentro de la construcción, pero, joder,...” (G1). Tienen un discurso conformista sobre la situación, no perciben la precariedad del mundo del trabajo. Creen que el mercado laboral ofrece constantemente oportunidades de trabajo a las que se puede acceder sin mayores dificultades. Para los jóvenes de este segmento poblacional, existiendo las oportunidades, todo depende de sus intereses y aspiraciones para acceder a ellas. En este discurso, puede apreciarse cómo los jóvenes se constituyen como individuos responsables de sus acciones para acceder al mercado laboral. Según este discurso, la competitividad existente en la actualidad en el mundo

del trabajo surge no tanto por la escasez de empleo como por querer todo el mundo acceder a los mismos puestos de trabajo: “... *hay mucho trabajo. A mí no me gusta, pero...*” (G5). Según este discurso el trabajador -joven o no- tiene que adaptarse al cambio estructural que se ha producido en el mercado del trabajo, ya que es la falta de adecuación a las exigencias empresariales lo que provoca los desequilibrios entre la demanda de los trabajadores y la oferta de puestos de trabajo: “*trabajo hay pero ¿qué das tú a cambio?*”.

Algún joven se encuentra totalmente indefenso ante esa realidad y critica el modelo neoliberal de desarrollo: “*Y si tú no has conseguido esto, ah es por... porque la libertad la tienes y teniendo la libertad puedes conseguir todo, la idea americana de esfuérzate y lo conseguirás y no, no eres del todo libre y tienes mil trabas...*”; *Y no y que cuando consigues algo, lo tienes que mantener a toda costa, entonces no haces manifestaciones, la gente joven yo encuentro que ya no está tan unida precisamente por eso*” (G5).

Son los jóvenes con estabilidad laboral y capacidad formativa media / baja los que se muestran satisfechos con su situación laboral: “*Yo realmente no lo veo mal, a pesar de que todo el mundo diga lo contrario... pues yo tengo unos estudios más o menos medios y pero vamos que nunca he acabado, no he estado más de un mes en vacaciones... y no he parado pues si no me interesa el trabajo, pues he cogido otro, ... pues pienso que no puedes exigir porque gente que no tiene unos estudios, eh, digamos universitarios, básicos... pues lo que pasa es que tienes que empezar desde una base y para mi punto de vista, pues, ir ascendiendo... pues a mejor... pues a peor... pues eso, ir cambiando, pienso que no está mal porque por lo que yo veo y por los amigos, esas cosas, y gente que paga, pues no hace falta trabajo...*”; “... *de exigir, exigen mucho, trabajar poco y pagar mucho y luego a la hora de trabajar, realmente, la mitad de las personas no da lo que realmente tenga que dar, exigen más de lo que dan...*”; “... *cuando empecé a trabajar no exigía...*”; “... *quieres entrar de capitán trueno, realmente no te van a coger en ningún sitio, pero si vas bien con unas condiciones claras... las condiciones que te dicen, pues yo creo que no tienes ningún problema ...*”; “*hombre, haber oportunidades de trabajo hay... que valga para ello y que la persona quiera, pero yo creo que sí que hay.*”; “*yo pienso que oportunidades hay, lo que pasa es que pasa es que todo el mundo [exigirá] mucho más, ...*”; “... *si no tienes nada que dar...*” (G4).

Frente a este discurso aparece otro que apuesta por no rebajar sus expectativas. Se dice que cada cual tiene el derecho de exigir la posibilidad de desarrollar su actividad

laboral de acuerdo con los estudios realizados: “... es lógico, estás formado para un puesto de trabajo determinado, tienes una formación determinada y si has estudiado medicina no te vas a dedicar a... pues no, querrás ser médico, evidentemente. Yo definiendo a muerte a todo el que has estudiado una carrera y quiere trabajar en su puesto. ¿Cuál es el problema?” (G1).

El empleo representa en la actualidad el valor principal sobre el que giran todas las demás posibilidades de realización personal. Este discurso se encuentra también entre los jóvenes con formación media / baja y sin -o con poco- capital experiencial: “...que es muy difícil ascender socialmente y que eso lo marca el dinero” (G2). Así, tras el análisis de este discurso se explican las conclusiones generales de esta sección.

1.4 Conclusiones: Estrategias adaptativas y de esfuerzo individual

Con respecto al empleo, además de una posición genérica sobre la importancia para sus vidas, se produce una conciencia muy clara de la existencia de una dualidad entre un trabajo valioso y digno, y otro desvalorizado y precario. Hay una percepción nítida de las desigualdades del mercado de trabajo. Así, es posible encontrar esta opinión en las valoraciones que estos jóvenes han realizado de sus diferentes realidades sociales y laborales. Expresan cómo el trabajo influye en diversos aspectos de la vida, en la conciencia de los individuos para asumir sus responsabilidades sociales, y de una manera directa se expresan en las experiencias y formas de su acción colectiva.

Entre estos aspectos se destaca dos. Por una parte, cómo el trabajo se convierte en obligación social al tener que asumir las funciones de mantenimiento de las necesidades básicas para la vida -dimensión instrumental-; es decir, el empleo se realiza no porque realmente guste o se realice por placer. Y, por otra parte, se sitúa el trabajo como una forma de realización o satisfacción personal -dimensión expresiva-. Ambos aspectos están presentes, pero con diferentes proporciones. El primero pesa más en sectores de baja cualificación y con inestabilidad laboral más prolongada. El segundo, está más presente entre sectores cualificados, de autoempleo y con movilidad laboral ascendente.

En cuanto al futuro laboral aparecen dos discursos:

a) La visión *inmediatista* o a corto plazo. Vive el momento presente, donde el bienestar social y la calidad de vida conseguidos por medio del empleo constituyen los valores supremos. En esta fracción discursiva, el futuro de uno se considera una

cuestión altamente impredecible, depositándose en la elección personal el forjarse posibles escenarios de vida en el medio y largo plazo. Esta elección guarda una importante asociación con el tema laboral: *“Yo pienso que con el tiempo te van saliendo cosas y... yo creo que con el tiempo tú haces lo que realmente quieres hacer, pero no puedo saber lo que quiero ser,... ahora mismo sé donde estoy y mi idea es ir mejorando con el tiempo, trabajando... yo lo que espero es ir mejorando, sabes y que no me falte el empleo,...”* (G4).

b) El otro discurso apuesta por acumulación y mejora continua del capital formativo y de experiencia. Parte de la convicción de que ello permitirá alcanzar mejores estándares de cualificación laboral y, por tanto, la consecución de un estatus superior al actual: *“... voy a seguir preparándome, ... yo me voy a cambiar y cuando ya me sienta realmente ya preparado voy a poner yo también mi peluquería, ... lo que dé y siempre a más, ... lo que pueda dar, poco a poco ir cogiendo información y cogiendo experiencia de un sitio o de otro, si puedo, y cuando ya me sienta preparado, pues poner mi negocio propio”* (G4). La adquisición de bienes y servicios se convierte en un proyecto vital para alcanzar la realización personal. Lo que convierte al trabajo en un medio fundamental para obtener recursos económicos con los que acceder a la obtención de esos bienes.

En conclusión, se han analizado las cuatro posiciones discursivas dominantes de los jóvenes ante el trabajo: 1) el trabajo como eje estructurador de la vida, pero junto con las relaciones y experiencias derivadas de los campos externos a la actividad laboral. 2) El trabajo como un valor instrumental, buscando la satisfacción en el tiempo libre. 3) El trabajo como campo central de la autorrealización personal sin muchas fronteras con el ocio. 3) El trabajo como eje central, con una fuerte motivación, aunque instrumental, para consolidar y mejorar el estatus socioeconómico. También es dominante la conciencia de las dificultades de las condiciones laborales y de empleo y cierta posición crítica ante esos problemas. Eso mantiene el deseo y ciertas expectativas en que las condiciones cambien ‘para ellos’. Así, pueden delegar algunas funciones de representación y mediación a los sindicatos o la utilización de algunos de sus servicios – de información o asesoramiento-. Pero su implicación en la acción sindical sería limitada, puntual y sin suponer esfuerzos prolongados o excesivos riesgos, tal como se verá en la siguiente sección.

Por tanto, lo dominante son las estrategias adaptativas e individuales. Se destacan dos actitudes. La primera, agarrarse al actual empleo, aunque sea precario,

vivir o sobrevivir en el presente, y confiar y esperar en una mejoría. Predomina entre jóvenes con baja cualificación. Tiende hacia la adaptación y el ajuste de esas expectativas que no están generadas por la confianza en una dinámica institucional o colectiva. Su esfuerzo y activación individuales están marcados por la necesidad de evitar una mayor inestabilidad o inseguridad laboral, y son defensivos ante la posibilidad de descenso social. Supone una adaptación a la organización del trabajo y las condiciones laborales existentes. Su inclinación hacia la participación colectiva es muy tenue y su disponibilidad para la acción sindical estaría sujeta a la posibilidad concreta e inmediata de una mejor posición laboral.

La segunda, la estrategia de aumentar las capacidades individuales –formativas, relacionales, de experiencia- como respuesta para consolidar y mejorar su empleo y su estatus socioeconómico. Corresponde con sectores jóvenes con cualificación medio-alta. Es una actitud ante la problemática laboral que se considera realista dadas las dinámicas generales del mercado de trabajo y las dificultades transformadoras de los sindicatos. Su disponibilidad para participar en la acción sindical –siempre que no sea contraproducente para ellos- es también instrumental, si tiene una eficacia concreta, inmediata y sin riesgos. La identificación con unos intereses u objetivos colectivos y el sentido de pertenencia a un campo común es débil. Es decir, pueden seleccionar su posición participativa o utilitaria ante una acción colectiva como complementaria a su estrategia individual que consideran fundamental y la más realista a corto plazo que es el horizonte que predomina en ellos.

Veamos los resultados de la segunda parte de este estudio sobre los discursos de los jóvenes ante la acción colectiva en el marco sociolaboral. Posteriormente, se enlazarán esta actitud ante el trabajo con su posición ante la acción sindical para establecer algunas conclusiones acerca de la relación entre precariedad laboral, actitud ante el trabajo y acción sindical de los jóvenes trabajadores.

2. Acción sindical de los jóvenes trabajadores

La sección anterior ha tratado los procesos de inserción laboral y la actitud ante el trabajo de los jóvenes trabajadores. Se han tenido en cuenta, fundamentalmente, sus niveles de cualificación y el tipo de experiencia laboral más o menos estable. Eran representativos de los diferentes segmentos de jóvenes trabajadores. Sus discursos

reflejaban sus percepciones de unas dinámicas y condiciones laborales objetivas. Su análisis indicaba el predominio de estrategias adaptativas e individuales, la existencia de dinámicas reactivas ante las condiciones laborales y una referencia débil e instrumental hacia los sindicatos. Se han señalado las características y dificultades de la identificación individual y colectiva y la pertenencia al campo sindical, a la disponibilidad hacia la acción colectiva.

Esta sección se centra en el análisis de los discursos de los jóvenes trabajadores directamente ante la acción sindical y los sindicatos (Antón, 2004c). Los sectores representados en la muestra están más relacionados con el movimiento sindical. Constituyen la base social más expresa del sindicalismo. Aquí se han seleccionado grupos de jóvenes con una experiencia y una vinculación con la acción sindical. Dentro de ese campo se ha recogido los diferentes niveles de implicación y la pluralidad de sus posiciones discursivas. Primero, se va a exponer el diseño de la muestra y la metodología utilizada. Segundo, se hará referencia a las características y dificultades para la generación de la acción colectiva de los jóvenes en el marco sociolaboral. Tercero, se analizará la actitud de los jóvenes trabajadores ante los sindicatos y la acción sindical. Por último, se hará una valoración global con unas conclusiones acerca de la relación entre las condiciones del mercado de trabajo de los jóvenes, su actitud ante el trabajo y sus posiciones con respecto a la acción sindical.

2.1 Diseño de la muestra y metodología

En primer lugar, se detalla el diseño de la muestra y la metodología utilizada, y se explica la importancia del análisis de los discursos para entender la posición de los jóvenes trabajadores y sindicalistas ante la acción sindical.

En el análisis del contexto social no sólo se encuentran hechos, también se encuentran los discursos singulares y colectivos, las motivaciones y las relaciones intersubjetivas. En esta sección se partirá de los discursos expresados por los propios jóvenes para, junto a las reflexiones teóricas, interpretar sus percepciones y las tendencias que se desarrollan.

Para la elaboración de la muestra fue necesaria una aproximación al universo de los entrevistados potenciales -base social-. En ella se trató de dar una aproximación cuantitativa mediante el manejo de los estudios estadísticos poblacionales, pero también cualitativa a partir del conocimiento y las diferentes visitas a las empresas que son parte

del diseño de la misma. Además, se delimitaron los perfiles de interés y las posiciones frente a la problemática objeto de estudio.

Teniendo en cuenta que la elección de estos perfiles depende de los objetivos generales y específicos de la investigación en términos generales se señalan tres factores básicos tenidos en cuenta para realizar la segmentación social en dicho diseño: edad, género, nivel educativo. Otro criterio fue el tipo de puesto de trabajo. En la configuración de los grupos de discusión y entrevistas grupales se tuvieron en cuenta el principio de la homogeneidad respecto a las características descritas anteriormente, bajo la hipótesis de que al compartir determinadas posiciones sociales se reproducen discursos similares entre sus participantes. Paralelamente, se ha considerado la heterogeneidad entre los miembros de los grupos de discusión y entrevistados, lo que ayudó a establecer el marco de un debate abierto y participativo que abrió el proceso de comunicación entre los participantes.

Un aspecto importante fue la organización de distintos grupos de discusión con el fin de poder contrastar las posiciones discursivas. No obstante, el número total realizado varía en cada contexto por considerar que los recursos de tiempo y las condiciones existentes -horario laboral, enlace con la empresa- limitan la realización de actividades de este tipo y su autorización. Por ello, en algunos casos, se ha desarrollado un solo grupo de discusión y, en otros casos, entrevistas grupales semiestructuradas. Se han analizado las interpretaciones encontradas en los distintos grupos de actores sociales acerca de los objetivos planteados. Y se han identificado qué grupos se asocian con esas posiciones y cómo se muestran sus posiciones discursivas -a favor, en contra, diferentes o ajenos- con respecto a la acción sindical.

Dicha muestra se diseñó con criterios estructurales para así poder tener representadas en el estudio determinadas relaciones sociales, consideradas pertinentes a priori. El criterio utilizado para ello ha sido la saturación de las posiciones discursivas⁷. En esta muestra estructural se tuvieron en cuenta las relaciones, más que los elementos, porque interesa el grupo como organización por su relación con la acción colectiva. Se trataba de constatar la pluralidad de ideas y discursos de los diferentes tipos de jóvenes, ya integrados en el mercado laboral y en empresas con alguna experiencia de participación colectiva en el ámbito sociolaboral y sindical. Son jóvenes trabajadores

⁷ Se han considerado todas las opciones sindicales de cada centro de trabajo. Se trataba de contrastar los diferentes discursos más allá de su grado de representatividad. En ese sentido sí se han observado y señalado diferencias entre los sindicatos ‘mayoritarios’ –CCOO y UGT- y los ‘minoritarios’ –CGT-.

bajo la influencia directa o indirecta del movimiento sindical, y con diferentes niveles de implicación y estabilidad de su participación en la acción sindical. Por tanto, esta muestra es más selectiva y dirigida a trabajadores y sindicalistas jóvenes con algún grado de vinculación y afinidad con el sindicalismo.

El diseño de la muestra estructural ha sido la guía para la realización de las entrevistas y grupos de discusión, que han sido de las empresas según la tabla 7.2, distribuidos según la estabilidad de su acción sindical, entre jóvenes representantes sindicales, afiliados y no afiliados, así como expertos temáticos –tabla 7.3-.

Tabla 7.2
Relación de las empresas objeto de estudio

Sector metal	Localización: Comunidad de Madrid
IVECO PEGASO –A-	San Fernando de Henares
EADS. CASA –B-	Getafe
Sector servicios – Telemarketing -C-	
UNITONO	Madrid, C/ Canillejas
QUALYTEL	Madrid, C/ Jorge Juan
Sector servicios – Limpieza –D-	
EUROLIMP-FERROVIAL, SA	Barrio de Fuencarral

La investigación se ha realizado en los centros de trabajo, sobre jóvenes trabajadores que tuvieran cierta permanencia en sus empresas, teniendo en cuenta que las formas de conciencia y acción colectiva necesitan de un marco socio-laboral en el que prevalezcan las relaciones interpersonales y existan objetivos comunes, explícitos o no. Además, se han seleccionado empresas donde se han producido experiencias de participación y movilización colectivas a raíz de algún tipo de conflicto significativo para sus trabajadores y trabajadoras. Se han escogido dos sectores de actividad –metal y servicios- con el objetivo de analizar si existen diferencias cualitativas en las formas de generación de la acción colectiva de sus trabajadores y sus diferentes posiciones discursivas.

Tabla 7.3

Diseño de la muestra por tipos de empresa y estabilidad de la acción colectiva

ESTABILIDAD DE LA ACCIÓN COLECTIVA		TIPOS DE EMPRESA									
		Industria					Servicios				
Institucional	Representante sindical	E1	GD1	GD2	EG1	EG2	EG5	E2	E3	EG6	
	Afiliado	EG3			GD5		GD3	GD4	EG7		
No institucional		EG4									
EXPERTOS TEMÁTICOS											
ET1		ET2				ET3					

Leyenda: **E:** Entrevistas semiestructuradas a Representantes Sindicales. **EG:** Entrevistas Grupales. **GD:** Grupo de Discusión. **ET:** Entrevistas semiestructuradas a Expertos Temáticos

Dentro del sector del metal, se seleccionaron empresas en las que existe un colectivo de trabajadores adultos, con tradición sindical y donde, debido a los procesos de transformación del mercado laboral, la incorporación de jóvenes trabajadores se ha producido en condiciones laborales muy diferentes. Este hecho ha permitido analizar si existen diferencias en las formas de movilización de los jóvenes con respecto a las de los adultos y cómo explican ellos mismos esas diferencias y sus posiciones discursivas. Las dos empresas seleccionadas han pasado por un proceso similar: la reconversión industrial en los años ochenta y la privatización en los años noventa. Estos dos conflictos se consideraron interesantes para analizar la existencia de diferencias generacionales en las formas de acción de los jóvenes trabajadores por los efectos de los cambios en las condiciones laborales y en la organización de la producción.

Las empresas del sector servicios han sido divididas en dos bloques atendiendo a las siguientes características:

En primer lugar, el sector de telemarketing en general. En él existe un gran colectivo de jóvenes, mayoritariamente mujeres, que se han incorporado en los últimos años a empresas de reciente creación, con unas características particulares de desregulación y precarización de sus condiciones laborales. Ello lleva a modos de

organización colectiva con características diferentes en relación con otros sectores. Por un lado, se trata de empresas nuevas y muy fragmentadas, por lo que el sentimiento de pertenencia del trabajador a la empresa se diluye al tener más importancia las *campañas* propiamente dichas. Pero, por otro lado, debido a su situación de precariedad y alta concentración de jóvenes, han pasado por procesos reivindicativos para la mejora de sus condiciones laborales practicando formas de movilización, en algunos casos, peculiares.

El segundo grupo lo constituye una empresa del sector de limpieza de un gran hospital que ha pasado por un proceso de privatización y de externalización de servicios. En ella existen una serie de diferencias generacionales con respecto a las condiciones laborales, junto con formas de organización alternativas, a pesar de las dificultades que puede generar la pertenencia a una empresa subcontratada.

Así mismo, también se han considerado, de forma diferenciada, jóvenes que ostentaban alguna responsabilidad sindical, y los que no la tenían y ni siquiera estaban afiliados a ningún sindicato. Por tanto, la composición de los grupos de discusión y de las entrevistas fue la siguiente.

Debido a que la investigación se planteó como un estudio de casos, en un primer lugar se diseñó una muestra inicial que sirvió de acercamiento a las empresas objeto de estudio con el objetivo de obtener información acerca de la empresa (composición de la plantilla, representación sindical, posibles contactos de trabajadores y trabajadoras afiliados y no afiliados para diseñar la muestra posterior) y de los procesos de conflicto que hubieran existido. Para ello se entrevistó inicialmente a representantes sindicales jóvenes y adultos.

En el sector del metal se realizaron en las dos empresas por separado. En la empresa industrial A se realizaron dos entrevistas. Una entrevista abierta semiestructurada individual con un trabajador con responsabilidades sindicales (E1) de un sindicato minoritario, con edad comprendida entre 50 y 54 años, hombre, con nivel educativo alto. Otra entrevista abierta semiestructurada grupal con dos responsables sindicales (EG1) de un sindicato mayoritario, con edades comprendidas en el grupo de edad de 50 a 59 años, hombres, con nivel educativo medio.

En la empresa industrial B se realizó una entrevista abierta semiestructurada grupal con dos responsables sindicales (EG2) de un sindicato mayoritario, con edades comprendidas entre 26 y 30 años, uno de ellos, hombre, con nivel educativo medio-alto y una mujer, con nivel educativo alto.

En el sector de telemarketing –C-, debido a que inicialmente se diseñó tomando el sector en un sentido general, no se seleccionó una empresa concreta, las entrevistas iniciales se diseñaron dirigidas a representantes sindicales del sector dentro de los dos sindicatos, mayoritario y minoritario. Por un lado, se realizó una entrevista abierta semiestructurada individual a una trabajadora con responsabilidades sindicales (E3) de un sindicato mayoritario, perteneciente al grupo de edad de 30 a 34 años, mujer, con nivel educativo alto. Por otro lado, se realizó una entrevista abierta semiestructurada grupal a dos responsables sindicales (EG6) de un sindicato minoritario, con edades comprendidas entre los 25 y 29 años, hombre y mujer, con nivel educativo alto.

En la empresa de servicios de limpieza –D-, se realizó una entrevista abierta semiestructurada grupal al Comité de Empresa (EG5), compuesto por cuatro mujeres, con edades comprendidas en los grupos de edad de 41 a 44 años y de 45 a 49 años, de nivel educativo medio-bajo y medio.

Con la información aportada por los representantes de cada empresa se planteó el diseño de la muestra de jóvenes trabajadores y trabajadoras de la siguiente forma.

En la Industria A del sector del metal debido a que las entrevistas se habían realizado a trabajadores adultos, se decidió realizar dos Grupos de Discusión con representantes sindicales de los dos sindicatos ya contactados, ante las dificultades planteadas por los representantes adultos para realizar sólo un Grupo de Discusión en el que pudieran participar representantes de los dos sindicatos. El primer grupo (GD1) se diseñó con cuatro responsables sindicales con edades comprendidas en el grupo de edad de 25 a 29 años de un sindicato minoritario, tres hombres, con niveles educativos alto y medio-alto y una mujer con nivel educativo alto. El segundo grupo (GD2), se diseñó con cuatro responsables sindicales con edades comprendidas entre 25 y 29 años de un sindicato mayoritario, hombres con nivel educativo medio-alto y alto.

En la Industria B la información y contactos proporcionados por los representantes anteriormente entrevistados en esta empresa permitió diseñar entrevistas con trabajadores y trabajadoras afiliados y no afiliados. En el primer caso, se diseñó una entrevista abierta semiestructurada grupal con siete trabajadores afiliados (EG3) a un sindicato mayoritario, hombres, con edades comprendidas entre los 20-24 y los 25-29 años, uno de ellos con nivel educativo alto (trabajador de oficina) y el resto con nivel educativo medio-alto (pertenecientes a taller) y con diferencias marcadas en la estabilidad en la empresa (para permitir cierta heterogeneidad inclusiva en dos aspectos: la ocupación y la estabilidad). En el segundo caso, se diseñó una entrevista abierta

semiestructurada grupal con seis trabajadores y trabajadoras no afiliados (EG4) a ningún sindicato, hombres de taller, con nivel educativo medio-alto y mujeres de oficina, con nivel educativo alto y con edades comprendidas entre los 20 y 24 y los 25 a 29 años (lo que permitió cierta heterogeneidad inclusiva en dos aspectos: género y ocupación).

En el sector de telemarketing –C-, las entrevistas iniciales sirvieron, entre otras cosas, para contactar con representantes sindicales de los dos sindicatos, mayoritario y minoritario, en el ámbito de alguna empresa, por lo que se diseñaron dos entrevistas-. Una entrevista abierta semiestructurada individual a una trabajadora con responsabilidades sindicales (E2) de un sindicato mayoritario de una empresa del sector, mujer, con edad entre 26 y 30 años, de nivel educativo medio-bajo. Otra entrevista abierta semiestructurada grupal (EG7) con tres trabajadores y trabajadoras afiliados al sindicato mayoritario en la misma empresa, dos mujeres con nivel educativo medio-alto y medio y un hombre con nivel educativo alto y con edades comprendidas entre los 25 y 29 años. Por último, también se añadió una entrevista con dos trabajadoras con responsabilidades sindicales (D1) de un sindicato minoritario de otra empresa del sector, mujeres, con edades comprendidas entre 25 y 29 años y con nivel educativo alto y medio-alto.

En la empresa de servicios de limpieza hospitalaria –D-, se decidió, después de la entrevista con el Comité de Empresa y dada la importancia que se otorga al conflicto vivido y que ninguna de ellas participa dentro de las estructuras sindicales, realizar dos Grupos de Discusión con las mujeres trabajadoras. El primero, se diseñó con mujeres adultas (GD3), con edades comprendidas entre los 41 a 44 y 45 a 49 y con nivel educativo medio-bajo y medio; que ya eran participativas antes del conflicto que han vivido. El segundo, se diseñó con mujeres jóvenes -con edades entre 20 a 24 y 25 a 29 años- y adultas -con edades entre 35 y 39 años (GD4)-, con niveles educativos medio-bajo y medio, que han participado en el sindicalismo a raíz del conflicto en la empresa.

En la investigación social, los textos transcritos y recogidos de los diferentes discursos pueden usarse como un medio para conocer la opinión que la población participante en el estudio tiene sobre una determinada problemática social. Y también pueden ser considerados como unidades de análisis del propio estudio⁸.

⁸ Ello es factible porque con las palabras no sólo decimos –*dimensión semántica*- sino que también hacemos cosas –*dimensión pragmática*-. Lo dicho designa cosas –*componente referencial*-, y

En definitiva, se analiza la percepción subjetiva y las características y dificultades para la acción sindical de los jóvenes trabajadores de la muestra investigada. Así, se comparan los tres tipos de empresas –metal (A y B), telemarketing y limpieza-. Primero, se analizan los diversos aspectos de la generación de la acción colectiva. Segundo, se expone la interpretación de las posiciones de los jóvenes ante los sindicatos y la acción sindical. Tercero, se exponen las conclusiones, relacionando los tres aspectos claves: precariedad, actitud ante trabajo y acción colectiva.

2.2 Generación de la acción colectiva

En esta sección se analizan los discursos sobre las características y dificultades para la participación de los jóvenes en la acción sindical. Primero, se hace una introducción al desarrollo de la acción colectiva. Segundo, se exponen las percepciones del conflicto laboral y el paso a la acción colectiva. Tercero, se explica la accesibilidad a la participación y las dificultades para la acción sindical. Cuarto, se analizan las oportunidades y dificultades en la acción colectiva y sindical. Quinto, trata las características específicas de las diferentes formas de acción colectiva y sindical. Sexto, se interpreta la influencia de la precariedad y la gestión laboral empresarial en la posición de los jóvenes ante la acción sindical y el sindicalismo.

1) Introducción al desarrollo de la acción colectiva

En primer lugar, se señalan algunas características específicas de los tres tipos de empresas en el desarrollo de la acción colectiva.

El sector de telemarketing, responden, “*es un sector muy parado*”, “*hay que recuperar la dignidad*”. Esta línea discursiva es la que predomina en casi todos los grupos de la muestra de este sector –teniendo en cuenta que cuando aquí se menciona sector se está refiriendo a la muestra investigada-. En los discursos queda patente la dificultad que existe en el sector del telemarketing para que se generen procesos de acción colectiva entre los jóvenes trabajadores y trabajadoras: “*Yo, la movilización en el sector, es un sector muy parado, no lo comprendo, yo lógicamente no comprendo cómo*

permite relacionar unas palabras con otras –*componente estructural*-; además, su estudio permite conocer una imagen de quien dice lo que dice –*componente sociolingüístico*- (Montañés, 2001).

un sector tan precario puede estar tan parado, ya que si no tienes nada que perder por qué no te movilizas y luchas por lo poco que tienes” (EG6). Como dice esta representante sindical se parte de un ámbito laboral donde las condiciones de los trabajadores son precarias, aspecto que se presenta a lo largo de todos los discursos como una gran dificultad para el desarrollo de la acción colectiva. Esta situación impide que se desarrollen los canales colectivos tanto formales como informales, a través de los cuales los trabajadores pueden movilizarse o implicarse en la acción colectiva en el seno de sus empresas.

Los jóvenes trabajadores afiliados destacan que cuando la forma de acción colectiva es una movilización a la que se convoca a todo el sector por unas condiciones laborales generales, como la producida por la negociación del segundo convenio, entonces el colectivo sí se moviliza⁹.

Sin embargo, cuando se da un conflicto más concreto en el seno de una empresa es más difícil que se dé la movilización: *“La gente se moviliza en masa”, “O nos movilizamos todos o no nos movilizamos”* (EG6). Puede ser interpretado como un cierto miedo a ser visibles en el marco de su empresa.

La mayoría de las formas de acción colectiva suelen estar canalizadas a través de los sindicatos. Habría que destacar que al ser un sector de reciente creación, en algunos centros de trabajo no existe todavía la figura del representante de los trabajadores o comité de empresa, lo que hace que en esos centros sean los propios trabajadores los que en un primer momento se organicen para crearlos. En esta primera fase, hasta que solicitan la ayuda de un sindicato, son formas de acción colectiva generadas fuera de las estructuras sindicales.

En el sector del metal se afirma: *“Las movilizaciones no son necesarias, sino simplemente, con los 2500 afiliados..., la empresa sabe perfectamente que cualquier movilización va a salir, entonces prefieren negociar...”*. *“El sindicato es una herramienta, no es un instrumento de poder,... lo que potenciamos es la participación, incluso lo que intentamos es que sean ellos partícipes de la lucha, no decir nosotros*

⁹ Este segundo Convenio Colectivo de Telemárketing se firmó el 17 de diciembre del 2001, después de aproximadamente doce meses de intensa negociación apoyada por un proceso de movilización con la participación de un número significativo de trabajadores y trabajadoras del sector. Esta negociación se desbloqueó tras dos huelgas sectoriales masivas, casi seguidas. CGT tuvo un papel muy relevante en el proceso de convocatoria de la primera de las dos. La segunda fue convocada por CCOO y UGT. El convenio, con importantes subidas salariales, fue firmado entre la patronal del Sector, AEMT y los sindicatos mayoritarios COMFÍA-CCOO y FES-UGT.

vamos a conseguir..., nosotros lo vamos a conseguir con vosotros". La mayoría de las acciones colectivas que aparecen en los discursos de los jóvenes trabajadores del metal, más concretamente, de las dos grandes empresas del sector que se han analizado, se caracterizan porque suelen estar predominantemente canalizadas a través de los sindicatos: *"No hay ningún tipo de movimiento alternativo..., no hay espacio real..."* (EG2).

Otra de las características que aparecen en los discursos son las continuas referencias al movimiento obrero que se dio en España en los años setenta, para además de reivindicar mejoras laborales, acabar con el régimen franquista. Son referencias de algunos sindicalistas adultos y algunos jóvenes trabajadores quieren recuperar ese movimiento obrero: *"Los jóvenes aquí en esta empresa queremos recuperar lo que fue el movimiento obrero en los años 70,... cuando estaba bien organizado"* (GD1). Mientras que otros perciben que se ha entrado en una nueva fase de desarrollo industrial y hay que adaptarse a ella *"... el movimiento sindical avanza, tiene que avanzar al mismo ritmo que avanzan los movimientos industriales..."* (GD2).

Se encuentra diversidad de posturas y planteamientos ante la acción colectiva según sean representantes de sindicatos mayoritarios o minoritarios. Ante un conflicto predomina la forma de acción planteada por los sindicatos mayoritarios que se basa en la negociación colectiva con la empresa, en contra de la movilización basada en la movilización-conflicto planteada por los jóvenes representantes de los sindicatos minoritarios.

En el servicio de limpieza hospitalaria señalan: *"Yo creo que es un colectivo que lucha mucho"*, *"No solamente ha sido que se ha ganado la lucha sino que se ha dado a entender que se puede... luchado"*, *"No hemos querido perder la dignidad"*. La principal característica de las trabajadoras de esta empresa es que las formas de acción colectiva que han llevado a cabo no se han canalizado a través de los sindicatos tradicionales, sino a través de una asociación que cumple tal función. Hay que destacar que por su forma de organización y de representación siempre han funcionado como comité de empresa, independientemente del sindicato al que estuviera afiliada cada representante. Se caracterizan por ser un colectivo muy unido y luchador, y porque la representación colectiva de las trabajadoras tiene muy en cuenta a los propios trabajadores y trabajadoras. A raíz de la subcontratación del servicio de limpieza del hospital, y un empeoramiento de las condiciones de trabajo se dieron unas fuertes movilizaciones.

2) El paso a la acción colectiva. Percepción del conflicto

En segundo lugar, se expone la percepción del conflicto por los jóvenes trabajadores y el paso a la acción colectiva. Para poder llegar a la acción colectiva es necesario que se perciba una situación como injusta. En cada uno de los sectores donde se ha situado esta investigación se dan unas características diferentes del nivel de esa percepción o conciencia social.

El sector del telemarketing, como ya se ha comentado, nace recientemente en el seno de la precariedad generalizada. Esto dificulta percibir una situación como injusta, ya que cuando un trabajador ingresa en este ámbito laboral se incorpora sabiendo las condiciones existentes. Los conflictos reflejados en los discursos se han originado a raíz de la negociación de convenios y por problemáticas puntuales en el seno de las empresas. Hay una mayor percepción del conflicto por parte de los delegados sindicales por su condición de representantes de los trabajadores y trabajadoras. Pero según en qué sindicato se encuentren aparecen diversas formas de percibir el conflicto. Los representantes sindicales que se encuadran en un sindicato mayoritario perciben el conflicto en mayor medida por cuestiones puntuales, *“la aplicación del convenio principalmente”* (E2), localizadas en su propia empresa o *campana*. Mientras que los jóvenes representantes sindicales pertenecientes a sindicatos minoritarios perciben en mayor medida el conflicto en aspectos más profundos o características propias del sector: *“ir creando conciencia”*, *“nuestra lucha es por un concepto de trabajo”* (EG6).

Desde la posición de los jóvenes trabajadores y trabajadoras las percepciones del conflicto son difusas. La mayoría sabe que se encuadran en un ámbito laboral donde las condiciones laborales son precarias pero se adaptan, no lo perciben como un conflicto. Esto dificulta que se desarrollen formas de acción colectiva, optando mayoritariamente por una respuesta individual de resistencia y pasividad: *“La gente mira por sus propios intereses y no está dispuesta a mojar el culo por el compañero que sigue siendo perjudicado mientras él sigue siendo beneficiado...”* (EG7).

En el sector del metal los principales conflictos que se han dado han sido a raíz de las reestructuraciones-reconversiones de plantilla, por la privatización y, en general, por las políticas de flexibilidad que se han desarrollado en los años ochenta y noventa. También por la negociación de convenios colectivos y por ciertos conflictos puntuales en el seno de las empresas.

Ante estas situaciones de cambio en las empresas los jóvenes trabajadores consideran que sus condiciones laborales han empeorado y lo perciben como injusto. Existen distintos tipos de posicionamientos, de acuerdo a los diferentes sindicatos e incluso a ciertos matices internos. Los jóvenes representantes de los sindicatos mayoritarios perciben las políticas de flexibilidad llevadas a cabo en las fábricas como un problema. Pero su planteamiento es que esas políticas se llevan de una forma negociada: “...el turno fijo, no había eventuales, no había ETT, no había flexibilidad del mercado como hay ahora, era mucho más rígido... entonces eran conflictos nuevos, problemas nuevos y había que dar soluciones nuevas, había que buscar a la empresa para empezar a negociar...” (GD2). Su posición es de movilizarse en contra de un cambio y negociar antes de llegar a él: “ya no se necesita un conflicto, es decir, ya está establecido un sindicato, lo que se hace es avanzar” (GD2).

La otra visión que aparece en los discursos es la de los representantes sindicales de los sindicatos minoritarios. Estos perciben como conflictiva la situación laboral en la que se encuentran los jóvenes, ya que han empeorado sus condiciones laborales. Señalan cierta responsabilidad en esta situación al consentimiento de los sindicatos mayoritarios. Su posición ante las nuevas condiciones de flexibilidad es de rechazo: “Contra las sucesivas reformas laborales que se han hecho y consentidas por los sindicatos mayoritarios..., pues han significado que reforma laboral tras reforma laboral los jóvenes hemos ido perdiendo derechos..., queremos pues que los jóvenes participen en la lucha..., por sus derechos...” (GD1).

A diferencia del choque de planteamientos ante un conflicto que se origina en ocasiones entre los trabajadores del metal, en el colectivo de trabajadoras del sector de limpieza hospitalaria se destaca una lectura más unificada de los conflictos. Distinguen como origen del conflicto la subcontratación del servicio de limpieza por parte de una multinacional, debido a la implantación de una política laboral que las trabajadoras perciben en contra de sus derechos laborales hasta ahora existentes: “... hay un conflicto con la entrada en el Ramón y Cajal de una multinacional... Llega una política de multinacional y llega un impedimento de trabajo. Yo creo que esto la plantilla lo vive con unas reivindicaciones de mantener unas condiciones laborales de que ninguna multinacional venga arrollando y entonces eso desemboca un conflicto” (GD4).

Conciben la entrada de una multinacional como un conflicto y dan como respuesta ante este cambio de sus condiciones laborales una movilización de una forma activa y creativa. A raíz de iniciar sus movilizaciones, se plantea un segundo conflicto

que ellas perciben como más concreto y más directo. Es el despido de parte del Comité de empresa, desembocando en una acción colectiva mucho más fuerte ya que lo ven como un ataque contra toda la representación de los derechos de la plantilla: “...posteriormente vivís el ataque directo y fuerte de una empresa con el despido del Comité de empresa que desemboca en treinta y cinco días de huelga...” (GD4).

3) Accesibilidad a la participación: redes sociales de comunicación y definiciones compartidas

En tercer lugar, se analiza el papel de las redes sociales de comunicación y las definiciones compartidas como elementos que facilitan la participación. Una vez percibido el conflicto hay muchas formas de actuar, pero para que se desarrolle la acción colectiva es necesario que los trabajadores y trabajadoras estén conectados entre sí, que exista una interacción entre ellos. Al analizar la acción colectiva, las principales redes sociales de comunicación que han aparecido son las que se dan en torno a los respectivos centros de trabajo. Pero, además de la necesidad de que los trabajadores estén comunicados entre sí, es necesario que existan unas definiciones compartidas de la realidad, es decir, que se comparta de forma colectiva una injusticia o conflicto.

Cabe destacar que, según las características del trabajo, se favorece o se obstaculiza la creación de redes sociales de comunicación y de creencias generalizadas esenciales para el desarrollo de la acción colectiva. El sector del telemarketing se caracteriza por tener unas determinadas condiciones laborales que dificultan la comunicación y fomentan una actitud individualista ante un conflicto: “*cada vez estamos en general más individualizados, no vamos a hablar con el compañero, podemos ser muy colegas, tomarnos unas cañas pero en el trabajo si te fastidian a ti, te están a ti, yo me callo y a mí que me dejen en paz’...*” (E3). Esta actitud individualista puede ser también consecuencia del miedo que impera por su inestabilidad laboral. Este miedo se manifiesta en mayor medida ante las posibles represalias por parte de la empresa en caso de una movilización: “*Miedo que te vean relacionarte con ciertas cosas que a la empresa no le parece bien*” (D1). Al ser un sector de nueva creación, en algunas empresas no existe, o no se ha creado la figura del representante del trabajador, o el comité de empresa. Esto provoca, como se ha hecho patente en los discursos, un temor entre los jóvenes trabajadores que se plantean realizar unas elecciones sindicales para crear un órgano representativo de los trabajadores, debido a que al no tener ningún

respaldo sindical, se arriesgan a posibles represalias. Esto hace que se desarrollen una serie de relaciones sociales ocultas o poco visibles de cara a la empresa y al resto de trabajadores y trabajadoras, provocando que entre los organizados se den unos lazos fuertes, pero a la vez dificulta la extensión de las redes: *“Estuvimos hablando crear un comité de empresa con otros compañeros de confianza, y así porque si la empresa lo hubiera sabido pues probablemente nos hubiese dado la patada”* (E2).

Por las características del trabajo existe poco tiempo y espacios físicos para la creación de redes de comunicación. Mencionan el tiempo de descanso y el de entrada y salida del trabajo como los más beneficiosos para la comunicación entre ellos. Algunos representantes sindicales destacan que el tener una cierta experiencia laboral en el puesto de trabajo favorece que se desarrolle una capacidad de *“estar atento a muchas cosas a la vez”* (EG6), facilitando la comunicación.

En una de las empresas de telemarketing aparece la creación de una revista entre los trabajadores y los representantes sindicales como una forma de comunicación y difusión de la información socio-laboral. Proceso que favorece una mayor accesibilidad a la participación y una forma de comunicación bidireccional entre trabajadores y sus representantes: *“Se llamaba ‘Sin el Mute’. El nombre era para eso, para romper con ese silencio entre la gente, para empezar a hablar todos, había que quitar ese mute, había que empezar a hablar de lo que estaba pasando”* (D1) [el mute es el botón de silencio que tienen los teléfonos de los teleoperadores]. Pero en este caso vuelve a aparecer como una dificultad para la participación el miedo a hacerse visible ante la empresa: *“... al principio hubo más artículos firmados, pero luego la gente empezó a tener miedo, hubo algún artículo anónimo y al final escribíamos los de la sección”* (D1).

El papel de los representantes de los trabajadores es fundamental en la organización de todo el proceso de generación de la acción colectiva. Según lo aparecido en los discursos de todos los sectores analizados se valoran las distintas formas de organización de esa representación: secciones sindicales o comités de empresa. Dependiendo de la forma de organización de la representación predomina un tipo de comunicación u otra. La organización en secciones sindicales lleva a los representantes a orientar su trabajo hacia los afiliados, y la organización en comités de empresa los lleva hacia el conjunto de los trabajadores. Pero en el caso de existir conflictos entre los propios sindicatos de una misma empresa, cosa habitual, el funcionamiento del comité es complejo y problemático: *“Entonces nosotros con UGT*

no tratamos para nada, tan solo lo que es requisito imprescindible del Comité de empresa en el que se les tiene que tener en cuenta, pero si no nosotros trabajamos a nivel de sección sindical” (E2).

Todas estas dificultades que existen en el sector del telemarketing para el desarrollo de redes sociales de comunicación impiden que se llegue a una definición compartida de la realidad, necesaria para generar procesos de desarrollo de la acción sindical. Los representantes sindicales del sector resaltan la importancia que tiene llegar a esa visión común pero encuentran que es la labor más complicada: *“La unión de los trabajadores es mala para la empresa, empiezas a hablar de tus condiciones, de que no te puedes comprar el piso que hay al lado de tu casa y que tienes que seguir de alquiler y no te llega, entonces cuando estás mucho tiempo juntos es cuando te das cuenta, te dejas de sentir único y puedes luchar para cambiar eso, las empresas se han dado cuenta y no se fomenta tanto el ambiente de fiesta y colegao” (D1).*

En el discurso de esta representante sindical aparecen algunos aspectos fundamentales para que la acción colectiva sea posible. Por un lado, la necesidad de que exista una cierta comunicación entre los trabajadores y, por otro, que se dé un proceso de concienciación, de ver su situación como injusta. Es un proceso complicado de creación de un ‘nosotros’: *“Lo importante es que dejes de ver que eso te ocurre a ti, que es lo difícil de ver en telemarketing, todo el mundo se siente que eso le esta pasando a él y esta harto de eso, pero no eres tú somos todos” y “Los paros salieron fenomenal, todo el mundo paró, ya que todo el mundo tenía muy claro de dónde venía la historia y a dónde ir. Sabíamos lo que pedíamos” (D1).* Pero todo este proceso de concienciación se ve dificultado, como destacan las representantes sindicales, por la continua renovación y rotación de trabajadores y trabajadoras. La falta de la información y la perspectiva que aportan los demás, provoca que los individuos aislados tengan una marcada tendencia a explicar sus problemas recurriendo a defectos individuales más que a los globales. Sólo cuando se atribuyen deficiencias al conjunto de ese ámbito se genera una base para la acción colectiva.

Todos los representantes sindicales del sector del telemarketing destacan la importancia de informar a los trabajadores y trabajadoras para llegar a una definición compartida de la situación: *“Informando a los trabajadores, informando a los compañeros es la única forma de que tomas conciencia si están jugando contigo... Si no hay información es imposible que se den movilizaciones. En el momento que hay*

información y que el trabajador es consciente de lo que está pasando y de que están jugando con su trabajo” (EG6).

En el sector del metal las principales redes de comunicación que se desarrollan entre los trabajadores son las que se producen en el interior de la fábrica. Y como se ha comentado en el caso del sector del telemarketing las características del trabajo influyen tanto en el desarrollo de las redes sociales de comunicación cuanto en la creación de definiciones generalizadas de la realidad que permitan que se llegue a la acción colectiva. Parten de unas condiciones laborales relativamente más estables y más favorables que las que se dan en el sector del telemarketing para el desarrollo de la acción colectiva, debido a que hay una mayor interacción y contacto entre trabajadores. Pero, este contacto puede verse dificultado según el puesto de trabajo, ya que si se encuentra en una cadena de montaje, como sucede en el ámbito de estas empresas, las relaciones son más difíciles, restringiéndose el contacto a los períodos de descanso: *“En ese tiempo del bocadillo pues nos movíamos por las cadenas, o sea que todo era dentro del horario de trabajo” (GD1).*

En los discursos extraídos a los trabajadores del sector del metal queda patente la dificultad de llegar a una definición compartida y común de su problemática. Se encuentran posiciones muy diferentes y cristalizadas. Existen distintas visiones sobre las formas de actuación ante un conflicto: *“Dos visiones, es decir el conflicto constante a la no negociación de esa flexibilidad y por otro lado, el de abordar la negociación con unas pautas y sacándole un beneficio” (GD2).* Ésta es la visión negociadora de los jóvenes representantes de los sindicatos mayoritarios. Adoptan un posicionamiento defensivo ante la otra visión de “conflicto”. Ven como una necesidad la “educación de los trabajadores” (término que los representantes sindicales utilizan en sus discursos): *“... que la gente llegue a comprender tu capacidad de movilización, capacidad de conseguir cosas en la mesa de negociación sin necesidad de recurrir al conflicto” y “para las organizaciones sindicales el mayor reto yo creo que es enseñar a la gente que ya no, las organizaciones tienen una capacidad y una fortaleza y una estructura que lo que tienen que hacer es implantarla en las empresas y llegar a la mesa de negociación sin conflicto, porque se sigue teniendo la visión de conflicto” (GD2).*

Los no afiliados perciben los diferentes posicionamientos de los sindicatos con una actitud de recelo y desconfianza *“Como tampoco se ponen muy de acuerdo entre ellos, como vas a confiar...” (EG4).* Por otro lado, ven que no es necesaria la afiliación para participar en las acciones colectivas planteadas desde los sindicatos: *“No es*

necesario tampoco, hasta ahora yo he visto que las inquietudes generales, las han defendido los sindicatos, sin necesidad de ser yo afiliada” (EG4).

Algunos trabajadores jóvenes con responsabilidad sindical destacan la importancia que tiene, para los jóvenes con poca experiencia laboral, la vivencia de algún tipo de movilización en el seno de la empresa, como una forma de socialización de la participación activa y creación de una identidad colectiva: *“Yo aquí desde que entré,... entonces yo de política ni sindicalismo, ni idea en absoluto de participar en mi vida..., entonces sí viví una negociación colectiva en la que sí se llegó a utilizar medidas contra la empresa tipo paros de la producción, entonces empecé a entender mi función como trabajador y mi capacidad de plantar cara contra una situación represora, entonces empecé a interesarme un poquillo más por lo que es el tema sindical...” (GD2).* El hecho de participar en una acción colectiva va asociado con frecuencia a un incremento de la conciencia que se tenía sobre un problema: *“La gente empezó a tomar un poquito más de conciencia... [a raíz de las movilizaciones]” (GD1),* y también puede contribuir notablemente a crear o reforzar una identidad social positiva.

En el colectivo de trabajadoras del servicio de limpieza hospitalaria existen unas redes sociales de comunicación muy fuertes a la vez que una definiciones de la realidad muy compartidas por toda la plantilla: *“El Comité lo somos todos [pegatinas con este eslogan]” (GD4).* Destacan que son un colectivo muy unido, en el que se conocen todos: *“No es como en otros estamentos que cada una se cambia y se va a su planta y no se conocen entre sí, nosotros nos conocimos todos, nos conocemos todos, los de mañana, los de tarde, los de noche” (GD3).*

Este colectivo se encuadra en el sector de la sanidad y cuentan con unas condiciones laborales que permiten una cierta estabilidad y antigüedad laboral de la plantilla, condiciones que se basan en un convenio colectivo negociado con anterioridad a la privatización. Esto favorece que se desarrollen unas potentes redes sociales y que a raíz de las movilizaciones por el conflicto se hayan estrechado y desarrollado redes afectivas: *“Nos ha servido [el conflicto] para las personas que hemos estado ahí el conocernos a nosotras mismas como personas no como compañeras que nos conocemos día a día, sino como personas” (GD4).*

En esta empresa aparece el comité de empresa como una figura central en todo el proceso, ya que lo perciben muy cercano. Son conscientes del valor que tiene: *“Muchos meses quizás de lucha y el Comité estando ahí con la plantilla, ayudando a la*

plantilla, intentando solucionar todos los problemas, que se están provocando hacia la plantilla y ya el colmo es ese que el Comité que se son los que se supone que nos están ayudando y los que realmente están ahí, sabes? Que despidan a diez miembros del Comité y no como trabajadores sino como Comité de empresa” (GD4).

La representación de las trabajadoras del colectivo de limpiadoras del Hospital Ramón y Cajal se caracteriza por no estar separada en secciones sindicales, sino que desde su origen decidieron mantener únicamente la figura del comité de empresa, independientemente de la afiliación sindical de los representantes. Todos los derechos que el colectivo de trabajadoras de la limpieza había conseguido hasta ese momento se habían obtenido a través de la actividad y una representación sindical unida: *“Pero siempre hemos funcionado como Comité de empresa. Cuando nos dieron este local, nos dijeron que separáramos esto por secciones sindicales, que podíamos separar las secciones sindicales. Entonces nosotros dijimos que no, que aquí había una forma de trabajar como Comité de empresa” (GD3).* Siendo esta trayectoria sindical la razón que las mismas representantes sindicales dan para explicar todo el proceso de defensa y de lucha del comité por parte de las trabajadoras: *“Eso es lo que ha hecho es unir a un Comité de empresa a una trayectoria sindical, al Comité de empresa y a la plantilla” (GD3).*

Los principales lugares donde se desarrollan las redes sociales de comunicación son, por un lado, su propio centro de trabajo -el hospital-, un espacio donde se relacionan las trabajadoras con el resto del personal sanitario y con los usuarios. Por otro lado, el comité de empresa, por su forma de organización favorece la unión entre las trabajadoras, y su conexión con otros colectivos sociales y movimientos alternativos: *“Yo creo que además de trabajar sindicalmente yo creo que hay que estar en la sociedad. Y en el mundo que se mueve” (GD3),* y *“Políticamente trabajamos con movimientos de antiglobalización, nos hemos movido con el movimiento Anti-Maastricht, con la asamblea feminista” (GD3).*

La forma de trabajar del comité es asamblearia, se toman las decisiones reuniéndose las delegadas de personal con la plantilla una o dos veces al mes: *“Yo pienso que aquí no hay un líder, se trabaja en asamblea diariamente, no se toman decisiones si la plantilla no está de acuerdo...” (GD4).* Esto hace que las trabajadoras sientan el comité de empresa como propio, ya que participan en la toma de decisiones: *“Nuestro pilar es el Comité de empresa” (GD4),* y *“... la plantilla tiene muy claro*

quienes son sus representantes, quien es la empresa, sus representantes y el lado que están” (GD3).

Otro aspecto a destacar en el funcionamiento del comité es que ninguna de las representantes sindicales está liberada de sus funciones laborales: *“Reclamación que viene al Comité de empresa y que vivimos cuando estamos limpiando, porque no estamos nadie liberado y, por tanto, el contacto es directo... la vivencia, el estudio y lo que está llevando a cabo sea directo. La respuesta es directa, no burócrata” (GD3)*, lo que favorece el contacto directo con las trabajadoras y con la problemática laboral: *“Es fundamental, cada una estamos en contacto con las trabajadoras continuamente” (GD3)*. También tienen un mayor conocimiento y percepción del conflicto laboral por ambas partes. Se desarrolla un trabajo sindical más abierto a toda la plantilla, lo que hace que existan unas fuertes definiciones compartidas entre las trabajadoras.

Las jóvenes trabajadoras movilizadas a raíz del conflicto son muy conscientes de lo que quieren. Destacan que su lucha es por mantener unos derechos que las anteriores generaciones de trabajadoras se han esforzado por conseguir. Valoran positivamente las luchas pasadas: *“Como tercera generación es mínimo mantener lo que desde 25 años hasta ahora se ha estado luchando... Un convenio es que es todo, como mínimo mantenerlo, ya que las compañeras han estado luchando” (GD4)*.

Fruto de la interacción entre las trabajadoras se ha creado una gran identidad colectiva, integrada por definiciones de la situación compartidas por los miembros. Son el resultado de laboriosos ajustes entre distintos elementos relacionados con los fines y medios de la acción colectiva y su relación con el entorno. A través de todo el proceso de interacción, negociación y conflicto sobre las distintas definiciones de la situación, los miembros de este colectivo construyen el sentido del *“nosotros”* que impulsa a la acción colectiva. En el caso de las limpiadoras del hospital la identidad colectiva se refuerza ya que el objetivo de su lucha era la readmisión de parte del comité de empresa, y fue conseguido. A la vez que las motiva a continuar con su lucha: *“Yo creo que se ha avanzado aquí, no solamente ha sido en que se ha ganado la lucha sino que se ha dado a entender que se puede... luchando, que se puede seguir luchando, que se debe seguir luchando” (EG4)*.

Otro aspecto que aparece en el proceso de movilización y que ellas resaltan a lo largo de todo su discurso es la gran solidaridad que se ha dado, entre las trabajadoras y familiares: *“Porque aquí ha habido gente que no tenía nada que ver ni con el centro, ni con el hospital... han sido parejas de compañeras; o han sido hijos o maridos o padres*

o madres. O sea ha sido muy humanitario” (GD4); y también entre otros colectivos. Todo ello las trabajadoras lo ven como un componente esencial de su lucha: “Lo que estamos viviendo es muy duro... Sin embargo, no todo es negativo. Los vínculos personales, la confianza y el apoyo mutuo, que aparecen al defender la dignidad de todas, constituyen una experiencia inigualable” (comunicado en plena movilización). La dignidad es el motor de toda su lucha y la asocian a la defensa de unos derechos y valores que consideran esenciales: “Las condiciones laborales que se han mantenido durante mucho tiempo, si te lo han dado durante todo ese tiempo, son porque te corresponde, te pertenece, te lo pueden dar y te los estás ganando, no?. Con lo cual, que me desarraiguen a mí, el perder una serie de cosas que se han estado dando, que te lo has ganado y que te corresponde. Es que va más allá de lo material. Es que es faltar a la dignidad de los trabajadores. A la base, a la base y a la dignidad del trabajador” (GD4).

4) Oportunidades y dificultades en la acción colectiva

En cuarto lugar se analizan las oportunidades y dificultades en la acción colectiva y sindical. En el sector de telemarketing, desde la perspectiva de los delegados sindicales, la falta de movilización en el sector resulta desconcertante: “... es un sector muy parado, no lo comprendo. Lógicamente no comprendo cómo un sector tan precario puede estar tan parado, ya que si no tienes nada que perder por qué no te movilizas y luchas por lo poco que tienes” (EG6). Si bien se perciben ciertos efectos del trabajo sindical: “Aquí la movilización tiene sentido, primero de ir creando conciencia, que eso sí que importa”; éstos no logran mantenerse a largo plazo: “... la gente hace movilizaciones, un paro, una huelga, no se suelen mantener en el tiempo” (EG6). De alguna manera, queda ausente en los análisis cualquier dimensión políticamente productiva de la movilidad imperante en el sector.

Sin embargo, sí ha resultado posible detectar puntos de debilidad en los procesos productivos, que incrementan la efectividad de las intervenciones: “...se demostró que eran más efectivos estos tipos de paros porque realmente cuando tú paras quince minutos en este tipo de trabajo, el volumen de servicio lo trastocas para todo lo demás. Si yo paro quince minutos en mi servicio, el volumen de llamadas encoladas se incrementa” (EG6). Paros breves -un cuarto de hora-, desarrollo de una conflictividad

aparentemente difusa, pero selectiva: *“en los picos de llamadas, cuando normalmente hay más personas llamando a los centros de información”* (EG6).

Los lugares de reunión informal funcionan como espacios de circulación de flujos de comunicación transversales, en los cuales los trabajadores pueden socializar las problemáticas: *“en los departamentos, de boca a boca, en los supermercados, en la puerta de los centros, en los descansos, cuando te vas a fumar un cigarrillo al servicio, en los offices”* (EG6).

La defensa de la dignidad: *“Queríamos cambiar las cosas allí, que se respetase esa dignidad mínima ante todo”* (D1), y el trabajo de desarticulación del miedo: *“Perder el miedo a esos poderes fácticos que se supone que son intocables”* (D1) se convierten en operadores claves en la estructuración de las modalidades de acción sindical.

El pensamiento y la capacidad de comunicación funcionan como ejes de reivindicación: *“cuando montamos el Comité de Empresa, fue en diciembre, fueron las elecciones y luego en marzo hicimos una huelga, la hicimos para reivindicar la categoría, en lugar de teleoperador ser gestor, la diferencia de categoría es que un gestor se supone que piensa...”* (D1), y como recursos: *“lo que hay son páginas de internet en las que la gente de dentro de las empresas le cuentan a los usuarios lo que está ocurriendo dentro, cómo funcionan las empresas. Es una forma de boicotear y, sobre todo, el mundo se da cuenta de lo que está pasando”* (D1).

En el sector de limpieza hospitalaria puede observarse una experiencia de articulación con otros colectivos fuera de la estructura sindical que han aportado solidariamente recursos para la lucha durante etapas de conflicto: *“... tanto jurídica, como sindicalmente, como políticamente, estamos trabajando con otros colectivos”* (GD3). El alto nivel de cohesión interna y la capacidad de movilización pueden ser vinculados al funcionamiento asambleario, que intensifica la implicación de la plantilla: *“Aquí hay una trayectoria, de que es asambleario, el Comité de empresa a la hora de movilizar, moviliza el Comité de empresa”* (GD3).

Por otra parte, la dimensión comunicativa de la actividad se extendió y profundizó dentro de la red de colectivos que apoyaron a las trabajadoras durante el conflicto -el comité de empresa cuenta con una página web en la que en todo momento podía encontrarse información actualizada sobre el desarrollo de los acontecimientos-. Pero se producen una serie de dificultades con otros colectivos de trabajadores, como fue el caso de los auxiliares de enfermería y el personal médico, los cuales no apoyaron

la acción sindical y adoptaron un posicionamiento de confrontación durante todo el proceso reivindicativo. Otra serie de complicaciones tenía su origen en la capacidad de acción coordinada entre la empresa contratante y la dirección del hospital -por ejemplo, en el establecimiento de servicios mínimos superiores a la actividad normal durante el período de huelga-.

En el sector del metal, existe también una individualización de las condiciones de trabajo. Se regionalizan los criterios de regulación de las relaciones laborales: empleos flexibles, escalafones salariales diferenciados, contratos a tiempo parcial, subcontrataciones... Se producen ciertas dificultades a la hora de plantear un esquema de movilización tradicional en el cual el horizonte está fijado en que las reivindicaciones más generales queden inscritas en un marco legal: *“...entonces un trabajador ve eso y dice: yo me puedo movilizar para lograr ciertas leyes, pero luego las leyes son relativas”* (EG3).

Los procesos de negociación, aun considerados desde una perspectiva defensiva, siguen siendo percibidos como fundamentales: *“...si negocias siempre vas a sacar algo, si no negocias te lo van a imponer”* (GD2). Incluso se señala como un logro de las luchas anteriores del movimiento obrero este lugar central que ocupa la negociación: *“En empresas como ésta, tras un proceso histórico de implantación de los sindicatos, ya no se necesita un conflicto, ya te reconoce como organización la dirección de la empresa”* (GD2).

Por otra parte, la internacionalidad de la empresa genera también ciertos *impasses* en la acción sindical: *“Esa política de amenazas se llevó a cabo también para que la gente del 50% pasara al 80% a cambio de destruir 100 puestos de trabajo en Inglaterra, se destruyeron 100 puestos de trabajo en unas condiciones muchísimo mejores que las que hay aquí para traernos la producción para abaratar el coste”* (GD1). Esto conduce a desplazar el conflicto de dentro de la empresa, a un conflicto entre las distintas plantas de un mismo grupo multinacional: *“Lo que se mira ya no es la misma empresa sino la capacidad de tú ser competitivo y garantizar tus derechos frente a otras empresas porque al final es un conflicto entre plantas”* (GD2).

El ingreso precario de los jóvenes al mundo del trabajo también es fuente de ciertas dificultades. Por un lado, a causa de la fragmentación de la plantilla en lo que respecta a sus condiciones salariales: *“...a los que se incorporan se establecen unas escalas salariales con salarios inferiores”* (E1). Por otro lado, la individualización de las relaciones laborales que conlleva este ingreso precario: *“Muchos complementos que*

anteriormente cobraban los antiguos, hay un acuerdo para fijarlos como complemento con carácter personal, ya no se cobran con carácter colectivo” (E1). Estas condiciones tienden también a desplazar el conflicto hacia la relación entre trabajadores jóvenes y adultos: “...la gente más vieja de la plantilla empieza a ver un peligro en los jóvenes porque rinden más, trabajan más, trabajan mejor y cobran menos” (EG1).

Estas dificultades llegan a situar la permanencia en el puesto de trabajo -lo que se podría considerar el "grado cero" de la acción sindical defensiva- como el horizonte mismo de la lucha sindical: “... ojalá encima se pudieran conseguir empleos fijos y ganando lo que todo el mundo pero ya es mucho pedir conseguir que entren doscientas personas en una empresa. Lo que hay que intentar ahora es que esas personas se queden, es lo fundamental” (GD3).

5) Formas de acción colectiva

En quinto lugar, se tratan las diferentes formas de acción sindical y sus características específicas en los tres tipos de empresas.

En el sector de telemarketing la **huelga** es la principal forma de movilización que aparece en todos los discursos. No porque sea la acción colectiva más habitual, sino como referencia a la gran movilización de todo el sector que se dio por la negociación del segundo convenio del telemarketing en junio del 2001. Aparece como la movilización más respaldada por todo el colectivo en el ámbito general: “*Ha habido una forma de acción colectiva muy importante para lo que fue la negociación del segundo convenio colectivo. Hubo una huelga general*” (E3). Y “... aquí en Madrid hubo una manifestación de más de 15.000 trabajadores del sector, que es un gran logro” (EG6).

Esta forma de acción colectiva también se produce en el ámbito de la empresa para protestar ante un conflicto o para reivindicar una mejora: “*Cuando formamos el Comité, hicimos una huelga, para reivindicar la categoría, en lugar de ser teleoperador ser gestor*” (D1). Pero los representantes sindicales resaltan que una huelga prolongada no es la mejor forma de acción colectiva ya que resulta muy costosa para los trabajadores: “*Tampoco puedes hacer una huelga indefinida en una jornada completa durante quince días, no sale rentable*” (EG6).

Aparece otro tipo de huelga planteada desde los sindicatos minoritarios. Convocar huelgas en “días festivos” pero laborables para los trabajadores del

telemárketing. Lo plantean como una opción de no ir a trabajar y así recuperar su dignidad ante unas precarias condiciones laborales. Relacionan la opción individual de participar en una huelga con la dignidad: *“Huelga en Navidad. Con el objetivo tan sencillo, de que sí a mí ellos me imponen y se molestan en imponer, el derecho del trabajador es de no trabajar si esas condiciones no son buenas, sin más. Es algo puramente de no prestarse a ese juego”* (EG6).

En relación con los **paros** la mayoría de los representantes sindicales los consideran la opción más efectiva en este ámbito laboral, ya que es una de las menos costosas y la que tiene mayor capacidad de presión: *“Se demostró que eran más efectivos estos tipos de paros, también depende de lo que pidas, porque realmente cuando tú paras quince minutos en este tipo de trabajo, a lo mejor es más específico de nuestro trabajo, el volumen de servicio lo trastocas para todo lo demás. Si yo paro quince minutos mi servicio, el volumen de llamadas encoladas se incrementa”* (EG6). Destacan que los paros son efectivos si participan la mayoría de los trabajadores: *“Los paros son efectivos a nivel de mayoría. Como en este caso afecta a un grupo reducido de personas ese paro no sería efectivo... porque no hay solidaridad”* (EG7).

Como forma de acción colectiva también se utiliza la **bajada de rendimiento laboral**. Se plantea como una manera de protestar ante una situación que, sin poder impedirlo debido a las condiciones del convenio -si se acaba la campaña se acaba el contrato-, supone para los trabajadores un perjuicio que les lleva a expresar su disconformidad: *“Cuando se acabo la campaña de Madritel, nosotros nos planteamos que no era el momento de hacer huelgas porque ya que te vas a quedar sin trabajo no era el momento, pero sí bajar el rendimiento o protestar porque se estaba acabando tu trabajo”* (D1). La bajada de rendimiento también se concibe como forma de apoyo desde empresas que no tienen convocadas movilizaciones, hacía otras que sí las están realizando: *“Se para durante un cuarto de hora, y si lo hacemos los tres centros, estupendo, pero si sólo lo hace una empresa, las otras empresas intentamos colaborar un poco, no hacemos huelga porque no la tenemos convocada, pero se intenta ayudar un poco, alargando un poco más la conversación y tal”* (EG6).

Por otra parte, se encuentra la organización y participación en las **elecciones sindicales** en este tipo de empresas nuevas sin antecedentes de representación sindical. Los representantes sindicales destacan que sí hay participación en las elecciones sindicales y que ésta aumenta en función de la antigüedad: *“A nivel electoral sí suele participar la gente. Los trabajadores que tienen años de antigüedad participan todos”*

(E3). Los representantes sindicales explican la dificultad de todo el proceso de organización de unas elecciones sindicales para formar un comité de empresa, ya que al no existir la figura previa del representante de los trabajadores, son ellos mismos los que organizan todo el proceso sin tener ningún tipo de protección. Desde la creación conjunta de la injusticia: “... *nos fuimos conociendo y dejamos de protestar en el “office” y de decir esto es una mierda, a esto es una mierda vamos a hacer algo*” (D1); al desconocimiento de la estrategia a seguir para no ser visible ante la empresa: “... *cuidado con ese no vamos a hablar porque a lo mejor es de la empresa y sino acabamos todos en la calle*” (D1); hasta llegar a formar el comité de empresa: “... *ya con todos los derechos legales que nos da la sede de representantes de los trabajadores,..., pero que no te echan, si protestas*” (D1).

Otra forma de participación en la acción sindical es la **afiliación** a un sindicato. La afiliación sindical que se da en este tipo de empresas suele tener un fin instrumental. Los jóvenes se afilian cuando se encuentran ante un problema laboral y necesitan el apoyo del sindicato: “*Normalmente, la situación de afiliación o no-afiliación se produce por circunstancias como ésta, cuando te perjudican. La gente normalmente no está afiliada, cuando le perjudican es cuando normalmente se suele afiliarse*” (EG7). La corta duración de los contratos, la inestabilidad laboral y el miedo a perder la oportunidad de renovar el contrato laboral, hace mella en los trabajadores, razón por la que muchos jóvenes se alejan de la acción sindical canalizada por el sindicato: “*La gente tiene miedo de aparecer en la nómina y que le descuenten dinero por ser afiliado*” (EG7). Otra de las dificultades que destacan es el precio: “*Es muy difícil la afiliación en el sector. Mucha gente dice que es caro*” (E3).

A continuación, se presentan algunas dificultades expresadas para desarrollar formas de acción colectiva:

- Miedo: “*Hicimos unos paros y se presentaron los jefes y a la gente le dio miedo y era difícil hablar*” (D1).
- Desmotivación-conformismo: “*...tantas horas trabajando y no quieren saber más, y no te preocupa, también porque te ocupa tu tiempo de trabajo*” (D1).
- Rotación-renovación de la plantilla: “*Cada semana gente nueva..., volver a repetir lo que has dicho desde el principio*” (D1).
- Campañas cortas e inestables: “*Es mucho más difícil ya no conoces a la gente*” (D1).

- Falta de compañerismo: *“Los trabajadores como trabajadores, no hay ninguna organización porque no hay solidaridad. Cada uno busca su propio interés...”* (EG7).
- Desconocimiento de las formas de acción y derechos: *“Es difícil, la gente llega sin esa conciencia, sin haber hecho una huelga jamás y... pero les cuesta mucho trabajo empezar a entender...”* (D1).

Los aspectos emergentes en los discursos que favorecen el desarrollo de las formas de acción colectiva son dos. Primero, las experiencias de acción colectiva anteriores: *“Yo venía de la universidad, de asociaciones universitarias, y allí empiezas y luego me di cuenta con el tiempo que eso te da muchas tablas. El perder miedo a los poderes fácticos...”* (D1). Segundo, la visibilidad o difusión de los conflictos. Con relación a la visibilidad externa, es importante el papel de los medios de comunicación para conseguir presión: *“..., fuimos a la prensa, la televisión inclusive... y no se llegó a hacer la huelga porque había tal presión social que directamente se abrió un periodo de negociación”* (EG6). A los trabajadores y trabajadoras a través de comunicados, revistas, pegatinas... *“Lo que no se puede decir es vamos a movilizarnos cuando a nosotros [los sindicatos] nos parezca, para eso tienes que informar”* (EG6). Destaca el caso de una empresa en la que utilizaron unas pegatinas en las que ponía *“Yo paro”* para fomentar la participación: *“Hicimos unas pegatinas que ponía “yo paro”. La gente veía que desde primera hora, tú estabas con tu pegatina y veía que había mucho movimiento. Con lo cual se ponían la pegatina y al final acabábamos bajando todo el mundo. Quitas un poco de miedo”* (D1). Es una forma de solucionar el problema del hecho de que las personas tienen que decidir su participación en un momento en que no saben si los otros participarán. Permite el apoyo entre trabajadores y trabajadoras de empresas distintas pero de la misma *campana*.

En el sector del metal las principales formas de acción colectiva son canalizadas mayoritariamente a través de los sindicatos: *“Todo está centralizado a través de los sindicatos, si te sales de los sindicatos no hay nada”* (GD1). De las distintas formas que han aparecido en los discursos de los representantes sindicales, se destaca que, según la representación que tengan en las empresas, el enfoque que se da es diferente. Desde los sindicatos mayoritarios, la forma predominante es la negociación, ya que tienen mayor poder de representación ante la empresa -basada en su elevado número de afiliados-: *“Negociamos con la afiliación, con la capacidad de movilización”* (EG2). Si la negociación fracasa optan por otros tipos de movilización, en las que ya tienen más en

cuenta la participación de los trabajadores: *“Cuando los niveles de negociación se han agotado y la empresa sigue enrocada pues podemos, somos capaces de utilizar otras herramientas que a lo mejor hacen que la empresa se lo vuelva a pensar”* (GD2). Mientras que en los sindicatos con menor representatividad y menos capacidad para negociar adoptan, en muchos casos, la estrategia de intentar movilizar a los trabajadores.

Las principales formas de acción colectiva suelen ser las movilizaciones tradicionales que se han desarrollado en este sector, como huelgas, paros, campañas, marchas, recogida de firmas, cortes de carreteras, bajadas de la producción, asambleas, etc. Una forma de acción colectiva que destacan que tiene mucha capacidad de presión es hacer visibles los conflictos al exterior, realizando las movilizaciones fuera de la fábrica: *“Lo que a ellos más les molesta, no es el tema interno, sino el tema de la marca, porque cuando Iveco tiene un problema y no sale de esta fabrica, no pasa nada, pero cuando todos los trabajadores... nos presentamos en la central de la Fiat..., pues eso sí les toca”* (GD2); o a través de los medios de comunicación *“nos ponemos en contacto con los medios de comunicación, etc. pues eso ellos les duele más que a lo mejor dos horas de paro”* (GD2), ya que este tipo de movilizaciones tiene el poder de dañar la imagen de la marca.

En el caso del servicio de limpieza hospitalaria se destaca que la organización y el funcionamiento del colectivo a lo largo del conflicto y la movilización de los jóvenes trabajadores se han dado de forma muy independiente. Por un lado, a través del comité de empresa y, por otro lado, de una asociación, que cumpliría la función de un sindicato. Han recibido apoyo de los sindicatos en ciertos momentos puntuales, pero dejando claro que en caso de querer intervenir en el conflicto, los sindicatos tendrían que *“respetar la soberanía de la asamblea y la representatividad de su comité de empresa”* (comunicado). Las principales movilizaciones se producen a raíz del despido de parte del comité de empresa. Las movilizaciones destacan por su gran variedad y creatividad: concentraciones, huelgas, una huelga de hambre, encadenamientos, recogida de firmas, representaciones teatrales, un concierto, comunicados, página Web propia, carteles, bonos pegatinas...

La movilización principal fue la convocatoria de una huelga indefinida que duró treinta y cinco días hasta conseguir su objetivo que era la readmisión del comité de empresa. Las trabajadoras contaban con las limitaciones y problemáticas que tiene esta forma de acción colectiva al pertenecer al ámbito sanitario: *“...para hacer entender a la*

gente, que lo que queríamos no era una huelga salvaje que era lo que se merecían, era una huelga psicológica” (GD4). Las trabajadoras en huelga, ocupan el hall del hospital durante toda la convocatoria: “se supone que si tú quieres reivindicar algo tienes que estar. Entonces aquí dormíamos, nosotros hacíamos turnos...” (GD4), “Fueron 24 horas al día durante 35 días” (GD4). También les servía como una forma de hacer visible el conflicto al resto del hospital (otros compañeros y usuarios del mismo). Se encuentran con una serie de impedimentos al estar localizada en el ámbito sanitario: “... la base de todo, que es mejorar la sanidad pública. ¿Y como vas hacer una huelga salvaje? Es que nosotras, el espíritu de la lucha es mejorar esto, no?” (GD3).

Al encontrarse con una serie de limitaciones -servicios mínimos muy altos y presiones de los encargados a las que trabajaban en servicios mínimos- para realizar la huelga deciden optar por otra forma de acción colectiva a través de una huelga de hambre: “Ante la imposibilidad de ejercer tu derecho a la huelga, por servicios mínimos que teníamos, por la represión que había por la empresa... pues decidieron agredirse ellas mismas. Tampoco podías hacer una huelga salvaje, el enfermo no tiene la culpa” (GD3). Optan por esta acción porque se sentían indefensas al tener a todo el mundo en su contra: personal del hospital, enfermos, familiares, sindicatos... Destacan, como oportunidad, que para ser comprendidas fue esencial la difusión del conflicto al exterior, resaltando la importancia de los medios de comunicación para hacer visible el conflicto y ser entendidas por la sociedad: “Nos escucharon, a partir de la huelga de hambre que empezamos a salir en los medios de comunicación” (GD3).

Otra de las limitaciones que se les plantea en el desarrollo de sus movilizaciones se produce con la llegada del periodo estival, ya que las acciones no tenían repercusión. Ven que no eran eficaces y las desconvocan: “Nos podíamos haber muerto de hambre ahí tranquilamente, que no se enteraba nadie” (GD3). Las convocarían de nuevo pasado el periodo vacacional.

Dentro de toda la variedad de formas de acción colectiva destaca la creación de una serie de recursos originales como una forma de subsistencia ante una huelga indefinida (bonos pegatinas y pins): “... ha habido que estudiar mucho..., no es lo mismo estar 2 días de huelga que 35, que llega un momento en que no puedes... Nosotros hemos hecho bonos pegatinas, hemos hecho de todo, nos inventamos unos pins... bueno de todo” (GD4).

Tras esta exposición y análisis de las opiniones sobre las diferentes formas de acción sindical, se señala, en sexto lugar, cómo incide la precariedad laboral en la acción colectiva.

6) Precariedad e inestabilidad laboral: factores de incidencia en la acción colectiva

En sexto lugar se analiza la importancia de la precariedad laboral y la gestión laboral de los empresarios como factores que condicionan la posición de los jóvenes ante la acción sindical. A lo largo del análisis e interpretación de los discursos, la precariedad laboral ha sido uno de los aspectos fundamentales como factor de incidencia y repercusión de las distintas formas y experiencias de acción colectiva y sindical. Se han reconocido varios posicionamientos discursivos. Tienen que ver con prácticas de gestión laboral y control empresarial insertadas en el actual modelo de relaciones laborales caracterizado por la precariedad e inestabilidad. Manifiestan una oposición y un desequilibrio de intereses entre empresarios y trabajadores.

Como muestran los distintos discursos, las políticas empresariales de gestión laboral en el actual modelo de relaciones laborales basado en la precariedad laboral y la ruptura de la norma social del empleo estable y con plenos derechos laborales, son utilizadas como herramientas de disciplinamiento y control, modelando y coartando las formas de acción colectiva reivindicativa.

Se han definido distintas posiciones discursivas en las que los jóvenes muestran cómo las prácticas de gestión laboral son usadas por los empresarios para modelar los comportamientos de los trabajadores estigmatizando a aquellos más reivindicativos y premiando a aquellos leales a los objetivos de la empresa. Los discursos extraídos en esta categoría de análisis se han agrupado en tres tipos: 1) amenazas, coacciones y abuso de poder; 2) miedo al despido, y 3) diferencias en las condiciones de trabajo y discrecionalidad empresarial.

Los pasos dados por las empresas en la utilización de tácticas de control y disciplinamiento de la fuerza de trabajo, no sólo tienen repercusión en sus formas organizativas y de gestión laboral. También ejercen otros tipos de presión a escala individual y colectiva, con un carácter psicosocial, el cual va más allá de las acciones directas. Se introducen la negociación individual de las condiciones laborales, la estigmatización de los trabajadores reivindicativos y los premios para los trabajadores

“leales”. A continuación se analizan los tres tipos de medidas y estrategias empresariales utilizadas, que son percibidas por los jóvenes trabajadores y sindicalistas como condicionantes para la acción sindical.

- **Amenazas, coacciones y abuso de poder**

Primero, son las amenazas, coacciones y abuso de poder. La propia institucionalización de la precariedad en el sistema regulador de las relaciones laborales y los mecanismos de control empresarial generados en este modelo, son factores fundamentales de conformación del comportamiento individual y colectivo de los jóvenes trabajadores y trabajadoras y su proyección al marco socio-laboral. Se pueden mencionar entre estos mecanismos de precarización el abuso de la contratación temporal y las diferencias en las condiciones de trabajo -jornada, salarios, etc...- entre trabajadores y trabajadoras que realizan las mismas funciones. Estos factores no sólo son un mecanismo de control a través de las amenazas y coacciones, sino que son utilizados como tácticas de disciplinamiento por parte de los empresarios para que los jóvenes trabajadores asuman como propios los objetivos y directrices de la empresa.

Se observan diferentes posicionamientos discursivos opuestos entre ellos:

“No hay movilizaciones por las amenazas”

Mediante el análisis de los discursos, se observa que las prácticas de gestión laboral precarias que se están dando en el actual sistema de relaciones laborales basado en la flexibilidad -contratación temporal-, son una magnífica herramienta de coacción en manos de cualquier empresario y en cualquier sector de producción. En este posicionamiento discursivo se encuentran grupos de trabajadores que no mantienen actitudes reivindicativas y comportamientos movilizadores. Las causas podrían ser varias: débil conciencia social de este grupo, cargas económicas a sus espaldas, visión de futuro dentro de la empresa etc. Como se ha citado anteriormente, la contratación temporal resulta útil para la empresa como forma de control de la fuerza de trabajo. Si a la amenaza de despido se le une la promesa de continuidad futura de la relación laboral el trabajador se comporta de forma “leal” y no reivindicativa: “...éste que se queja mucho, éste que tiene siempre el convenio en la mano, éste a la empresa no le interesa. Le interesa la persona que se calla, que no dice nada, que a todo dice que sí, que si se

tiene que quedar más tiempo y no le pagan horas extras pues se calla y traga pensando que si mañana se le necesita para algo, se la va a tener en cuenta” (EG7).

Dichas amenazas producen una sobrevaloración del trabajo aunque se está en una situación precaria: “...yo ahora mismo tengo contrato de un año, y claro, es muy bonito decir que quiero esto, quiero lo otro, pero prima mi interés. Si a mí me vence el contrato en octubre yo no voy a ir a montar un pollo porque no me gusta como están las cosas. Lo primero es tener trabajo, esto está claro” (EG4).

Dichos mecanismos son una importante herramienta empresarial de control de la fuerza de trabajo -coacción, amenaza, generador de miedo, incremento de la autoridad empresarial frente a posiciones de debilidad de los trabajadores y trabajadoras-. Y también, de forma explícita, son mecanismos de influencia sobre la conciencia de los trabajadores para que éstos hagan suyos los objetivos de la empresa: “...si nosotros perdemos llamadas por esos cinco minutos de descanso por hora trabajada, dicen que ese trabajo se lo van a dar a otra empresa que no va a perder esa llamada por esos cinco minutos, con lo cual, la gente dice: es que yo no quiero esos cinco minutos, yo quiero primero trabajar. ¡Vamos!, están luchando por una cosa y ahora salen...no, no quieren porque la empresa te amenaza” (EG7).

“Nos ha costado mucho pero lo hemos conseguido”

Esa expresión, al contrario de lo expuesto anteriormente, constata por parte de los responsables sindicales que ha cambiado la situación de los jóvenes, afiliados y no afiliados, del sector del telemarketing con respecto a sus actitudes en la defensa por la mejora de sus condiciones laborales: “...en cuanto a las amenazas, la coacción, el abuso de poder por parte de los responsables de plataformas, pues eso también ha cambiado” (E2). Esta situación contradictoria entre la escasa movilización provocada por las amenazas, coacciones y abuso de poder, se ha visto modificada gracias a las diferentes experiencias de acción colectiva llevadas a cabo: huelga, negociación y lucha por los convenios colectivos.

Como consecuencia de las distintas formas de acción colectiva puestas en marcha, han sido regulados y mejorados aspectos básicos de las condiciones de trabajo: “...pues sí, han cambiado muchísimo las cosas, pues porque tienes unos turnos fijos, tienes un salario fijo, no como antes que un día cobrabas una cosa y otro día cobrabas

otra. Si trabajas un festivo, luego te lo tienen que compensar, o sea, de cómo estábamos a como estamos...” (E2).

Las prácticas de gestión laboral -despidos, promociones, jornadas, salarios...- no sólo son utilizadas para regular sus arritmias coyunturales de producción, marcadas por la demanda, sino también como estrategias de estabilidad / inestabilidad en las plantillas. Se aseguran una adecuada motivación de la fuerza de trabajo, haciendo del derecho a la estabilidad una concesión al trabajador por su sacrificio, lealtad, identidad con la empresa, y el abandono de una actitud de lucha y reivindicación.

“Eran cosas nuevas que antes no había”

Esa opinión refleja una *memoria* histórica diferente. Es necesario establecer en esta categoría de análisis diferencias entre el sector servicios y más concretamente en telemarketing y el sector del metal. El sector de telemarketing es de reciente creación y ha nacido en el contexto de la precariedad y la inestabilidad laboral. En contraste, en el sector del metal, caracterizado por una larga trayectoria tanto productiva como sindical, la precariedad ha sido un fenómeno nuevo que tanto las empresas como los trabajadores han afrontado desde diferentes posicionamientos: “... *eran cosas nuevas que antes no había, no había eventuales, no había ETT, no había flexibilidad del mercado como hay ahora, era mucho más rígido...*” (GD2).

Por un lado, existen trabajadores con responsabilidades sindicales pertenecientes a sindicatos mayoritarios que afrontan esta nueva problemática desde una posición de negociación frente a los procesos de flexibilización del mercado laboral: “... *hay que negociar la flexibilidad, poner nuestras cuotas, nuestras limitaciones...*” (GD2). “*La flexibilidad es un reto que se va viendo desde hace mucho tiempo, pero hay que abordarlo, es decir, la capacidad como organizaciones sindicales para abordar ese problema o ese tema. Abordar la negociación con unas pautas y sacándole un beneficio a esa flexibilidad porque eso es una nueva situación del mercado, es decir, sin perder tus derechos, le tienes que sacar rendimiento a esa flexibilidad y ahora se está abriendo en el mercado laboral la negociación de esa flexibilidad*” (GD2).

Incorporan en sus discursos la problemática a la que se enfrentan los jóvenes trabajadores que se han insertado recientemente en el sector del metal: “... *cuando se da la posibilidad de que puedan entrar jóvenes, nosotros desde CC.OO, nosotros decidimos que entren como sea, cuando decimos como sea es como sea, nos da igual*

que haya que pactar y que negociar con la dirección italiana, que haya que pactar pues diferentes categorías, diferentes salarios...” (EG1). Y también aspectos como el funcionamiento del mercado y los altibajos de producción en la empresa. Discursos impensables en periodos anteriores: “... *ante una bajada de producción se llega a un acuerdo prácticamente de viabilidad para todo el mundo, por una sencilla razón, aquí en un proceso de bajada de producción se llega a un acuerdo de empleo para que no despidan a trabajadores...*” (GD2).

En su discurso se deduce que este proceso de negociación lleva consigo inicialmente un alejamiento de las bases, siendo criticado este proceso por la gran mayoría de los trabajadores: “... *y empezamos una negociación con la empresa y acordamos con la empresa en contra de casi de todo el mundo, acordamos unas nuevas categorías intermedias entre las categorías que había aquí en la fábrica, y unas diferencias salariales también. Se nos ha criticado hasta límites insospechables*” (EG1).

Existe otro posicionamiento discursivo en el que se sitúan ciertos representantes que pertenecen a estructuras sindicales minoritarias. Este grupo no sólo se mantiene muy crítico ante las características de funcionamiento del mercado laboral y las políticas de flexibilidad, sino que además mantiene relaciones antagónicas con respecto al grupo anterior (mayoritarios): “... *ante la situación, decidimos hacer campañas de presión a la empresa y a los otros sindicatos*” (GD1).

Reconocen que su participación y sus expresiones a través de la acción sindical se ven frenadas debido a la situación contractual de temporalidad en la que están inmersos. Al mismo tiempo, reflejan que el paso de una situación temporal a otra como trabajadores indefinidos produce pérdida del miedo y aumento de la participación de forma más directa y visible en acciones colectivas para la mejora de los derechos adquiridos y por adquirir: “... *la gente joven no se presentó masivamente sino que fue muy tímida la presencia de gente joven por, sobre todo por los tipos de contrato que había entonces, que eran eventuales, estaban esperando que se pasaran a fijos*” (GD1).

Otro posicionamiento discursivo se encuentra en un grupo muy reducido de trabajadores que sin estar vinculados a ninguna estructura sindical, mantienen actitudes reivindicativas y ponen en marcha determinadas acciones colectivas: “... *el empleo que dejaban esos compañeros que se prejubilaban no eran cubiertos por puestos fijos, eran cubiertos por puestos de trabajo eventuales, entonces ante esta verdad, pues un grupo*

de jóvenes trabajadores pues decidimos hacer un poquito de campaña y presionar a los sindicatos” (GD1).

Este grupo de jóvenes no sólo es reducido, sino que su capacidad de actuación es mínima, ya que la empresa a través de sus políticas de gestión laboral -contratación, promociones, etc.- es capaz de frenar estos comportamientos reivindicativos: “... *pues ese mismo mes que empezamos el contacto con la gente pues nos cumplió el contrato, entonces al único eventual que no renovaron fue a mi, entonces se quedó parado un poquito el proceso” (GD1); “... cuando la gente está con contrato eventual pues las barbaridades que llegan a hacer con ellos son abismales” (GD1).*

El último posicionamiento discursivo corresponde a aquellos jóvenes cuya participación y reivindicación con respecto a la situación laboral en la que se encuentran es nulo: “... *además de las dos visiones que decía, la visión del sindicato mayoritario y la visión del sindicato minoritario, también se ve la del que no quiere saber nada de nada, que él llega, hace sus horas extras, se tira aquí doce horas al día y punto, pero cuando viene el convenio que no le bajen del IPC más uno...*” (GD2).

En este grupo se hallan fuertes contradicciones ya que mantienen comportamientos individualistas y no participativos “... *hay gente que le da lo mismo, mientras a él le vaya bien...*” (EG3). No obstante, exigen resultados a las estructuras de representación, llegando inclusive a recriminar el trabajo de los compañeros con responsabilidades sindicales: “... *es que vamos, la empresa hace con vosotros lo que quiere” (GD2).*

- **Despido**

El segundo mecanismo expresado en los discursos es el despido. No sólo es una práctica inherente a las relaciones laborales, sino que es una herramienta de control muy útil para los empresarios. El despido como punto final de la relación laboral y la posterior pérdida de poder adquisitivo es uno de los posicionamientos discursivos de más peso. En el sector del metal y en el de servicios, y con especial incidencia en las empresas de telemarketing, donde se encuentran jóvenes trabajadores con responsabilidades económicas a sus espaldas esa posibilidad de despido reduce su capacidad de movilización y generación de procesos de acción colectiva.

En esta sociedad de consumo, constantemente se generan gastos y endeudamientos que obligan a mantener unos niveles de ingresos mínimos: “...*la*

amenaza consiste en decir que aquí las personas tienen cargas familiares, hipotecas etc...” (EG7). He aquí la importancia del mantenimiento del puesto de trabajo. Ello sitúa a los jóvenes trabajadores en una situación de condescendencia ante cualquier situación injusta o ante la pérdida de un derecho: “... *tú veras lo que haces pero puedes estar en la puta calle*” (GD1). Se llega a un extremo de padecimiento por evitar el mal mayor que es ser despedido: “...*tragar por miedo a perder su trabajo y por miedo a represalias*” (EG7). Este discurso es bastante repetido entre aquellos jóvenes que se encuentran en una situación de precariedad laboral -inestabilidad contractual- y con cargas económicas irrenunciables: “*No es miedo a estar en el paro, el paro no te da miedo, lo que pasa es que no te da de comer*” (EG6).

Al mismo tiempo, la temporalidad y el miedo al despido son utilizados por la empresa como estrategia de motivación para que los trabajadores no sólo acepten todas las tareas, sino que también aumenten sus estándares de calidad ejecutando sus funciones de la mejor forma posible: “...*también en campañas donde no hay incentivos es de yo lo hago mejor, también es la inseguridad, también te hace ver eso y es que si tú no lo haces bien te van a echar, con lo cual no consiste en que tú lo hagas bien, sino que lo hagas mejor que el de al lado...*” (D1); “... *principalmente en mi caso puede ser por luego a la hora de que se acaben los seis meses y tal, pues que tengamos una cierta posibilidad de continuar aquí*” (EG3).

También se produce otro hecho significativo, ya que este grupo de trabajadores es capaz de adelantarse incluso a las necesidades de la empresa e interiorizar y poner en práctica la autoridad empresarial ante los mismos compañeros: “...*subían en plena huelga los abogados diciendo: limpia eso, no te da vergüenza. Amenazando a la gente*” (GD3); “...*le molesta que el trabajador tenga su propia opinión, entonces hay algunos coordinadores que se encargan de ir a por ese trabajador, a evitar que siga en la empresa*” (E3).

Por el contrario, en el discurso de los responsables sindicales se encuentra un posicionamiento totalmente opuesto. Este grupo que inicialmente se encontró en una situación de precariedad y de desprotección, asumió un papel de reivindicación y de lucha por mejorar sus derechos. En este grupo el miedo al despido queda supeditado a la acción colectiva para la mejora de la situación laboral, tanto individual como colectiva. El despido como herramienta silenciadora no provoca los efectos esperados por el empresario: “*El miedo a que te echen yo siempre he tenido la teoría de que no pasa nada, que hay tantas empresas iguales y por eso tienes que arriesgarte y sacar algo. Si*

en esta no te va bien y te echan, pues te vas a otra....” (D1). A partir de la creación e incorporación de estos trabajadores en una estructura representativa -delegados de personal, comité de empresa, secciones sindicales-, la puesta en marcha de acciones colectivas no genera en ellos miedo al despido debido a la protección que les brinda la Ley Orgánica de Libertad Sindical: “Un delegado Sindical tiene la ventaja de tener unas garantías. A un delegado no se le puede despedir” (E2).

- **Diferencias en las condiciones de trabajo y discrecionalidad empresarial**

El tercer tipo de posiciones señaladas en los discursos es la capacidad discrecional de los empresarios y el establecimiento de desigualdades en las condiciones de trabajo. Tiene una incidencia negativa en la puesta en marcha de acciones colectivas las diferencias en las condiciones laborales dentro de las plantillas e incluso entre trabajadores y trabajadoras que realizan las mismas funciones y poseen la misma categoría profesional: “...mi compañero está recibiendo cuatro llamadas y yo estoy emitiendo cien diarias y estoy ganando lo mismo. Protesto por algo que es justo” (EG7). “... la demanda era porque de estar trabajando en un sitio como los demás y cobrar nosotros cien mil pesetas y ellos el doble o más del doble” (EG3).

Estas diferencias se ven aumentadas en la medida que son mayores los procesos de negociación individual -discrecionalidad empresarial- de las condiciones de trabajo: “...hay muchos pactos individuales de muy buen rollo, bueno yo hoy te hago esto, pero yo a cambio quiero que me des el fin de semana o me des un puente. Entonces la gente tiene miedo a perder eso, esos beneficios entre comillas, que yo creo que si nos uniéramos todos y todos lucháramos por un mismo objetivo sería mucho más fácil de conseguirlo” (E3).

En varios de los discursos se señala que se producen concesiones a determinados trabajadores no reivindicativos, de confianza y leales a los objetivos de la empresa, a través de contratos estables o mediante el encadenamiento de contratos temporales: “El personal se divide en personal de operaciones y personal de estructura que son los indefinidos y de confianza” (D1). Esta negociación individual de las condiciones de trabajo favorece el control de la fuerza de trabajo y la disminución de la acción colectiva: “...al final terminas negociando lo que tú cobras, lo que tú haces., tú situación individual” (GD4). “...yo he estado precaria y lo que reinaba dentro del trabajo era el individualismo de cada uno” (GD4).

Las empresas pueden presentar elevadas tasas de contratación temporal, como es el caso del sector de telemarketing pero, al mismo tiempo, contratan trabajadores fijos en los puestos de mayor responsabilidad y confianza: *“...es una discriminación total y absoluta, donde las condiciones se toman en función de determinados valores y esos valores normalmente son: amiguismo y sumisión”* (EG7).

Los trabajadores y trabajadoras fijos y con mejores condiciones de trabajo se suelen identificar con los objetivos de la empresa y ser poco reivindicativos, sobre todo en sectores muy precarios como el de servicios y más en concreto el telemarketing, ya que asumen su situación más estable como un privilegio y una deuda con la empresa: *“...entonces dejaron de ser teleoperadores y pasaron a ser supervisores, ellos no cogían el teléfono, sino que supervisaban un poco como funcionaba. La empresa puede decir: por qué protestas si tú eres un privilegiado”* (D1).

En el sector servicios y en el industrial, hay jóvenes que pretenden acceder a puestos de gran responsabilidad y, por tanto, mantienen actitudes y comportamientos nada reivindicativos. No participan en ningún tipo de acción colectiva, asumen los objetivos de la empresa, pero se benefician de los logros laborales conseguidos por sus compañeros: *“... muchos están pensando en ser directivos, entonces directamente no quieren saber nada de eso, aunque si llegas con... se lo van a coger, les viene muy bien, igual que a todo el mundo, pero de movilizarse nada. Y luego a parte, lo que ocurre también es que los pocos que se sindicaban, pues se sindicaban a ATP que es un sindicato corporativo...”* (EG3).

Esta situación de estabilidad / inestabilidad es un arma perfecta para asegurarse los empresarios una adecuada motivación. Los trabajadores temporales observan las mejores condiciones de trabajo del grupo de estables asumiendo que quieren igualarse. Por ello se ven obligados a aumentar su rendimiento y desistir de una actitud de lucha y de participación en acciones colectivas, aunque ello signifique renunciar a derechos ya adquiridos.

Por el contrario, existen posiciones mucho más reivindicativas y orientadas a la mejora de los derechos ya adquiridos y por adquirir. Este grupo de jóvenes trabajadores es de personas bastante ideologizadas, politizadas y guardan recuerdos de los logros conseguidos por generaciones anteriores: *“...mantener lo que desde veinticinco años hasta ahora se ha estado luchando”* (GD4); *“...seguir luchando por más mejoras”* (GD4).

Con un posicionamiento diferenciado se encuentran jóvenes que mantienen actitudes reivindicativas, siendo ellos el motor de la acción colectiva en los distintos centros de trabajo. Esta línea de actuación tiene como consecuencia la pérdida de simpatía del empresario: “...*hay mucho favoritismo y mucho pelotilla, entonces digamos que el que se queja es la oveja negra de la empresa*” (EG7).

Al mismo tiempo, hay una reducción de privilegios y la imposibilidad de un desarrollo profesional acorde con sus capacidades y en igualdad de oportunidades con respecto al grupo de trabajadores leales a la empresa y sus objetivos: “...*yo por ejemplo, me presentaba a promociones y al ser delegada... uh!, un delegado!, éste no*” (EG7). “*No nos hemos encontrado con despidos por hacer huelga, pero hubo una huelga en la que sólo fueron a trabajar tres personas y esas tres personas promocionaron horizontalmente*” (D1).

En definitiva, se han analizado los diversos aspectos de la generación de la acción colectiva. Se han puesto de relieve las diversas percepciones de los jóvenes sobre los conflictos laborales, las características y las dificultades para la participación en la acción sindical y la gran influencia de la precariedad y la gestión laboral empresarial para desactivar el acercamiento de los jóvenes hacia la acción sindical. Seguidamente, se trata la interpretación de las posiciones de los jóvenes trabajadores ante los sindicatos y la acción sindical.

2.3 Posición de los jóvenes ante sindicatos y acción sindical

Esta sección trata la posición de los jóvenes ante los sindicatos y la acción sindical, partiendo del análisis de sus discursos. Primero, se analizan las actitudes expresadas por los representantes sindicales –jóvenes y adultos- sobre su actividad en la empresa. Segundo, se analiza la imagen del papel del sindicato en la empresa. Tercero, se expondrán las conclusiones.

1) Representantes sindicales y su labor en la empresa

El primer elemento, el análisis de los discursos de los representantes sindicales sobre su labor en la empresa, se va a desglosar en varios componentes. Primero, los procesos de acercamiento y entrada al sindicalismo activo. Segundo, qué dicen los representantes sindicales acerca de su labor sindical, poniendo en acento en dos

cuestiones: la comunicación y el fomento de la participación en la acción sindical. Tercero, se señalan sus percepciones sobre las actitudes del resto de trabajadores jóvenes y adultos, en particular, hacia la afiliación sindical. Cuarto, se valoraran las actitudes diferenciadas hacia el comité de empresa y hacia la sección sindical. Quinto y último, se aludirá a algunas opiniones de jóvenes trabajadores sin responsabilidades sindicales.

- **Entrada al sindicalismo activo**

En primer lugar, se tratan los procesos de entrada al sindicalismo activo. El colectivo de jóvenes trabajadores con responsabilidades sindicales explica cuál fue su proceso: ninguno de ellos estaba afiliado a un sindicato antes de empezar a trabajar en la empresa, todos se afilian después de algún conflicto y comienzan a participar con un nivel de compromiso elevado, lo que les diferencia de la posición “afiliado”.

Hay diferentes formas de entrada en el sindicalismo entre los representantes sindicales del sector del metal y del sector de telemarketing. En el sector de telemarketing son los propios jóvenes los que tienen la iniciativa de organizar la representación de los trabajadores, debido a las características de la mayoría de las empresas: nuevas, muy fragmentadas, con condiciones laborales flexibles, con espacios muy individualizados, etc. En el sector del metal, en cambio, la entrada en el sindicalismo activo se produce de una forma más tradicional. El trabajador entra a un centro de trabajo donde existe una estructura sindical ya formada y se incorporan a ella. Los representantes sindicales coinciden en distinguir tres fases en el proceso:

La primera fase supone un (re)conocimiento de la situación. En el sector de telemarketing los jóvenes representantes sindicales y trabajadores comenzaron en un momento en el que no tenían un conocimiento claro sobre las condiciones laborales, ni un convenio colectivo para el sector, ni representación sindical: “... *no había Comité de empresa, no había protestas, no tienes ningún respaldo...*” (E2). Poco a poco se van dando cuenta de que las condiciones son, más que precarias, arbitrarias: “... *Yo entré en el año 97 en esta empresa y bueno, pues al principio muy bien, pero ya cuando te empiezan a apretar las tuercas... te empiezan a quemar...*” (E2). Y también injustas: “... *tú estás trabajando..., contento porque te han cogido, y vas viendo cosas que te van quemando, ves un sentimiento de explotación, que estás en unas condiciones pues que no son justas. Y ese sentimiento de injusticia, lo que te hace es moverte, y te mueves*

hacia donde tú crees...” (EG6). En el sector del metal, aunque el desconocimiento de los trabajadores pueda ser tan grande como en el sector del telemarketing, consideran la existencia de representantes sindicales como algo normal: *“...yo venía como un trabajador estándar... que había terminado el servicio militar, entré aquí, entonces yo de política ni sindicalismo, ni idea en absoluto... y tenía el estereotipo que tenía la mayoría de los chavales acerca de que todos [los sindicatos] son iguales, que no hay diferencia...”* (GD2).

La segunda fase supone una asunción colectiva del conflicto. En el sector de telemarketing la toma de conciencia de la existencia de un conflicto sigue un proceso individualista. Primero hay que ser consciente de que las condiciones de trabajo son precarias. Luego concienciarse que también le sucede lo mismo al resto de compañeros. Es en este momento cuando surgen quejas y descontento: *“... Yo creo que surgió muy fácil, todo el mundo estaba un poco descontento sobre todo en algunas cosas...”* (D1). Puede suceder que no se avance. Aunque en algunos casos se potencian las relaciones: *“... nos fuimos juntando para hablar, para intentar montar algo. Empezamos a hablar de cosas que no eran lo típico...”* (D1). Confiar en los otros *“... entonces fue cuando nos fuimos conociendo y dejás de protestar en el “office” y de decir que esto es una mierda [a decir] vamos a hacer algo...”* (D1). Se organizan de alguna forma: *“... Y había mucha gente que estaba de acuerdo por unas reivindicaciones...”* (D1); convirtiendo el proceso en colectivo: *“... Y se empezó a construir un entramado hasta llegar a las elecciones sindicales sin que hubiesen echado a nadie...”* (D1). Estas iniciativas suelen darse a escondidas de la dirección y de muchos compañeros por miedo a las represalias por parte de la empresa: *“... pues empezamos otra compañera y yo... decidimos hacer, crear un comité de empresa, estuvimos hablando con otros compañeros de confianza... porque si la empresa lo hubiese sabido... probablemente nos hubiese dado la patada* (E2). En las empresas investigadas del sector del metal, grandes y con una tradición y estructura sindical ya organizada, los trabajadores tienen menos temor a las represalias. Reciben información de los distintos sindicatos de forma periódica, por lo que la existencia de un conflicto la viven de forma colectiva: *“...me pilló una negociación colectiva en la que se llegó a utilizar medidas en contra de la empresa tipo paros de producción, asambleas en la puerta de la fábrica... medios de comunicación... me di cuenta lo que era una gran empresa, las formas que teníamos los trabajadores de organización... todos juntos hacia un fin... empecé a entender mi*

función como trabajador y mi capacidad de plantar cara contra una situación represora...” (GD2).

La tercera fase se refiere al paso al sindicalismo activo: En el sector de telemarketing, al tratarse de trabajadores con escasa experiencia sindical y, al no existir ninguna representación en sus centros de trabajo, buscan y/o encuentran el apoyo de algún sindicato para poder presentarse en las listas para las elecciones sindicales: “... *montamos una lista y ya hicimos las elecciones. Nos ayudo gente del sindicato...*” (E2). Para algunos representantes, el sindicato que les apoyó no era relevante, ya que su implicación se produce por el deseo de reivindicar sus derechos: “... *no sabíamos nada, no sabíamos dónde nos estábamos metiendo... Lo del sindicato fue pues porque en ese momento era ese apoyo. Pero no era lo importante, teníamos muy claro lo que queríamos pero lo que no sabíamos era cómo se hacía...*” (D1). Pero, para otros su implicación con una organización sindical no está condicionada por su pertenencia al sector del telemarketing sino a una conciencia sindical anterior: “... *Y yo comprendo que no quieran estar dentro de otros sindicatos... entonces se desmotiven y vayan a otra empresa a ver si tienen más suerte... yo hubiese hecho lo mismo, si [mi sindicato] no estuviera, nunca hubiera estado en otro...*” (EG6). En otros casos, se forman listas sindicales en oposición a las ya existentes: “*Yo cuando vine al sindicato, porque nos encontramos con una candidatura de otro sindicato mayoritario en la pared... Entonces dijimos, tenemos cierta suspicacia y pensamos que siempre les prepara las candidaturas a ese sindicato... nosotros dijimos... vamos a ir a cualquier otro sindicato... y a ver que podemos hacer y al menos intentaremos luchar contra lo que la empresa nos quiere hacer...*” (E3). En el sector del metal el trabajador sólo tiene que elegir entre las opciones que se presentan: “... *empecé a interesarme un poquillo más por lo que es el tema sindical, vi cómo funcionaban diferentes tipos de sindicalistas y cogí una opción...*” (GD2).

Respecto a la necesidad de implicarse sindicalmente se puede matizar que los trabajadores del sector de telemarketing, debido a las condiciones precarias en las que están, son quienes más necesitan de un apoyo sindical. A la vez, son quienes más dificultades tienen, tanto a la hora de conformar una representación sindical de forma autónoma, como a la hora de que las organizaciones sindicales intenten convencer a los trabajadores para presentarse a las elecciones sindicales. Por lo tanto, su entrada en el sindicalismo requiere un nivel de implicación elevado.

En cambio, los trabajadores del sector del metal de las empresas investigadas, como comienzan a trabajar en empresas grandes con tradición sindical, sus condiciones ya están siendo defendidas por los sindicatos de la empresa. A su vez, su nivel de compromiso puede ser inferior, debido a que, en un principio, su opción será entre afiliarse o no afiliarse, a quién votar o a quién no. El nivel de responsabilidad que adquieran no será muy elevado, por lo que su implicación puede ser menor. Hay que matizar que esta implicación siempre estará condicionada por el grado de compromiso personal de cada trabajador, que puede ser independiente de su pertenencia a un sector determinado.

- **¿Qué dicen los representantes sindicales acerca de su labor sindical?**

En segundo lugar se analizan las opiniones de los representantes sindicales acerca de su actividad sindical. Se detallan los dos aspectos más significativos: la comunicación y el fomento de la participación en la acción sindical. Constituyen una actividad fundamental para las funciones de los sindicatos en las empresas: defender los intereses y derechos de los trabajadores e informarlos y ampliar su representatividad y legitimidad.

El primer componente es la comunicación. En el análisis de los discursos de los representantes sindicales jóvenes se observan posiciones diferentes acerca del proceso comunicativo entre ellos y los trabajadores. Se distinguen cuatro formas principales de comunicación.

a) Comunicación-Asesoramiento: Para algunos representantes sindicales jóvenes la comunicación que establecen con los trabajadores toma forma de asesoramiento sobre las condiciones laborales. Esto se produce en mayor medida en el sector del telemarketing debido en parte a la precariedad e inestabilidad del sector. Se hace necesario que los trabajadores hagan una defensa más individual de sus derechos laborales: “... nosotros el mayor estímulo que podemos dar a los trabajadores del sector es que tienen una asesoría importante. Yo creo que eso es lo que mejor les vendría en un sector en el que si no te han sancionado alguna ocasión, lo van a hacer...” (E3). Los sindicatos pueden apoyar al trabajador en las denuncias individuales que interponen: “... la empresa siempre se va a favorecer por esa falta de información del trabajador. Y que los sindicatos aquí en ese aspecto a veces ayuda, da asesoramiento... a tener menos miedo a hablar con esa persona porque sabe que tiene

un apoyo detrás...” (E2). Esta forma de comunicación también se da en el sector del metal. Sobre todo, en los casos en los que el trabajador tiene que denunciar de forma individual: “... [el comité de empresa]... *no tiene abogado, no tiene asesor* [la sección sindical sí]...” (GD2).

b) Comunicación-Información: Es la forma más habitual de actuación de las diferentes estructuras sindicales. En el caso de los representantes sindicales de sindicatos mayoritarios, como su trabajo se centra en la negociación de acuerdos con la empresa, su comunicación se desarrolla en forma de envío de información a los trabajadores sobre su gestión: “... *hacemos comunicados, hablamos con la gente, les decimos sus derechos, les decimos sus obligaciones, dónde pueden acudir, qué pueden hacer, les das todo tipo de informaciones...*” (E3). Los representantes sindicales pertenecientes a sindicatos minoritarios la utilizan, aun cuando no estén negociando con la empresa, para difundir su posición ante esas negociaciones: “... [el sindicato]... *informa que la reunión del convenio de esta mañana, no se ha adelantado nada o se ha dado un paso para atrás y diez para adelante*”. *Informando a los trabajadores, informando a los compañeros...*” (EG6). También para las trabajadoras de la empresa de servicios de limpieza hospitalaria es la forma habitual de comunicación: “...*Hay informaciones cada dos por tres...*” (GD3). Algunos plantean que quizá no sea la forma más efectiva: “... *yo hay veces que digo que hay veces que les saturamos...*” (E3), “... *puede ser que el factor que este fallando aquí es la comunicación... a lo mejor inventando nuevos cauces o nuevas vías...*” (GD2). Pero, para otros, sí que resulta suficientemente eficaz: “... *si a ti te están informando todas las semanas de lo que está pasando, oye pues te movilizas y tomas una postura...*” (EG6). La comunicación puede ser más o menos participativa, en función de que los representantes sindicales faciliten canales de comunicación más o menos abiertos.

c) Comunicación-Escucha: Los representantes sindicales sostienen en sus discursos que la comunicación es bidireccional: “... *nosotros escuchar... escuchamos a todo el mundo, eso por principio y por filosofía...*” (EG2). Aunque en algunos casos, se concede menos importancia a la comunicación producida por los trabajadores hacia arriba, y son los representantes sindicales quienes juzgan si es importante: “... *otra cuestión diferente es que se haga caso a todo el mundo...*” (EG2). En otros casos, aunque tengan en cuenta lo dicho por los trabajadores, parece que son formas con poco potencial para establecer una comunicación fluida: “*Tenemos luego un consejo efectivamente aquí... les contamos lo que estamos haciendo y ellos nos cuentan...*”. Se

consigue conocer la opinión de una forma indirecta: “... y nos aporta... el saber un poco la opinión de los trabajadores, el ver si hay que tomar alguna decisión... alguna propuesta para hacer algo diferente...” (EG2).

d) Comunicación-Participación: La asamblea es un recurso muy utilizado en el sector del metal, tanto por representantes de los sindicatos minoritarios: “... sobre todo información a la plantilla, asambleas de afiliados cada vez que podamos...” (GD1); como por parte de los mayoritarios: “...asamblea que hacemos... exponemos los problemas... que nos llevan a esa situación y hay un nivel de participación para que cuando nosotros terminemos de exponer los problemas sean los propios trabajadores los que digan sus puntos de vista...” (GD2). En el sector de telemarketing, los sindicatos minoritarios recurren más a las asambleas: “...seguimos sacando comunicados, y cuando hay algún problema convocamos asambleas...” (D1). También se producen otras formas más participativas o creativas de comunicación: “... Al principio hubo más artículos firmados... Se llamaba ‘Sin el Mute’, el nombre era para eso, para romper ese silencio entre la gente, para empezar a hablar todos, había que quitar ese mute, había que empezar a hablar de lo que estaba pasando...” (D1). Las representantes sindicales de los servicios de limpieza hospitalaria del Hospital Ramón y Cajal se organizan en asambleas: “... las trabajadoras tienen todos los meses por ejemplo dos asambleas...” (GD3). También utilizan formas creativas de comunicación como la difusión de su conflicto al exterior mediante el uso de páginas web: “... ha sido la página web, el correo electrónico y todo eso... nos comunicaban... fuera de Madrid... muchos colectivos y grupos...” (GD3).

En resumen, la comunicación se realiza a través del envío de información (comunicados) a los trabajadores (de arriba a abajo). Y, en menor medida, por iniciativa de los propios trabajadores (de abajo a arriba), a través del contacto directo con los representantes sindicales. Ocasionalmente, especialmente en esas empresas grandes del metal, con mayor concentración, tradición y más sindicalizadas, la comunicación se produce a menudo mediante asambleas, por lo que se abre el proceso a la participación del conjunto de trabajadores, adultos y jóvenes.

El segundo componente es el fomento de iniciativas y de participación colectiva en la acción sindical. La comunicación entre los representantes sindicales y los trabajadores todavía es más necesaria cuando existe un conflicto colectivo, sobre todo, en caso de que sea necesario promover la participación activa de los trabajadores o convocar una movilización.

Existen diferencias significativas entre el discurso de los representantes sindicales del sector del metal y el discurso de los representantes del sector de telemarketing. Esto se debe, en parte, a las diferentes características de la organización del trabajo y a los diferentes niveles de implantación de las estructuras sindicales.

En el sector del metal, los sindicatos mayoritarios son considerados interlocutores válidos por parte de la empresa, lo que les facilita la posibilidad de negociar sin tener que convocar movilizaciones: “... *afortunadamente nuestra empresa, el territorio ya está bastante bien situado... tenemos que seguir manteniendo pues para que las movilizaciones no sean necesarias, sino simplemente, con los 2500 afiliados que tenemos... la empresa sabe perfectamente que cualquier movilización va a salir, entonces, prefieren negociar...*” (EG2). Por eso se desarrollan formas de comunicación-escucha y de comunicación-información mediante comunicados, y se recurre a las asambleas cuando hay algún acuerdo: “... *yo vi en las asambleas que se hicieron... iban todos los sindicatos y explicaban su posición respecto al convenio...*” (EG2). O cuando hay una ruptura de las negociaciones: “... *me pilló una negociación colectiva en la que... se llegó a utilizar medidas en contra de la empresa tipo paros de producción, asambleas en la puerta de la fabrica...*” (GD2). Se corre el riesgo de que los trabajadores no se sientan llamados a la movilización cuando ésta sea necesaria sino que se sienten parte del proceso de negociación. Por lo que la labor de comunicar la actividad que desarrollan los representantes debe considerarse estratégica.

En cambio, los representantes de los sindicatos minoritarios del sector del metal, al tener menor representatividad y no ser interlocutores aceptados por la empresa, necesitan movilizar a los trabajadores de forma más clara y directa para conseguir ser tenidos en cuenta: “... *nosotros lo que más estamos intentando es que primero que la plantilla tenga toda la información... tenga todo el poder de decisión, que aunque nosotros seamos sus portavoces o sus elegidos de alguna manera... la plantilla es la que tiene que decidir y nosotros somos los que tenemos que transmitir las órdenes a la cúpula...*” (GD1). Se desarrollan formas de comunicación-participación para tener la posibilidad de movilizar a los trabajadores. Se corre el riesgo de que se cansen los trabajadores debido a que las posibilidades de lograr el éxito pueden no ser elevadas.

En el sector de telemarketing no es posible profundizar mucho en la acción sindical debido al alto nivel de rotación y a las condiciones. Por ello la actividad sindical se centra en cuestiones puntuales, generalmente en forma de comunicación-asesoramiento y de comunicación-información, que sirve para quitar miedo ante las

movilizaciones: “...nosotros en el Comité de empresa lo que estamos luchando habitualmente, no es nada más por eso, porque se cumpla el convenio a rajatabla... Es sobre todo es quitar miedos a decir que no te pueden quitar tu intimidad, lo básico. Es eso quitar esos miedos...” (D1). Y también ante formas de movilización alternativas, como hacer daño a la imagen de la marca para la que trabajan: “... nosotras... cuando hacemos las huelgas con lo que más jugamos es con el 061, con el Instituto de la mujer, con el 010, con cosas... que las empresas tienen que dar una imagen porque...” (D1), “... nosotros hemos promovido el que las compañeras se movilizan, pero diciéndoles la verdad en cuanto a lo que hay...” (E2).

Para algunos representantes juveniles de sindicatos minoritarios, la movilización tiene como objetivo prioritario generar conciencia, además de reivindicar unos objetivos concretos: “...Aquí la movilización tiene sentido, primero de ir creando conciencia, que eso sí es importante...” “... entonces creo que la movilización aquí tiene, más que unos objetivos concretos, el presionar para que todo avance hacia delante...” “Nuestras movilizaciones, nuestra lucha son por un concepto de trabajo... es el concepto masivo de subcontratación y de crear empleo precario como una fuente de creación de empleo... Todo lo demás son pasos de cara a ese objetivo...” (EG6). Se corre el riesgo de frustrar a los trabajadores en sus expectativas, al igual que sucede en el sector del metal.

- **¿Qué dicen los representantes sindicales sobre las actitudes del resto de trabajadores?**

En tercer lugar, se analizan los discursos de los representantes sindicales sobre la afiliación sindical y las actitudes del resto de trabajadores, destacando dos aspectos.

1) El primer aspecto es el análisis de las motivaciones que llevan a la afiliación y que reflejan el tipo de vínculo con los sindicatos. De los discursos de los representantes sindicales del sector del metal se han extraído tres motivos de afiliación que responden a diferentes intereses y necesidades, y que coinciden con las mismas motivaciones en el sector del telemarketing. Así se caracterizan tres tipos de afiliación con diferentes valoraciones sobre la actitud que reflejan ante el sindicalismo.

a) La afiliación **instrumental**. Los sindicatos minoritarios hacen una valoración negativa de esta forma de afiliación sindical. Para algunos representantes sindicales del sector del metal se trata de una afiliación cuya motivación es consecuencia del

clientelismo sindical -es una crítica a los sindicatos mayoritarios-. Los trabajadores han sido contratados gracias a los sindicatos que tenían poder de influencia en la empresa y a las relaciones de parentesco: “... y una de las cosas que también tenemos que tener clara de que la incorporación también de la gente joven viene supeditada a la afiliación a los sindicatos, es decir, aquí entraba la gente ya con el carné en la mano... que éramos padres e hijos... se entraba con el carné en la mano de uno de los sindicatos mayoritarios...” (GD1. Para otros representantes sindicales en el sector del metal es una afiliación individualista y egoísta, cuya motivación es conseguir objetivos concretos y personales, y expresan la opinión de que se olvida que el objetivo del sindicalismo es la mejora de las condiciones de la clase trabajadora en conjunto: “... hay otra parte que, como que se afilia en un momento dado por una cuestión puntual concreta, bueno a ver si me afilio ahora que parece que se está repartiendo dinerillo... en fin lo que es la causa efecto...” (EG2. Sin embargo, cuando cuentan cómo ellos entraron al sindicalismo activo [ver *entrada al sindicalismo activo*] parece que fue de una forma más circunstancial, conociendo el movimiento sindical una vez dentro de la empresa y a través de algún conflicto. Esta afiliación instrumental es habitual en el sector del telemarketing, según se desprende de los discursos de los representantes sindicales: “... Normalmente, la situación de afiliación o no-afiliación se produce por circunstancias como ésta, cuando te perjudican...” (E3). Estos representantes no parece que otorguen a esta forma de afiliación una connotación negativa, sino necesaria.

b) Afiliación **tradicional**. Es una forma de afiliación fruto de la tradición existente en las grandes industrias, donde casi todos los trabajadores están afiliados a algún sindicato. Los representantes sindicales, en general, consideran que es la forma de afiliación sindical más común. Para los representantes de sindicatos minoritarios, es una forma de afiliación acrítica, ya que no se plantean el cambiar de sindicato: “...la gente que lleva aquí muchos años, aparte de que hay mucha gente que esta afiliada a otros sindicatos y no se borra o bien por costumbre o bien por relaciones personales...” (GD1. En cambio, para los representantes de sindicatos mayoritarios, este tipo de afiliación responde a la necesidad de estar representados: “... la mayoría... en la fábrica pues es una tradición casi sobre todo en el taller, y la gente se afilia porque sabe que es necesario...” (EG2. Esta forma de afiliación no se produce, de forma general, en el sector del telemarketing.

c) Afiliación **concienciada**. Los representantes sindicales del sector del metal consideran que los trabajadores que se afilian por razones ideológicas son la parte más

concienciada de la fuerza laboral y, por tanto, la más participativa: “... en la votación se ha visto que es muy superior a nuestra afiliación pero de alguna manera es gente que es muy afín [a nuestro sindicato] pero que tiene mucho miedo a afiliarse a... [aunque] hemos notado pues un aumento de la afiliación... sobre todo en gente joven...” (GD1). “... uno que se afilia al sindicato porque entiende que es absolutamente necesario para contraponer al capitalismo y no sé que historias, a pesar de que a veces podemos hacer las cosas mejor o peor y que a veces inevitablemente uno tiene que firmar cosas que no le gustan y ese tipo de cosas, yo creo que esa es una afiliación, digamos la parte más concienciada de los afiliados...” (EG2). En el telemárketing son los representantes de sindicatos minoritarios quienes mencionan en sus discursos esta forma de afiliación: “... en las empresas donde tenemos representación, hay más movilización, hay un poco más de conciencia...” (EG6).

2) El segundo aspecto es la valoración de los representantes sindicales acerca de las actitudes de trabajadores y trabajadoras. Tienen, en general, una opinión negativa. Se refieren a componentes del comportamiento que afectan a las posibilidades de desarrollo de la acción colectiva canalizada a través de las estructuras sindicales. Esas actitudes están directamente relacionadas con las dificultades que encuentran los representantes sindicales en su tarea.

En el sector de telemárketing, la fragmentación del espacio dificulta la comunicación entre los trabajadores. Además, pueden estar en un mismo espacio físico y trabajar para campañas diferentes generando posiciones individualistas: “... cada vez estamos en general más individualizados, no vamos a hablar con el compañero,... yo me callo y a mí que me dejen en paz, o sea.....” (E3). Ese individualismo, a su vez, produce comportamientos basados en el miedo: “...Y luego el miedo que te vean relacionarte con ciertas cosas que a la empresa no le parece bien...” (D1). O bien posturas de apatía, que se refugian en el desconocimiento de sus derechos: “... les das todo tipo de informaciones, yo hay veces que digo que hay veces que les saturamos e incluso hay gente que luego te dice que no les informas...” (E3). También se expresan en pactos individuales con la empresa: “...sí nos juntamos para lo que es el convenio colectivo, luego es más difícil hacer una unidad colectiva para pedir derechos, mucha gente va en parte individual ya empezamos con los pactos individuales, es más fácil negociar individualmente que colectivamente...” (E3). Algunas posiciones reflejan predisposición hacia posturas colectivas, bien porque los trabajadores se movilizan en conjunto: “... la gente se moviliza...”, “... sí, pero se movilizan en masa...”, “... o nos

movilizamos todos, o no nos movilizamos...”, “... O no se moviliza nadie...” (EG6): o bien porque reflejan una actitud más acorde con la definición de afiliación concienciada: “Luego hay gente que es incondicional...” (EG6).

Otro elemento a destacar lo constituye el desconocimiento de sus condiciones laborales: *“... la gente joven pues no sabe, su primer trabajo, lo único que quiere es que no les echen y realmente llegar a algún sitio importante con lo cual ‘de las huelgas cuanto menos sepa mejor y yo intentar trabajar todo lo que pueda’...” (D1). O bien de las funciones del sindicato: “... la gente que se equivoca un poco con lo que es el sindicato... tú me lo tienes que resolver sin la necesidad de la afiliación...”, “... hay un poco de temor y desconocimiento de lo que ellos tienen que hacer y lo que tu estás obligado o no a hacer...” (E3). Esto, a su vez, dificulta la posibilidad de que puedan canalizar sus problemas de forma conjunta a través de la acción colectiva.*

Por último, otro componente a tener en cuenta es la falta de información y experiencia sindical de los trabajadores. En el sector de telemarketing las condiciones de organización del trabajo -flexibilidad, alta rotación- hacen muy difícil la sistematización de la información y la comunicación con el colectivo de trabajadores: *“... entonces, el trabajo para fomentar una huelga a mí me parece difícilísimo, es explicarle a cada una de las personas cuál es el problema de que su contrato no sea indefinido, cuál es el problema de todo... se lo tienes que explicar a cada persona uno a uno...” (D1). Incluso destaca la falta de socialización en aspectos laborales o sindicales que se da en la formación reglada: “... la educación que se da es para que no conozcas lo que es una huelga, no conozcas lo que es un sindicato, y no conozcas lo que es la conciencia de clase... pues la gente como llega nueva pues no sabe de qué va la cosa...” (D1). En algún caso se destaca la importancia de la información como medio para superar esa situación de desconocimiento: “...somos un sector bastante cualificado, aunque nuestras tareas no sean tareas cualificadas nosotros somos cualificados. Entonces no somos tontos en general, si a ti te están informando todas las semanas de lo que está pasando, oye pues te movilizas y tomas una postura...” (EG6).*

En el sector del metal, los representantes sindicales se encuentran enjuiciados por la labor que desarrollan. Se señalan tres tipos de críticas. Primera, los trabajadores consideran que se debe hacer más de lo que se hace: *“... buena parte de las críticas que estamos teniendo yo creo que es porque la gente pide más que lo que realmente se le puede dar en un momento dado...” (EG2) “... fundamentalmente la crítica que estamos recibiendo... por gente que interpreta que el sindicato... tiene que estar poco menos que*

detrás de cada trabajador para cualquier cosilla...” (EG2). Segunda, los trabajadores subvaloran el papel del sindicato en las reivindicaciones laborales. Conciben al sindicato, desde una perspectiva conformista, como una institución que presta servicios: *“... antes era la gente que se afiliaba a un sindicato pues tenía más conciencia... ahora se afilian más por los servicios... por los cursillos... pero no se tiene conciencia de sindicato”* (GD2). Tercera, se produce un desplazamiento hacia otras organizaciones de carácter no-sindical: *“... la individualización que ha habido a nivel social, yo creo que estaban como asustados que la mayoría de los trabajadores jóvenes, pues lejos de buscar el apoyo en sindicatos... se han ido radicalizando en algunos momentos, en algunos sectores... de extrema izquierda como de extrema derecha o a lo que se llama el pasotismo de...”* (EG2).

En uno de los discursos se mencionan que unas condiciones laborales adecuadas son necesarias para adoptar una actitud positiva hacia el sindicato: *“... el que un trabajador no tenga una cierta seguridad de permanencia en su puesto de trabajo pues le hace no afiliarse, no organizarse... sin permitirse el poder contrariar en algún momento...”* (EG2). La entrada de gente joven en condiciones precarias ha dificultado la afinidad con las estructuras sindicales: *“... en los últimos cinco años han desaparecido [las condiciones buenas] todo para que entraran sus hijos, pero claro para que entraran... en unas condiciones precarias...”* (GD1). Estas dificultades inherentes al sector del telemarketing se están extendiendo al sector del metal como consecuencia de la precarización y desregulación del mismo.

Los representantes sindicales del sector del metal hablan en sus discursos acerca del individualismo: *“... en una asamblea... hubo una pequeña movilización... giraba en contra de las horas extras pero claro, la falta de convicción a la hora de enfrentar eso... mucha de esa gente decía ‘claro, pero es que yo cuando pase a tiempo total pues me quedaré a echar horas porque hacen falta’... entonces, no se llevó a cabo nada...”* (GD1). Igualmente, mencionan las posiciones acomodaticias de los trabajadores: *“... todavía sigue manteniéndose la mentalidad... mientras que a mí no me salpique nada, aquí que calentito se está y que bien se está... son gente que... alguna piensa... que esto es el auténtico paraíso... a esa gente es muy difícil intentar mandarles un discurso de sindicalismo...”* (GD1).

En definitiva, este distanciamiento de los jóvenes trabajadores que perciben los delegados sindicales, en algunos discursos, se interpreta de forma unilateral. Por una parte, lo achacan a la propia voluntad y opción de los propios jóvenes sin considerar los

factores condicionantes para la participación en la acción sindical. Expresa una relativa incompreensión de la realidad y de las motivaciones y tendencias de los propios jóvenes trabajadores. Y supone cierta frustración en su intento de aumentar su capacidad representativa y de intermediación. Como se ha visto esos factores son de dos tipos. Uno de carácter estructural e histórico. Otro afecta a la existencia o no de expectativas de mejoras derivadas de la acción sindical y a las dificultades del sentido de pertenencia. Por tanto, no se abordan esos contextos y dinámicas causantes de ese distanciamiento ni se renueva ni adecua la acción sindical. Por otra parte, ese distanciamiento se puede profundizar desde una actitud elitista de esos representantes sindicales que tiende a la incomunicación con los propios jóvenes trabajadores. La salida inmediata es la crítica, la culpabilización y el divorcio con ellos. O bien se produce la adaptación a esa relativa pasividad, y la acción sindical se centra en la simple función de legitimar la función de representación sindical a través de la comunicación de arriba abajo sin considerar las opiniones y contextos de su propia base social.

- **Comité de Empresa / Secciones Sindicales.**

En cuarto lugar, se analizan las opiniones diferenciadas sobre el papel de los comités de empresa y de las secciones sindicales. En las empresas investigadas del sector del metal este aspecto de la organización de la actividad sindical es el que mayor conflicto suscita entre los representantes sindicales.

Los representantes sindicales de sindicatos mayoritarios del sector del metal consideran que el comité de empresa no sirve para nada: “... *no tiene abogado, no tiene asesor, no tiene nada, es una coordinadora de sindicatos...*” (GD2), que está configurado con una estructura que ahora no es útil: “... *el comité de empresa tiene un margen de decisión muy corto... se ve como una estructura que no sirve... es algo que se arrastra de un pasado...*” (GD2). Aunque sí lo fue en el pasado: “... *Aquí de toda la vida ha sido el comité de empresa... cuando hubo los verdaderos conflictos el comité de empresa lo formaban nada más que CCOO y UGT...*” (GD2). Apuestan por el trabajo en secciones sindicales: “... *la estructura, la gente, el movimiento lo aporta la organización sindical y el comité de empresa no aporta nada...*” (GD2); reflejando en su discurso el conflicto existente: “... *lo único que presenta es un conflicto, un conflicto entre minoritarios y mayoritarios o diferentes formas de ver, sin dar soluciones... al*

final lo que da soluciones es la capacidad de negociación que tú tengas y los comités de empresa... no tienen ningún sentido...” (GD2).

Los representantes de sindicatos minoritarios, en cambio, apuestan por el funcionamiento en forma de comité: “... *estamos intentando que el comité de empresa resurja un poco y vuelva a funcionar porque aquí no ha funcionado nunca el comité de empresa...*” (GD1). Plantean la dificultad de actuar conjuntamente con los representantes de los sindicatos mayoritarios: “... *cuando intentamos hacer algo conjuntamente como comité de empresa tenemos muchas trabas por parte de ellos...*” (GD1), y el deseo de alcanzar esa forma de organización que debido a su menor representatividad en la empresa les sería beneficiosa.: “... *nosotros no pensamos que esto debería funcionar así, porque si ellos se presentan para comité de empresa es para defender a todos los trabajadores, no solamente a sus afiliados...*” (GD1).

En telemarketing, debido a las características del sector -la confusión campaña / empresa-, las diferencias no surgen debido al funcionamiento en forma de comité de empresa o secciones sindicales. En este sector lo que se pretende es que la representación alcance al conjunto de centros de trabajo y campañas. Las diferencias están más diluidas y se refieren, en general, a la extensión de las estructuras sindicales dentro del sector.

Para los representantes sindicales de sindicatos mayoritarios existe desunión entre los y las representantes de distintas campañas de la misma empresa, incluso siendo representantes del mismo sindicato: “... *además entre los delegados, que efectivamente como cada uno es de una campaña pues, mi campaña, mi campaña, mi campaña. Hay que unir y darse cuenta de que es un sector y eso cuesta también...*” (E3). Observan intentos de profundizar en la formación de comités como un intento de extender las estructuras sindicales en el sector: “... *Nosotros empezamos en el tema sindical... poco a poco fuimos haciendo comités, hemos intentado en nuestras propias empresas fuera de los distintos territorios, que haya comités, hacer elecciones sindicales a nivel nacional...*” (E3).

En el discurso de los representantes sindicales de sindicatos minoritarios manifiestan la existencia de un cierto apoyo entre los trabajadores de diferentes empresas que pertenecen al mismo sindicato: “*Que mañana hay una movida en mi empresa y de un telefonazo se llama al resto de empresas del telemarketing, al resto de sectores...*” (EG6).

Como ejemplo de funcionamiento en comité de empresa podemos destacar la empresa de limpieza subcontratada por el Hospital Ramón y Cajal: *“...el comité estando ahí con la plantilla, ayudando a la plantilla, intentando solucionar todos los problemas...”*, *“... hemos funcionado siempre como comité...”* (GD4), *“... aquí hay una trayectoria, de que es asambleario, el comité de empresa...”* (GD3). Van más allá del comité de empresa manteniendo contactos con otros colectivos: *“...tanto jurídica como sindicalmente como políticamente, estamos trabajando con otros colectivos...”* (GD3), lo que ha supuesto para las trabajadoras la falta de apoyo de las estructuras sindicales: *“... nos dijeron que separáramos esto por secciones sindicales... nosotros dijimos que no, que aquí había una forma de trabajar, como comité de empresa...”* (GD3).

Por tanto, en las empresas grandes y muy sindicalizadas –metal-, los sindicatos mayoritarios, con importante afiliación, prefieren la gestión sindical a través de su propia sección sindical, mientras los sindicatos minoritarios, con menor reconocimiento en la empresa optan por la acción a través de los comités de empresa. Sin embargo, en las empresas con menor fuerza sindical –telemarketing- el problema central se plantea en reforzar ambas estructuras sindicales y es más secundaria la polarización entre ellas.

- **Jóvenes trabajadores sin responsabilidades sindicales**

En quinto lugar, se analiza la opinión de los jóvenes trabajadores sin responsabilidades sindicales. La percepción que tienen de los sindicatos, tanto en sus aspectos positivos como en los negativos, está fuertemente marcada por una concepción fuertemente individualista. El sindicato aparece como una institución externa con la cual el individuo establece relaciones pragmáticas. Tanto en el caso de ciertas reivindicaciones específicas: *“yo siempre he sido anti todo esto, pero la empresa no me hacía caso y entonces necesité que mi voz se escuchase... he llegado a la conclusión de que necesitaba el sindicato para que se me escuchara.”* (EG7). Como en el caso de la búsqueda de "ventajas" como consumidor: *“la ventaja que tiene ser afiliado, pues sí, a nivel jurídico, si tiene que denunciar y tal pues tiene un ahorro económico; a la hora de solicitar una vivienda pues también tienes ayuda; a la hora de tomar un cursillo de formación pues también tienes esa ventaja; a la hora de tener unos descuentos a nivel de parque de diversiones, a la hora del cine, pues un afiliado cuenta con todas esas ventajas y otra persona no”* (EG7).

Una vez más, el miedo parece obstaculizar la relación entre trabajador y sindicato: *“La gente tiene miedo de aparecer en la nómina y que le descuenten el dinero por ser afiliado”* (EG7). Por lo cual, y fuera de toda perspectiva de avance en la conquista de nuevos derechos, la afiliación parece dotada de sentido sólo en el caso de una alteración perjudicial de las condiciones de trabajo: *“La gente normalmente no está afiliada, cuando le perjudican es cuando normalmente se suele afiliarse”* (EG7).

Por tanto, de forma dominante, se evidencia el carácter instrumental de la afiliación, la evaluación del riesgo añadido para su futuro laboral y una ausencia de la motivación de la identificación colectiva o pertenencia a un proyecto común.

2) Imagen del papel del sindicato en la empresa

El segundo elemento a analizar es la imagen del papel del sindicato en la empresa. Igualmente, se va a partir de la interpretación de los discursos desde las diversas posiciones. Primero, qué dicen los trabajadores jóvenes con responsabilidades sindicales. Segundo, la opinión de los trabajadores adultos representantes sindicales. Tercero, las posiciones de los trabajadores sin responsabilidades sindicales. Por último se valoran las críticas entre los representantes de los diferentes sindicatos. Las opiniones se centran en la acción sindical en el centro de trabajo.

• ¿Qué dicen los trabajadores jóvenes con responsabilidades sindicales?

En primer lugar, se analizan los discursos de los jóvenes con responsabilidades sindicales en los diferentes sectores. Dentro del sector del metal existen diferencias entre los representantes sindicales de los diferentes sindicatos. Por un lado, los mayoritarios centran su esfuerzo en la negociación a través de su sindicato, con la marginación de los comités de empresa, que a veces queda como un órgano de ratificación. Y, por el otro, los minoritarios debido a su escasa capacidad de intermediación, hacen de la movilización-conflicto su principal estrategia, defendiendo a su vez, al comité de empresa como estructura válida de representación.

Esto se debe a que los representantes sindicales de sindicatos mayoritarios, debido a su mayor representatividad son considerados interlocutores válidos por la empresa, que acepta negociar con ellos: *“... situación de reconocimiento entre la empresa y el sindicato... es difícil que se produzca una movilización del estilo que*

entendemos por movilización... podemos tener escaramuzas...” (EG2). Por ello no es necesario que movilicen a los trabajadores para ser aceptados como representantes ante la empresa: “... *para las organizaciones sindicales el mayor reto yo creo que es enseñar a la gente que... las organizaciones tienen una capacidad y una fortaleza y una estructura que lo que tienen que hacer es implantarla en las empresas... llegar a la mesa de negociación sin conflicto...*” (GD2). Además, cuentan con mayor capacidad para movilizar a los trabajadores cuando es preciso: “... *hemos pasado a un convenio negociado por los sindicatos mayoritarios sin conflicto... que en teoría es lo que se argumenta para el sindicalismo del futuro...*” (GD2). De esta forma, su postura es favorable a la negociación con la empresa de los acuerdos necesarios para garantizar el futuro laboral de los trabajadores, confiando en su representatividad y, por tanto, no necesitan alcanzar un acuerdo previo con los otros sindicatos: “... *demonstrando una fortaleza en la mesa de negociación...*” (GD2).

En cambio, los representantes sindicales de sindicatos minoritarios no son aceptados como interlocutores válidos, por lo que para negociar, necesitan primero hacerse oír mediante la movilización de los trabajadores: “... *el sindicato es una herramienta, no es un instrumento de poder,... lo que potenciamos es la participación, incluso lo que intentamos es que sean ellos partícipes de la lucha, no decir nosotros vamos a conseguir... nosotros lo vamos a conseguir con vosotros...*” (GD1). Y las posturas enfrentadas con los sindicatos mayoritarios, presionándolos en el momento en que van a negociar: “... *intentar meter presión a los sindicatos mayoritarios y estar allí un poco, pues presionando para que de alguna manera ellos tuvieran que actuar...*” (GD1). Además consideran que la fuerza del sindicato no está en la estructura sino en el buen desarrollo de sus funciones: “...*soy de la opinión de que el trabajador tiene que organizarse, pero yo también te digo que también se puede organizar sin grandes sindicatos, o sea, organizarse con el apoyo mutuo y la solidaridad en el trabajo, no hace falta... grandes sindicatos y grandes estructuras burocráticas para defender los derechos.*” (GD1).

A pesar de que las diferencias de posicionamiento entre unos y otros parecen muy marcadas, hay que tener en cuenta que la negociación de un acuerdo implica siempre un proceso en el que se pueden producir acercamientos y distanciamientos. Dentro de ese proceso un mismo sindicato puede adoptar posturas de negociación o posturas de movilización-conflicto, en función de sus intereses y de sus objetivos. Los representantes sindicales de sindicatos mayoritarios no sólo plantean la negociación,

sino que en caso de ruptura de ésta pueden llevar a cabo acciones de movilización-conflicto: “... *nos presentamos en la central de la Fiat en la plaza, en la Castellana...*” (GD2). Los representantes sindicales de sindicatos minoritarios no sólo plantean formas de movilización-conflicto, sino que su poca representatividad en la empresa es la que les lleva a plantear estas acciones como una manera de hacerse oír.

Los representantes sindicales de sindicatos mayoritarios son conscientes de que su mayor representatividad la han conseguido con trabajadores adultos y con contrato de trabajo fijo: “... *por la historia nuestra, somos un sindicato fundamentalmente de taller, aunque aspiramos a representar a los ingenieros y a todo el mundo...*” (EG2). Es decir, cuentan con una afiliación tradicional, por lo que dicen que están perdiendo capacidad de representación: “... *la rebeldía se demuestra más en la juventud y un mensaje rebelde siempre tira más que un mensaje con responsabilidad, con unas pautas a seguir...*” (GD2).

Debido a los cambios de la estructura ocupacional, con una mayor segmentación, existe la opinión de que los trabajadores se pueden estar decantando por otros sindicatos minoritarios pero más capaces de hacerlos sentir incluidos en su representación: “... *la gente ya no tiene miedo a ser libre y a votar a quien ellos creen que les representan mejor... es más bien la gente joven que está afiliada quien se está significando por nosotros...*” (GD1).

En el sector del telemarketing las diferencias entre las posturas están más diluidas debido a que las condiciones del sector son más precarias. Los representantes encuentran menos predisposición por parte de las empresas a negociar con ellos y necesitan movilizar a los trabajadores para ser considerados interlocutores. Pero, a la vez, las dificultades para llegar a esas movilizaciones son mayores. Los representantes de sindicatos minoritarios consideran que en su sindicato se fomentan formas de movilización-conflicto en mayor medida que en los sindicatos mayoritarios: “... *en las empresas donde tenemos representación hay más movilización, hay un poco más de conciencia. No hablo de conciencia de clase, hablo de estar concienciado de cuales son tus condiciones, y sí parece ser que, bueno que luchas un poco más...*” (EG6). Una dificultad para los representantes de sindicatos minoritarios en el sector del telemarketing es la de alcanzar los objetivos marcados, debido a que se “usan” las movilizaciones para ir creando conciencia: “*Aquí la movilización tiene sentido, primero de ir creando conciencia, que eso sí es importante. La práctica es que... la primera*

huelga costó pues horrores, era pánico absoluto. Pero con el tiempo se va perdiendo el miedo, y la gente se va lanzando a este tipo de movilizaciones...” (EG6).

En definitiva, en las empresas más sindicalizadas del metal, con mayor poder y reconocimiento de los sindicatos mayoritarios existe cierta polarización de las estrategias sindicales. Éstos consideran suficiente su representatividad y legitimidad para negociar con la empresa. Mientras tanto, los sindicatos minoritarios tienen que aumentar su capacidad contractual con estrategias de mayor movilización de las bases sociales. Sin embargo, entre las dos posturas existe una amplia gama de comportamientos y estrategias que las estructuras sindicales pueden desarrollar. Los sindicatos mayoritarios, en ocasiones, deben convocar movilizaciones. Por otro lado, la movilización-conflicto es necesaria pero, a veces, sólo se utiliza como capacidad de amenaza. El asunto es si es suficientemente creíble para que la empresa la tenga en consideración. O bien, si sólo es un mecanismo propagandístico, sin base real, o al servicio de la crítica entre los diferentes sindicatos. Así, en las empresas con menor capacidad contractual y menos sindicalizadas, esas diferencias son menores ya que se pone el acento en las dificultades para generar una dinámica participativa de acción colectiva. El problema se sitúa en un paso atrás: en cómo conseguir capacidad sindical y hacer efectiva una acción reivindicativa. Veamos la opinión de los sindicalistas adultos.

- **La opinión de los trabajadores adultos con responsabilidades sindicales**

En segundo lugar, se analiza la opinión de los trabajadores adultos con responsabilidades sindicales. Los sindicalistas adultos consideran que la estructura sindical es adecuada para las necesidades de los jóvenes: “... *los sindicatos están perfectamente, bueno perfectamente no porque todo es mejorable, pero están estructurados de una forma que pueden ser válidos... hay organizaciones, están los delegados,... yo creo que hay un entramado, lo que se llama el tejido ese famoso, que está absolutamente introducido en todo lo que es la sociedad toques lo que toques, tienen presencia...*” (EG1), y que los jóvenes se adecuen a esas estructuras, porque se van a dar cuenta de que es necesario: “... *el joven no está sensibilizado... hay que prepararse para estar en la lucha, en la organización organizado porque es la única forma de defender lo mejor, los derechos, los intereses...*” (EG1), “... *antes pesaba mucho más la carga ideológica que ahora... los jóvenes no van a tener más remedio... que apechugar con situaciones muy complicadas... y no hay otra solución nada más que*

agruparse... los sindicatos resuelven mucho mejor por un montón de cuestiones...” (EG1).

La postura es similar en el sector de telemarketing, donde los representantes sindicales adultos de sindicatos mayoritarios están trabajando por conseguir mayor representatividad mediante la extensión de los comités de empresa: “... *poco a poco fuimos haciendo comités, hemos intentado en nuestras propias empresas fuera de los distintos territorios, que haya comités, hacer elecciones sindicales a nivel nacional...*” (E3). Sin embargo, desean que los sindicatos se abran a los jóvenes: “... *el sindicato para implantarse en la gente joven es muy complicado porque... tienes que tener un nexo de unión... yo ya no digo la política porque yo creo que el sindicato tiene que estar abierto a cualquier ideología política, a cualquier trabajador..., somos trabajadores y tenemos que defender nuestros derechos...*” (E3).

En cambio, para el comité de la empresa de limpieza del Hospital Ramón y Cajal, los sindicatos deberían realizar su labor tanto dentro como fuera del ámbito de las empresas, trabajando por los derechos no sólo laborales de las trabajadoras: “... *yo creo que además de trabajar sindicalmente yo creo que hay que estar en la sociedad y en el mundo que se mueve...*” (GD3).

En definitiva, los trabajadores adultos con responsabilidades sindicales en esas empresas del metal, con mayor tradición sindical y menor composición juvenil ponen el acento en la necesidad de que los jóvenes se adapten a las estructuras y dinámicas de sus sindicatos. Mientras, en las empresas de telemarketing, más nuevas y con gran composición juvenil sí se señala la importancia de la renovación del sindicato para permitir una mayor facilidad en su acercamiento.

- **¿Qué dicen los trabajadores sin responsabilidades sindicales?**

En tercer lugar, se analiza lo que dicen los trabajadores sin responsabilidades sindicales. Los trabajadores del sector del metal (afiliados y no afiliados) de las empresas investigadas tienen posiciones comunes sobre lo que quieren del sindicato. En este grupo de afiliados se habla de una afiliación instrumental, con el objetivo de estar respaldados por el sindicato, pero sin un acercamiento ideológico a ninguno de ellos: “... *a la gente en general le da igual un sindicato u otro... lo malo es que la gente se desentienda, no quiera saber nada...*” (EG3). Estos afiliados desean un sindicato de empresa, que se preocupe por sus condiciones laborales: “*Los sindicatos cuando se*

refieren a condiciones de trabajo, condiciones laborales y todo eso es diferente, no es política, porque cuando se meten en política...” (EG3), y no por la política: “El sindicato tiene que ser lo más independiente posible...” (EG3). Además, según refleja alguno de los discursos, su decisión de afiliación es similar a la de los representantes sindicales, generalmente, después de sufrir algún conflicto individual o colectivo y la necesidad de sentirse apoyados por el sindicato: “... nosotros entramos [al sindicato] por un conflicto...” (EG3), “... todos juntos pues se hace más fuerza, que a lo mejor si hubiésemos cogido y cada uno por su lado hubiera sido diferente...” (EG3). Hacen una valoración positiva de su sindicato: “... creo que ha sido lo más importante, creo que ha sido la ayuda para entrar aquí...” (EG3).

El colectivo de no-afiliados valora positivamente el trabajo realizado por los sindicatos en el pasado: “... En cuanto a la reducción de jornada...aquí antes se trabajaban más de 9 horas...y entonces, todas esas cosas han sido cosas que se han ido logrando gracias a los sindicatos...” (EG4), y consideran que actualmente han perdido capacidad: “... se ha perdido fuerza de los sindicatos...yo sobre todo por lo que me han contado no...toda la fuerza que tenían antes... toda la gente se volcaba y que tenían una fuerza...” (EG4). En cambio, algunos consideran que están anclados en el pasado y por eso no tienen tanta fuerza: “... Yo creo que están demasiado anclados en el pasado...” (EG4). Valoran que los sindicatos no tienen intención de cambiar, por lo que no se sienten implicados en una posible transformación: “... no vemos que los sindicatos tengan ganas de cambiar...” (EG4), “...a mí no me apetece entrar a cambiar todo esto...” (EG4).

El colectivo de entrevistados del sector de telemarketing (afiliados y afiliadas) valora el papel del sindicato como comunicación-asesoramiento: “... los sindicatos aquí en ese aspecto... da asesoramiento... ayuda al trabajador a defender entonces sus derechos... tiene un apoyo detrás... En las empresas donde no existe el Comité o no hay ese apoyo, son estas empresas de telemarketing donde no se respeta el convenio... como no tienes apoyo detrás... traga por miedo a perder su trabajo y por miedo a las represalias...” (EG7).

En resumen, los trabajadores afiliados y no-afiliados valoran el papel del sindicato como defensa de sus condiciones laborales inmediatas y como elemento defensivo e instrumental para frenar medidas de la empresa. Sin embargo, hay alusiones críticas a la pérdida de su fuerza y su escasa renovación y, al mismo tiempo, expresan inhibición para su transformación.

- **Relaciones entre los sindicatos**

Por último, se analizan las opiniones cruzadas entre los sindicalistas de los diferentes sindicatos. En las empresas objeto de estudio, las críticas que se hacen desde los sindicatos mayoritarios a los minoritarios y a la inversa, tienen relación con los principales conflictos que se han ido describiendo a lo largo del análisis.

En el sector del metal, se ha encontrado que el discurso de los representantes sindicales de sindicatos mayoritarios acerca de los sindicatos minoritarios del mismo sector, se centra, en su mayor parte, en la crítica a la posición que adoptan los minoritarios apostando por la movilización-conflicto: “... *no firmó porque no ha firmado nunca, no ha firmado nunca un convenio y su actitud...*” (EG2), “... *su postura es abstenerse ante cualquier negociación...*” (GD2), justificándola por su menor capacidad sindical: “... *de los otros sindicatos,... el problema que tienen fundamentalmente que tienen muy poquita capacidad en nuestra empresa...*” (EG2) y considerando su postura como demagógica: “*Lo que habitualmente se está encontrando en otras empresas... los sindicatos mayoritarios asumen toda la responsabilidad de la negociación y los sindicatos minoritarios son los que presentan un mensaje... más reivindicativo o más demagógico... los minoritarios juegan su baza de intentar avanzar y de intentar arrancar de los mayoritarios la mayor capacidad para negociar...*” (GD2).

Consideran que ellos [los sindicatos mayoritarios] son los únicos que están aportando soluciones y destacan que hay trabajadores que no los entienden: “... *frente a mensajes como ‘otra empresa es posible, otro comité también’... lo que se ha aportado es soluciones... eso hay gente que no lo ha sabido comprender...*” (GD2). Esa postura es vista por los representantes sindicales de sindicatos mayoritarios como una forma de hacer el juego a la empresa, aunque no consideran que sea premeditado: “... *es un sindicalismo de ir a la contra... en cierta manera potencia, favorece a la dirección de la empresa... no digo que estén al servicio de la empresa, pero le hacen el servicio a la empresa...*” (GD2).

Las críticas de los representantes sindicales de sindicatos minoritarios hacia los representantes sindicales de los mayoritarios son similares. Sostienen que están favoreciendo a la empresa debido a su actitud excesivamente negociadora: “... *ellos decían que teníamos que estar muy agradecidos porque por lo menos no estábamos en*

la calle...” (GD1), “... *solucionarle los problemas al final a la empresa más que al trabajador...*” (GD1). Negocian con la empresa en función de las ventajas electorales que puedan obtener: “... *se pasaron a tiempo total... justo una semana antes de las elecciones... gracias a ellos a su trabajo y tal habíamos pasado a tiempo parcial, o sea que es un poco estrategia...*” (GD1). Y consideran que los sindicatos mayoritarios coaccionan a los trabajadores mediante prácticas de clientelismo sindical: “... *mucha gente que en un principio se afilió a los sindicatos mayoritarios coaccionada...*” (GD1).

Estas posiciones enfrentadas llevan a que durante las negociaciones de los convenios colectivos se vivan situaciones de críticas y conflictos entre los sindicatos que a la mayoría de los trabajadores producen desconfianza: “... *vivimos un convenio con movilizaciones, con grandes críticas hacia los sindicatos mayoritarios...*” (GD2), “*ante un mensaje fácil, pues los mensajes de ‘a igual trabajo igual salario’ todos fijos’ pues crean conflicto...*” (GD2).

Los representantes de los sindicatos mayoritarios consideran que los representantes de sindicatos minoritarios no están actuando de forma responsable: “... *tú como representante o como organización lo que tienes que garantizar es un futuro... cuesta mucho explicarlo porque tienes que cambiar la mentalidad de la gente...*” (GD2). Piensan que los trabajadores se dejan llevar por los mensajes demagógicos, pero sólo en determinados momentos: “... *cuando hay conflicto saben quien responde [el sindicato mayoritario], ahora cuando ya las cosas se estabilizan pues vamos al discurso reaccionario y hacemos caso al que queremos oír [el sindicato minoritario]...*” (GD2).

Otra diferencia surge en torno a la pertenencia a un grupo multinacional: “...*dependemos de un grupo... estás englobado en un grupo multinacional... y ahí chocan... las dos visiones sindicales, es decir, la visión sindical de los sindicatos minoritarios con una visión de empresa global... y los sindicatos mayoritarios con un amplio espectro de visión donde lo que se mira ya no es la misma empresa sino la capacidad de tú ser competitivo y garantizar tus derechos frente a otras empresas porque al final es un conflicto entre plantas...*” (GD2). Los sindicatos mayoritarios adoptan la postura de defender los puestos de trabajo en las plantas -sindicalismo local-, mientras que los sindicatos minoritarios, según dicen los mayoritarios, adoptan la postura de apoyar a los trabajadores de distintas plantas de la misma multinacional -sindicalismo internacional-.

En el sector del telemarketing las diferencias entre los dos tipos de sindicatos son menos marcadas, debido a que los representantes de los sindicatos mayoritarios no

tienen el mismo nivel de reconocimiento por parte de la empresa: “... *hay un sindicato [minoritario] que te avisa mucho para huelgas, que luego no se realizan. Se llega a acuerdos en las mediaciones o no se llega a acuerdo, pero tampoco se realiza la huelga. Yo creo que para ser una huelga de sector tienes que contar con la gente y para la gente la movilización lo entienden como algo muy importante, o sea, no puedes estar haciendo una movilización porque quemas a la gente, una tras otra, una tras otra...*” (E3).

En el sector del telemarketing las críticas de los representantes de sindicatos minoritarios a los representantes de sindicatos mayoritarios son similares a las producidas en el sector del metal: Falta de credibilidad: “...*hemos tenido elecciones sindicales durante cinco meses... Con impugnaciones permanentes, hemos llevado a juicio dos veces, porque no querían que saliéramos. Y ha sacado mayoría absoluta. Otros sindicatos cobraron dinero, en una huelga y apareció por nómina y salió publicado en los medios de comunicación. Es decir, que cada uno la credibilidad...*” (EG6), “... *sí, una huelga que nosotros convocamos, ellos estaban repartiendo contra-información...*” (EG6). Critican que los sindicatos mayoritarios están próximos a la empresa: “... *Entonces nosotros demostramos que no somos iguales, que somos sindicalistas... porque no está tan de lado de la empresa. Y eso se va viendo...*” (EG6).

En este sector se observa una mayor presencia de los sindicatos minoritarios, lo que ha llevado a que sean los mayoritarios los que se encuentren en algunas ocasiones en condición de inferioridad: “... *Y las del convenio, los sindicatos mayoritarios secundaron las movilizaciones de nuestro sindicato porque se encontraban solos, se encontraban que las empresas con más trabajadores de este país, iban a parar, y ellos decían ¡hostia! ¿qué hacemos?...*” (EG6).

También se observa alguna postura de colaboración entre sindicatos mayoritarios y minoritarios: “... *Ahora nos está ayudando el comité de empresa de Comisiones [de la campaña del ayuntamiento, que se mantiene el mismo personal y el mismo comité, aunque se acabe la campaña, es así el contrato que hace el ayuntamiento con la empresa]...*” (D1).

En definitiva, en las empresas del metal, más sindicalizadas, se observan mayores críticas entre los sindicatos. Los sindicatos mayoritarios, con mayor reconocimiento ante la empresa consideran suficientemente efectiva su acción sindical de intermediación. Así se afianzan en su estrategia negociadora. Los minoritarios critican su falta de eficacia reivindicativa y expresan su alternativa sindical más basada

en la movilización, pero con dificultades para su realización con sus propias fuerzas. Por tanto, se produce una mayor competitividad en el terreno de las opiniones y la propaganda que, a veces, llega al sectarismo. Hay una mayor polarización por los campos sociales y electorales diferenciados. En las empresas con menos tradición sindical, mayor composición juvenil y con menor instalación de los sindicatos también permanece esa competitividad. Sin embargo, se nota la conciencia de mayores problemas conjuntos, por un lado, frente a la presión de las empresas y, por otro lado, por las dificultades derivadas de la débil adhesión de los jóvenes trabajadores a los sindicatos.

3) Posiciones ante el sindicato y la acción sindical

El tercer elemento son las conclusiones del análisis de estos discursos ante la acción sindical. Primero, se analizan las expresadas por los propios jóvenes trabajadores con responsabilidades sindicales para mejorar el acercamiento entre jóvenes y sindicato. Segundo, se valoran las proposiciones de los trabajadores no afiliados. Tercero, se exponen diversas valoraciones globales.

a) En primer lugar, las conclusiones expuestas por los representantes sindicales son las siguientes. En el sector del metal, los representantes sindicales de sindicatos mayoritarios encuentran dificultades para que los trabajadores entiendan su postura negociadora: “... lo más difícil para nosotros ahora mismo es... por así decirlo enseñar, o hacerle entender al trabajador de toda la vida el nuevo método, el nuevo método de negociación...” (GD2). Para ello intentan dar una imagen de confianza y de responsabilidad en el desarrollo del trabajo sindical: “... la idea que se esta dando... y el conjunto de la gente joven estamos dando con el resto de los afiliados y no afiliados jóvenes, es eso, es la confianza que se tiene que depositar en los negociadores, que los negociadores no son otras personas distintas de ellos, son unas personas un poquito mas comprometidas que se lo creen mas o que tienen intenciones, o sea son gente que tiene la inquietud de decir esto...” (GD2). Otra preocupación es la de conseguir que mejore la valoración de su trabajo sindical: “... como hacemos las cosas porque creemos que tenemos que hacerlas pues no las rentabilizamos...” (GD2).

Los trabajadores adultos con responsabilidades sindicales de sindicatos mayoritarios plantean dudas sobre la efectividad de la movilización para conseguir sus reivindicaciones, debido a las nuevas condiciones del mercado laboral: “... hoy los

convenios se negocian como se negocian, los salarios... están más o menos establecidos... hay una serie de cuestiones que antiguamente eran movilizadoras y hoy son menos movilizadoras... por cómo está organizada la economía a nivel mundial...” (EG1). También a la pérdida de referentes que ha sufrido el sindicalismo entre los jóvenes: “... *desprestigio de todo lo político... también de lo sindical... los jóvenes pues se han... despolitizado, desideologizado...*” (EG1). Consideran que el trabajo sindical se debe dedicar a concienciar a trabajadores y trabajadoras: “... *entonces no hay, no hay otra alternativa nada más que la ideología: concienciar, concienciar y concienciar, la ideología y...*” (EG1). Se observa cierta apertura a los discursos de otros grupos ajenos a los movimientos sindicales: “...*que la gente entienda que hay posibilidades de otro mundo...*” (EG1).

Para los jóvenes con responsabilidades de los sindicatos mayoritarios la falta de concienciación se produce por el desconocimiento: “...*para participar en acciones colectivas uno tiene que tener... una concienciación, y eso lo da un entrenamiento, o sea, el haber estado relacionado de alguna... el verlo como algo normal...*” (EG2).

Todas estas preocupaciones están relacionadas con el proceso de comunicación y plantean que tiene que ser el componente que deben mejorar desde su trabajo sindical: “... *puede ser que el factor que este fallando aquí es la comunicación...*” (GD2), “... *a lo mejor ése es uno de los retos que existen ahora mismo... dar esa información... a lo mejor inventando nuevos cauces o nuevas vías a la gente, para que la gente llegue a comprender...*” (GD2). Exponen en su discurso, como método para mejorarlo, el aumento cuantitativo de la información que hacen llegar a los trabajadores: “... *algo que está estudiando el sindicato es comunicar más los acuerdos... comunicar el acuerdo desde el principio... a los afiliados, a los trabajadores... porque si tu se lo das hecho al final siempre va a decir que se puede hacer algo más...*” (GD2). Los representantes sindicales de sindicatos minoritarios plantean una mejora cualitativa de la información, incluyendo la participación de los trabajadores desde el principio: “... *Nosotros lo que pretendemos es que sean los propios trabajadores que nos digan que es lo que tenemos que hacer... lo que potenciamos es la participación... que sean ellos partícipes de la lucha, no decir nosotros vamos a conseguir, nosotros no vamos a conseguir nada, nosotros lo vamos a conseguir con vosotros...*” (GD1).

En el sector del telemarketing la postura de los representantes sindicales después de todo el proceso de negociación del segundo convenio es de satisfacción: “... *tenemos un buen convenio...*” (E2), “... *la estabilidad ha cambiado, no tiene nada que ver desde*

antes del primer convenio a lo que ahora es segundo convenio...” (E3). Y se plantean la mejora del siguiente convenio: “... *que es mejorable, todo es mejorable, para eso vamos a ir al tercer convenio y vamos a pedir y vamos a buscar otras vías...*” (E3); para lo que proponen la participación de los afiliados y afiliadas en la definición de las reivindicaciones: “*Sí tengo previsto... convocar a todos los afiliados que tenemos de cara al nuevo convenio... de cara al tercer convenio sí los vamos a requerir para que nos transmitan todas sus opiniones...*” (E2). La defensa de los derechos en aspectos concretos la encuentran muy difícil: “... *en cuanto a aplicación de convenio... no... en mi empresa por lo menos, no...*” (E2). Las dificultades para llegar a los trabajadores son mayores debido a la fragmentación de los espacios, a la alta rotación, a la falta de estructuras sindicales, etc.

La comunicación es la mayor preocupación de los representantes sindicales del sector de telemarketing: “... *yo no sé realmente qué podemos hacer para llegar a la gente joven, porque desde Juventud... me bloquea el ordenador con correos interesantísimos, los distribuyes y nadie te dice: oye, me has enviado un correo interesantísimo, estoy interesado en participar... es una cosa que no sé como llegar...*” (E3). Se plantean hacer trabajo sindical de base: “*Yo me he planteado hacer reuniones con ellos, no mensualmente pero cada ‘x’ tiempo tener más contactos con ellos porque es cierto que no ha habido tiempo para...*” (E2).

Por otra parte, plantean la necesidad de seguir trabajando para aumentar la afiliación y la representación del sindicato en el sector: “*Yo creo que en la medida en que el sindicato sea más representativo y más conocido, más líder dentro del movimiento de los trabajadores tendrá más éxito el afiliado, como el representante, como el delegado, como el colectivo de trabajadores. Es no ver el éxito del trabajo del sindicato en un individuo o en un representante, es que lo vean los trabajadores en el seno de (...), como su fruto del colectivo, de un movimiento unido...*” (E2).

Para los representantes sindicales de sindicatos minoritarios la labor sindical es importante como un elemento para defender la dignidad de los trabajadores y trabajadoras: “... *porque te lo crees... porque te crees que se puede cambiar... y puedes cambiar el mundo... yo creo que es una cuestión de dignidad... estamos hablando del trabajo y de otras muchísimas cosas, en el ámbito social también, y si no reaccionas ante eso...*” (EG6).

En resumen, todos los representantes sindicales encuentran dificultades en llegar a conectar con los jóvenes trabajadores: “... *si fuéramos capaces de canalizar esa*

energía se podría hacer algo...” (EG2). Algunos son más autocríticos con su propia labor sindical, pero todos se plantean que mejorar la comunicación es un factor importante y que debería ser una línea de actuación. Las formas que proponen para mejorarlo son variadas. Para algunos basta con aumentar el volumen de información. Otros se plantean extender la representación y la afiliación: “... *somos un sindicato fundamentalmente de taller, aunque aspiramos a representar a los ingenieros y a todo el mundo...*” (EG2). A su vez, consideran que se debe fomentar la implicación de los trabajadores en la definición de sus reivindicaciones y en la negociación de los acuerdos.

b) En segundo lugar, se exponen las proposiciones de los jóvenes trabajadores sin responsabilidades sindicales. Los no-afiliados encuentran, en general, muy poco atractivo el sindicalismo, criticando su institucionalización: “...*los sindicatos son un mal necesario, tiene que haber alguien que defienda a los trabajadores pero... un grupo sindical también tiene mucho poder y se convierte en otra institución más y al final que hay que hacer crear otro grupo que se llame otra cosa que defienda los intereses de los no-afiliados... es todo política y bueno hay gente que ve por ahí el camino, pero a mí no me gusta cómo se llevan las cosas...*” (EG4). Y ven poca predisposición a los cambios por parte de las estructuras sindicales: “*no me apetece entrar a cambiar todo esto, porque no veo una puerta abierta por parte de los sindicatos para tomar ideas nuevas... no vemos que los sindicatos tengan ganas de cambiar...*” (EG4). Aunque, en su discurso, también se destaca que ellos mismos no están interesados en ser agentes de ese cambio: “... *a mí el tema de defender intereses sindicales hoy por hoy no me llama, yo quiero organizar mi carrera a nivel profesional...*” (EG4).

Uno de los grupos de discusión reclama a los movimientos sindicales que no entren en asuntos políticos: “... *que no fuera político, que fuera imparcial, que luchara ampliamente por los intereses, que tratara a todo el mundo igual...*” (EG4), ni en conflictos con otros sindicatos: “... *como vamos a confiar en ellos si ni siquiera ellos se ponen de acuerdo...*” (EG4). Ello implica, por una parte, un desconocimiento de la historia y la evolución de los movimientos sindicales y, por otra, la necesidad de que, desde el sindicalismo, se proporcione información y/o formación a los jóvenes trabajadores sobre el funcionamiento sindical. Para ellos, la cuestión de no entrar en política hace referencia a las negociaciones que se producen en ámbitos distintos al de la empresa. Por ejemplo, las negociaciones entre sindicatos, patronal y Estado: “... *los sindicatos cuando se refieren a condiciones de trabajo, condiciones laborales y todo*

eso es diferente, no es política, porque cuando se meten en política...” (EG3). También, se refieren a que les gustaría que los sindicatos adoptasen una posición moderada en las relaciones intersindicales. Por lo que uno de los prejuicios que tienen los trabajadores a la hora de acercarse a los sindicatos es la existencia de conflictos entre los distintos sindicatos: *“...una posición moderada es siempre la adecuada... para que se entienda todo el mundo...”* (EG4).

Las posibilidades de transformación, aunque sin mucha motivación, las encuentran en la participación e implicación dentro de los sindicatos: *“La única solución que habría para realmente cambiarlo es, si no estás de acuerdo, meterte dentro pero no afiliarte, estar metido dentro, plantear las ideas y lo que consideras necesario...”* (EG4), o desde fuera dando opiniones: *“...lo único que puedes hacer cuando un sindicato te propone afiliarte es hacerlo o no, y desde fuera, dar tu opinión...”* (EG4).

Los afiliados del sector del metal y del telemarketing consideran, en general, que el sindicato les ha resuelto sus conflictos con la empresa: *“... Creo que ha sido lo más importante, creo que ha sido la ayuda para entrar aquí...”* (EG3), *“... Y ahí es cuando echas mano al sindicato... Yo, cuando me reúno con mi coordinadora para hablar y quejarme de mi situación, de lo que sea, como no tengo mis compañeros, ¿qué hago?... llamo a una compañera del sindicato para que esté presente porque si mis compañeros no me apoyan...”* (EG7).

Dentro del sector del metal, los afiliados que ocupan puestos en oficinas se sienten menos atendidos por los representantes sindicales: *“... a lo mejor los sindicatos no se ocupan tanto de ese colectivo...”* (EG3), coincidiendo con la posición de los no afiliados de oficinas: *“... la diferencia que se hace, muy clara, para nosotros, entre el taller y las oficinas...”* (EG4). En cierto modo, consideran que es una postura que también adoptan los trabajadores de oficinas debido a que sus inquietudes laborales son diferentes: *“... yo creo que tienen más aspiraciones de cara a la empresa, muchos están pensando en ser directivos, entonces, directamente no quieren saber nada de eso...”* (EG3).

c) En tercer lugar, se señalan algunas conclusiones generales con respecto a tres puntos significativos aparecidos: 1) implicación de los trabajadores; 2) formas de acción sindical, y 3) comunicación e imagen de los sindicatos.

1) En relación con la implicación de los trabajadores en el sindicato. La afiliación no debe considerarse el elemento central para explicar la representatividad de

los sindicatos, aunque hace referencia a una actitud positiva de los trabajadores hacia el movimiento sindical. Así, para valorar la implicación se tiene en cuenta lo dicho por los representantes sindicales y los jóvenes trabajadores sobre los sindicatos de las empresas investigadas, sobre sus propias formas de implicación: desde la afiliación al apoyo a los distintos sindicatos en las movilizaciones y acciones colectivas.

En el sector del telemarketing los niveles de afiliación son, en general, bajos. Esto se debe a dos factores. Uno, las condiciones laborales son precarias, lo que dificulta que los jóvenes decidan afiliarse debido al miedo a las consecuencias. Dos, hay que tener en cuenta la especificidad de este sector, ya que al ser de reciente creación no cuenta con una representación y fuerza consolidada ni tradición sindical -como sí sucede en el caso de las empresas del sector del metal investigadas-.

En el fondo de este problema lo que aparece es una situación de desconocimiento acerca de todo lo relacionado con el ámbito laboral y sindical, por lo que en muchas ocasiones se refieren a la necesidad de “educar” a los trabajadores en esas materias. Hay que tenerlo en cuenta, ya que la formación que recibe la juventud en las escuelas y en las universidades no les acerca a la realidad del mundo laboral. En concreto, en alguna empresa de este sector, el hecho diferencial de que no exista una representación sindical que reciba al trabajador cuando se incorpora a la empresa crea dificultades en la defensa de los derechos. Se dan condiciones laborales individualizadas, fragmentación de los espacios de trabajo, elevada rotación, etc., por lo que no encuentran facilidades para relacionarse con trabajadores implicados en el sindicalismo.

En las empresas investigadas del sector del metal, en cambio, al ser empresas con tradición sindical, la existencia de representantes sindicales trabajando en secciones sindicales o en comités de empresa, con una representación sindical amplia concede solidez al movimiento sindical. El trabajador o trabajadora joven que se incorpora a la fábrica encuentra que existe una cultura sindical, que sus compañeros suelen estar afiliados a un sindicato, que se habla de los sindicatos, que ante cualquier problema lo normal es acudir a la sección sindical o al comité de empresa. Así, aun cuando el joven trabajador no posea ninguna formación sobre cultura laboral y sindical, el contacto con el ámbito de la fábrica le proporciona esos conocimientos.

El contacto que se establece entre los trabajadores con conciencia sindical y los recién llegados es más significativo si se tiene en cuenta que existen diferencias entre trabajadores de taller y trabajadores de oficina, tanto en el volumen de afiliación como

en la percepción que tienen sobre la importancia del movimiento sindical y de su implicación en él.

En la empresa del sector de limpieza hospitalaria se observa este fenómeno, ya que existe un núcleo de trabajadoras que llevaban años contratadas por el Hospital y tenían una tradición sindical. Debido a la privatización del servicio, son subcontratadas pero ellas siguen manteniendo una cultura sindical. Una parte de las nuevas trabajadoras contratadas por la empresa sienten que el contacto con esas trabajadoras en todo lo referente al movimiento sindical les ha servido de aprendizaje y se sienten muy implicadas.

En consecuencia, la mayor o menor implicación en las organizaciones sindicales se crea, en gran parte, por la percepción que se adquiere en el propio ámbito laboral -sin olvidar el familiar, comunitario... - de la capacidad de los sindicatos a la hora de gestionar los problemas de los trabajadores.

2) Segundo, se tratan las formas de acción sindical que ejercen los sindicatos para conseguir reconocimiento e influencia en las empresas. Las diferentes formas de acción sindical que plantean los representantes sindicales están determinadas por su capacidad de representación y de influencia en la empresa. Los representantes sindicales de sindicatos mayoritarios son reconocidos por la empresa como interlocutores válidos. Ésta acepta negociar con ellos por lo que no es necesario que movilicen a los trabajadores. Cuenta, además, con mayor capacidad para movilizar a los trabajadores cuando es preciso y, por tanto, no necesitan alcanzar un acuerdo previo con los otros sindicatos. En cambio, los representantes sindicales de sindicatos minoritarios no son aceptados como interlocutores válidos por la empresa, por lo que para entrar a negociar, necesitan primero hacerse oír mediante la movilización. Potencian, en consecuencia, la movilización-conflicto antes de llegar a negociar con la empresa presionando para que tengan en cuenta sus reivindicaciones.

A pesar de que las diferencias de posicionamiento entre unos y otros son muy marcadas hay que tener en cuenta que la negociación de un acuerdo implica siempre un proceso en el que se pueden producir acercamientos y distanciamientos. Dentro de ese proceso, un mismo sindicato puede adoptar posturas de negociación y posturas de movilización-conflicto en función de sus intereses y de sus objetivos. Los representantes sindicales de sindicatos mayoritarios en caso de ruptura de las negociaciones pueden llevar a cabo posicionamientos de movilización-conflicto. Además, cuentan con capacidad para movilizar a los trabajadores, por lo que a la

empresa no le interesa que se rompan las negociaciones. Los representantes sindicales de sindicatos minoritarios no sólo plantean formas de movilización-conflicto, sino que su poca representatividad les lleva a plantear estas formas de acción directa como una manera de hacerse oír, aunque a veces, se quedan en emplazamientos verbales..

Un aspecto significativo y generalizado es la opinión, de la mayoría de los jóvenes afiliados y no-afiliados, de que los conflictos entre los sindicatos perjudican el nivel de implicación y participación en las estructuras sindicales.

3) Tercero, es la importancia de la comunicación. Una de las funciones del sindicato en la empresa es apoyar y garantizar que los derechos de los trabajadores se obtengan y se cumplan en cada centro de trabajo. Para el desarrollo de esta función es necesario realizar una labor de información. Esta información se puede gestionar de diferentes maneras: en forma de asesoramiento individual acerca de la situación laboral de cada trabajador; en conversaciones con los trabajadores que se acercan a las secciones sindicales o comités de empresa para consultar asuntos de su interés; a través de comunicados y en asambleas informativas.

Estas formas de comunicación tienen ventajas y desventajas. En el caso del envío de comunicados su eficacia radica en que su gestión es rápida y fácil, y llega a todos los trabajadores. Pero, si su objetivo es llevar información y mantener un canal de comunicación abierto para cuando sea necesario llegar a movilizar a los trabajadores, la escasa bidireccionalidad de esta forma de comunicación hace que no se pueda gestionar a priori su eficiencia. En el caso de la convocatoria de asambleas sucede que en empresas donde existe tradición sindical, los trabajadores no se sienten perjudicados por asistir a ellas -además se suelen convocar en horario laboral-. Pero en empresas sin esa tradición, los trabajadores encuentran mayores riesgos y dificultades y menores motivaciones para asistir.

Los representantes sindicales son autocríticos con su labor en este aspecto de la comunicación, plantean dudas sobre su eficacia en los procesos de negociación, y consideran que es necesario profundizar en la elaboración de nuevas formas de comunicación para conseguir llegar a los jóvenes. Se observa que la dificultad es doble. Por un lado, las condiciones de los jóvenes son diferentes a las que han tenido los trabajadores adultos, en periodos anteriores y actualmente; pero la estructura sindical está organizada sobre la base de esas condiciones más estables de los trabajadores adultos. Por otro lado, los jóvenes se encuentran con una mayor “oferta” de posibilidades tanto para desarrollar procesos de acción colectiva fuera del ámbito

laboral como para desarrollar formas de consumo y de ocio que desvían su implicación y remarcan el individualismo. Todo ello dificulta la participación en la acción sindical. Por ello, los jóvenes representantes sindicales tienen el problema de construir otras formas de acercamiento que resulten más atractivas, más dinámicas, más participativas y en las que los jóvenes trabajadores se sientan implicados y puedan trabajar con los representantes sindicales en la definición y desarrollo de los objetivos y formas de la acción colectiva.

4) Cuarto, es la referencia a la imagen de los sindicatos en la empresa. El colectivo no-afiliado encuentra, en general, muy poco atractivo el movimiento sindical, criticando su institucionalización, burocratización y la poca predisposición a los cambios. Hay que tener en cuenta que los jóvenes trabajadores tienen peculiaridades que les distinguen de los trabajadores adultos como son un mayor nivel de formación y un mayor acceso a la información. Por lo que quizá, las formas tradicionales de defensa de los derechos de los trabajadores a los jóvenes no les parecen demasiado atractivas. Prefiriendo otro tipo de relaciones y actividades que se acercan más a sus formas más directas de relacionarse y de comunicarse, frente a los sistemas jerárquicos y más complejos de las estructuras de los sindicatos.

Así, tras el análisis de los discursos de jóvenes trabajadores y sindicalistas acerca de los procesos de inserción laboral, su actitud ante el trabajo y su posición ante la acción sindical, se exponen las conclusiones de este capítulo.

2.4 Conclusiones: Precariedad, actitud ante el trabajo y acción sindical

Estas conclusiones destacan la relación existente entre la actitud ante la precariedad juvenil y el trabajo y la posición ante la acción sindical.

1) En primer lugar, se valora la importancia de la precariedad e inestabilidad laboral como factores de incidencia en la acción colectiva. Las importantes transformaciones tecnológicas, productivas y de relaciones de poder han situado a la fuerza de trabajo en una situación más subordinada con respecto al poder empresarial y económico. En la situación actual, las políticas de recursos humanos se basan en la auto-activación de la fuerza de trabajo, en la empleabilidad. Esto es posibilitado por el proceso de fragmentación del mercado de trabajo. Existe un polo decreciente de trabajadores integrados –mercados internos- y un conjunto creciente de fuerza de trabajo –externa- sujeta a distintas modalidades de contratación y que se manifiesta en

una heterogeneidad de figuras productivas. Estos procesos generan ciertas dificultades para transformar las condiciones que hacían del lugar de trabajo un espacio de agregación político-sindical y del sindicalismo un dispositivo de expansión de la representación sobre el conjunto de los trabajadores.

La precariedad laboral ha sido uno de los aspectos más discutidos por todas las personas que han participado durante el trabajo de campo. Analizada la información se puede concluir que la precarización de las relaciones laborales y la inestabilidad del mercado de trabajo es uno de los factores de mayor incidencia y dificultad en la generación de procesos de acción colectiva. Son una base de mayor indefensión y debilidad estructural de esos sectores precarios y jóvenes. Las políticas empresariales de gestión laboral, avaladas desde la esfera normativa, son utilizadas como herramienta de selección y control, modelando, coartando y limitando las formas de acción sindical reivindicativa.

Una amplia mayoría de los jóvenes trabajadores participantes en el proceso de investigación coincide en que las empresas utilizan tácticas de control y *disciplinamiento* de la fuerza de trabajo. Éstas no sólo van dirigidas a la organización y gestión laboral, sino que también se ejercen otros tipos de presión con prácticas psicológicas que hacen referencia a las amenazas, coacciones y abuso del poder. La fragilidad del empleo y la flexibilidad laboral son los principales causantes de la precarización de las relaciones laborales. En ese contexto suponen un retraimiento a una acción sindical que perciben con más riesgos que beneficios para su trayectoria laboral.

Este nuevo marco laboral es producto de las transformaciones de las estructuras organizativas de la actividad del mercado de trabajo, de las nuevas regulaciones políticas y laborales y de los cambios tecnológicos. Estos factores reconocidos en los diferentes discursos contribuyen al desarrollo de la precariedad laboral como fenómeno visible y, de forma dominante, a estrategias individuales como respuesta.

Las condiciones de empleo generadas por estos cambios influyen fuertemente en las relaciones laborales, en los conflictos que surgen de éstas y, especialmente, en las formas de acción sindical. Se ha avanzado hacia la desregulación del mercado de trabajo a través de estrategias de flexibilización laboral. Estas estrategias han generado conflictos debido a la intensificación de las prácticas de contratación temporal y a la reducción del porcentaje de empleo fijo y estable.

Los empleos precarios se caracterizan por salarios bajos y peores condiciones de trabajo y por una situación de inseguridad e indefensión frente a las empresas. La

precariedad laboral es utilizada como estrategia empresarial de control del conflicto en los centros de trabajo, premiando a los trabajadores leales y estigmatizando a aquellos que reivindican la mejora de las condiciones laborales. Las situaciones asociadas a dicho control empresarial generan los siguientes posicionamientos discursivos que intentan responder a dicha problemática.

Primero, la respuesta *adaptativa / individual*. Se caracteriza por la elaboración de un análisis de la situación del mercado laboral y, a partir del mismo y mediante condiciones puntuales negociadas de forma individual con la empresa, se busca un proceso de adaptación. No se buscan cambios estructurales o colectivos. Se produce la continuidad del modelo mediante un compromiso entre los actores implicados. Estos jóvenes llevan a cabo iniciativas individuales buscando el interés personal. Se genera un proceso de adecuación a los itinerarios definidos por la dirección de la empresa y de indiferencia con respecto a las estructuras sindicales y a los compañeros más críticos.

Segundo, la respuesta *adaptativa / pasiva*. Los jóvenes trabajadores consideran el funcionamiento actual del mercado de trabajo como un hecho natural e inmodificable. El comportamiento de este colectivo carece de aspectos reivindicativos, adecuándose pasivamente a la situación laboral procurando no mantener relaciones con ningún actor implicado en procesos de conflicto sindical o negociación colectiva.

Tercero, el posicionamiento identificado como respuesta *defensiva / transformadora*. Con él se hace del rechazo a la actual situación del mercado laboral la estrategia para la acción sindical y el conflicto con la empresa. Se observa la intención de un cambio estructural o colectivo. La posición frente a la problemática es defensiva y transformadora. Las expresiones de participación en la acción sindical y colectiva responden a esta lógica.

Finalmente, el cuarto posicionamiento corresponde a la respuesta *reversiva*. Implica la elaboración de un análisis crítico de la situación actual del mercado laboral. Sus formas de acción colectiva combinan procesos de negociación, formas de acción directa y la experimentación de nuevas modalidades de comunicación y organización. Se pretende revertir la situación de precariedad tratando de identificar las oportunidades latentes en la nueva situación. Intenta generar procesos de articulación y confluencia de las distintas instancias organizativas existentes desde la reformulación estratégica de los modelos de acción.

2) En segundo lugar, se han constatado posicionamientos diferenciados en los discursos sobre el trabajo que condicionan las posiciones de estrategias individuales y colectivas. Los aspectos más significativos son los siguientes:

La situación en que se encuentran los jóvenes frente al mercado de trabajo ha sido analizada desde varias perspectivas que han explicado las particularidades del valor social “trabajo” y el lugar que éste ocupa en la vida de los jóvenes participantes en el proceso de investigación. La llamada dualización del mercado laboral es producida, en el terreno del significado, como una dualidad entre un trabajo con valor y sentido, y otro, más habitual y desvalorizado.

La estrecha vinculación entre el significado y la actitud ante el trabajo y sus efectos en la acción colectiva se aprecia cuando se plantean aspectos tan importantes como el derecho al trabajo, las distintas formas de acceder al empleo y las trayectorias de aproximación a la estabilidad laboral. Igualmente, afecta a la confianza en la eficacia de la participación juvenil en la sociedad, la solidaridad entre los individuos, la cooperación y ayuda entre los diferentes colectivos, el compromiso con la defensa de los objetivos individuales y sociales. Éstos son componentes clave en los procesos de identificación colectiva.

La idea del derecho al trabajo la expresan los jóvenes como un aspecto que está relacionado con la igualdad de los derechos de los ciudadanos. Existe una cultura democrática y ciudadana, sobre todo con la consideración de sujetos de derechos individuales. Es una importante base cultural para ese sentimiento del derecho a la igualdad laboral, a un empleo ‘digno’, a la referencia a esa norma del empleo estable y de calidad. De modo significativo se observa que cuando se plantea el tema del derecho al trabajo muchos jóvenes responden en términos de deber: “... *el trabajo, en principio, es un derecho que tiene toda persona. Efectivamente, es la forma de poderse ganar la vida, no hay ninguna otra...*”; “... *lo ideal sería que toda persona pudiera trabajar en lo que realmente le gusta...*”. Sin embargo, los jóvenes se movilizan hacia este objetivo, sobre todo, individualmente, con la intención de alcanzar mejoras en sus condiciones laborales y de vida. Son críticos con respecto a los problemas de la precariedad e inseguridad del empleo, aspiran a un empleo de más calidad, pero la respuesta dominante son las estrategias individuales, entendidas como de capacitación y adecuación productiva personal. Son conscientes de la realidad, de ‘lo que es’, y también de ‘lo que debería ser’. Lo que no hay confianza es en los mecanismos de mediación y en su participación a través de la acción colectiva y sindical.

En la interpretación del discurso de los jóvenes trabajadores más activos sobre sus acciones reivindicativas se observa la existencia de un eje que va desde la acción individual –y pasividad en la acción sindical- y hacia la acción colectiva. Y al revés. Aquí, la acción sindical individual se desarrolla en el ámbito de la información, el asesoramiento y la defensa jurídica. Se busca el apoyo de los sindicatos ante una situación individual defensiva y ante un riesgo mayor de empeoramiento de sus condiciones laborales o de empleo. Normalmente, llega a garantizar el cumplimiento de la legalidad. Esa implicación y activación individual en la acción sindical ya es un paso positivo y puede ser una escala en otro posterior, de mayor pertenencia y participación colectiva. Pero el objetivo central también es la búsqueda de un resultado inmediato, una mejora, o evitar un deterioro o agresión empresarial.

En todo caso, en ocasiones, se pasa a la participación en alguna actividad colectiva y más prolongada. Desde la afiliación hasta la participación electoral y el apoyo informal o explícito a la labor de representación. Incluso a participar en procesos más fuertes de la acción sindical: bajo rendimiento, asambleas y paros. No obstante, al finalizar el conflicto y según el cumplimiento de las expectativas de resultados, normalmente, se vuelve a la posición inicial: pasividad en la acción colectiva y activación individual o simple adaptación.

Es decir, la participación en la acción sindical colectiva es transitoria e instrumental. Tienen poco peso los objetivos genéricos de la acción sindical. La perspectiva es más pragmática y está asociada a las expectativas de resultados concretos y a la relación entre su aportación y los riesgos asumidos. Así, la acción sindical individualizada en forma de información, apoyo y asesoramiento es bien recibida y se corresponde con la cultura de delegación hacia la representación sindical y los sindicatos. La existencia de esa acción sindical ofrece más oportunidades a los jóvenes trabajadores con limitados riesgos por su mínima implicación. Sin embargo, con periodos prolongados en un mismo centro de trabajo con cierta actividad sindical, esas experiencias participativas parciales van tejiendo una mayor densidad de relaciones e identificación colectiva que pueden permitir una nueva incorporación a procesos de participación colectiva.

En definitiva, la amplitud de la importancia de la problemática laboral genera una gran activación de los esfuerzos individuales para superar la precariedad y garantizar unas trayectorias laborales progresivas. La percepción de esa gravedad no se ha correspondido con el mismo grado de implicación en la acción sindical. Ello

obedece, entre otras cosas, a los límites en la capacidad de influencia de los sindicatos y al debilitamiento del sentido de pertenencia e identificación con ese interés y proyecto común. Sin embargo, esa problemática de las condiciones laborales y de empleo y una relativa conciencia de su injusticia también permite cierta legitimidad para la acción sindical. Así, junto con las estrategias individuales los jóvenes trabajadores son favorables a la extensión de dos componentes básicos de la acción sindical: 1) una labor defensiva y de información y apoyo sindical, y 2) una función representativa y de intermediación.

3) En tercer lugar, se explican las dificultades del proceso de generación de la acción colectiva. Como se ha comprobado a través del análisis del discurso de los jóvenes, todo el proceso para llegar a la acción colectiva en el ámbito laboral es muy complicado y difícil. Influyen muchos factores y, en cada caso, se gesta de una forma diferente. Se producen procesos, en el ámbito global y en el local –empresa- que dificultan el desarrollo de la acción colectiva. Para que ésta acontezca es necesario que los trabajadores se perciban como un grupo con unas concepciones comunes sobre su realidad, unas metas similares y que compartan una serie de opiniones sobre el entorno socio-laboral. Es un proceso de experiencia e identificación colectiva, de conformación de un grupo diferenciado con intereses y objetivos comunes. Para ello se tienen que formar unas redes sociales de comunicación, donde puedan compartir experiencias, crear nuevas formas de relación interpersonal y nuevas estructuras que den sentido a la realidad. Pero en este proceso se encuentran continuos impedimentos que bloquean el desarrollo de esos vínculos y relaciones.

Ha aumentado la descentralización productiva y la movilidad funcional y geográfica, y ha disminuido el tamaño de los centros de trabajo. Sin embargo, el centro de trabajo sigue siendo un lugar importante de socialización y relaciones sociales. Son importantes, en el ámbito laboral, las redes sociales de comunicación, ya que cuanto más fuertes, solidarias y densas son éstas, más fuerza tiene el colectivo de jóvenes. De esta forma, es posible que los problemas se compartan por todos y trasciendan lo individual, y se consolide una conciencia común de la situación en la que se encuentra cada trabajador. Como se ha visto en los discursos, una movilización puntual es relativamente fácil de organizar, pero lo realmente complejo es generar una solidaridad y compromisos cotidianos. Existen diferentes relaciones informales entre los jóvenes que les proporcionan cierto apoyo y confianza. Normalmente se superponen a las relaciones más formales con los sindicalistas o con la acción sindical. Éstos son

elementos clave en la formación de identificación colectiva como componente de mayor cohesión y solidaridad que enlaza con la lógica de pertenencia.

4) En cuarto lugar, un aspecto significativo son las diferencias generacionales en el marco sociolaboral. Es el problema de la transmisión de la cultura y las tradiciones de los sindicalistas veteranos a las nuevas generaciones y la adaptación por éstos a sus necesidades y mentalidades. La necesidad de reformular las modalidades de acción colectiva en un contexto radicalmente alterado, convierte al análisis crítico de las experiencias del pasado en un aspecto fundamental. Se trata de recuperar los elementos aún válidos de las viejas estrategias y transformar aquellos anticuados en herramientas efectivas. Los espacios de intercambio entre las distintas generaciones de trabajadores y sindicalistas pueden constituir lugares claves en los cuales llevar a cabo este análisis y esta reformulación.

El proceso de fragmentación del mercado de trabajo dificulta esta tarea al desplazar el conflicto al interior de la fuerza de trabajo. Se generan, entre otras situaciones, la oposición entre trabajadores adultos con empleos mayoritariamente estables y trabajadores jóvenes, por lo general, sujetos a nuevos modelos de contratación, más inestables. Las distintas condiciones materiales en las cuales jóvenes y adultos desarrollan su trabajo son factores que contribuyen a dificultar la comunicación intergeneracional. Se genera una imagen de falta de conciencia en los jóvenes desde la perspectiva de los trabajadores adultos más sindicalizados. Las posiciones de éstos son percibidas como anacrónicas o distanciadas de la realidad por los más jóvenes.

Además, la individualización de las relaciones laborales produce una transformación de las lógicas de la acción sindical. En los años sesenta y setenta las convocatorias intentaban interpelar a los trabajadores y trabajadoras en general. Las experiencias actuales resultan más particularizadas y orientadas hacia demandas específicas.

Los trabajadores adultos perciben la situación de los jóvenes de manera ambigua, como producto contradictorio de los logros de las generaciones anteriores y de los desafíos de la actual. La superposición de las relaciones filiales con las relaciones laborales genera una serie efectos de diversa índole. Por una parte, ciertos jóvenes que se incorporan al mundo laboral, lo hacen con cierta imagen de la acción colectiva transmitida en el entorno familiar. En otros casos, la conflictividad propia de las relaciones entre padres e hijos, es proyectada en el espacio laboral. Sin embargo,

durante el proceso de investigación se han localizado distintas instancias de transmisión y diálogo intergeneracional que tienden a funcionar como espacios de reflexión y acción conjunta. El cuestionamiento de ciertas certezas con respecto a las posibilidades y a las modalidades de la acción colectiva, permite generar puntos de interrogación comunes a partir de los cuales reiniciar el trabajo de investigación.

En los jóvenes trabajadores es posible detectar distintos tipos de respuestas y comportamientos ante estos desafíos que se corresponden, con matices, a sus cuatro tipos de discursos: 1) Respuestas de tipo adaptativo, con un carácter pasivo o un sentido activo de promoción individual. 2) Dinámicas ambivalentes de tipo adaptativo, como actitud dominante, junto con la participación ocasional en una acción sindical con unos objetivos definidos y sin riesgos. Se trata de una delegación hacia la representación sindical y utilización de algunos de sus servicios y funciones, o bien del mantenimiento de una resistencia individual, relaciones informales o actitudes pre-sindicales. Es una dinámica mixta con un posicionamiento adaptativo y, al mismo tiempo, una vinculación pragmática y frágil con el sindicalismo. 3) Posiciones retóricas transformadoras junto con prácticas participativas discontinuas y limitadas, y ante expectativas muy concretas de resultados. Suponen discursos basadas en expectativas y deseos de retorno a los niveles de conflictividad más elevados de las décadas anteriores junto con la adecuación pragmática a la segmentación de la acción sindical. 4) Y posiciones de renovación de formas de participación, relaciones colectivas y acción colectiva a partir de las condiciones actuales; se encuentran en la mayoría de los casos en estado embrionario. Estas dos últimas son minoritarias y afectan a afiliados y sindicalistas jóvenes.

5) En definitiva, el trabajo cobra cada vez más importancia como problemática, en función de la precarización y los altos índices de desempleo juveniles. Un buen empleo aparece como una prioridad para sus proyectos individuales. Pero, son dominantes las estrategias individuales, la activación de sus capacidades personales para intentar trayectorias laborales ascendentes. Por otra parte, en un proceso simultáneo, el trabajo pierde centralidad en la constitución de la identidad colectiva de los jóvenes y en su vinculación con el sindicalismo. Existe una fragmentación de las condiciones e intereses sociolaborales, y un debilitamiento de la pertenencia a la clase 'obrera' o a un campo social común –el movimiento obrero o el movimiento sindical-. Existe un apoyo condicionado a la representación sindical y una utilización de algunos de sus servicios – de información o asesoría-. Pero, la participación en la acción sindical es muy coyuntural, de forma defensiva o ante expectativas de mejoras inmediatas, en un

horizonte de escasos resultados sustantivos. Por tanto, el trabajo –el empleo– sigue siendo un factor clave para la vida de las personas, pero ha perdido relevancia como foco de una acción sindical integradora y transformadora. El movimiento ‘obrero’ se ha debilitado como fuerza social y cultural diferenciada. Esto afecta a los dos componentes centrales de la acción sindical: la influencia para conseguir resultados sustantivos, y la pertenencia, como identificación colectiva y cohesión interna. También a las dos dimensiones del movimiento sindical: la sustantiva y la social. E igualmente, más allá de las prioridades a una identidad sindical u otra, a la disminución del papel de sus identidades fundamentales: hacia fines laborales, hacia la clase y hacia la sociedad.

En resumen, se han analizado anteriormente los dos aspectos más relevantes para esta investigación. Por un lado, las condiciones, trayectorias laborales y conciencia social de los jóvenes y, por otro lado, el lugar que ocupan los jóvenes en las políticas sindicales. Junto con los factores estructurales, culturales e históricos se han destacado tres tipos de factores que condicionan la acción sindical. El primero, la persistencia de la precariedad laboral, especialmente la juvenil. El segundo, la relativa incapacidad del sindicalismo para influir de forma sustantiva en esa realidad. El tercero, ante ese problema y esa impotencia de la acción de los sindicatos y junto con otros cambios de mentalidades, se produce el predominio de estrategias adaptativas e individuales entre los jóvenes trabajadores.

En este capítulo se han contrastado esos resultados con el amplio análisis estadístico sobre la participación sindical de los jóvenes y la interpretación de los discursos de los jóvenes. El análisis lleva a una doble valoración. Por una parte, la tendencia dominante es el desencuentro entre jóvenes trabajadores y sindicatos. Por otra parte, existen diversos niveles de vínculos de sectores de jóvenes con los sindicatos. Existe una corriente minoritaria pero significativa de jóvenes afiliados a los sindicatos. Hay un sector de jóvenes más amplio con una implicación menos estable pero significativa. Se produce en dos planos. Uno, en la expresión de un cierto reconocimiento y delegación para la función de representación y mediación de los sindicatos y, particularmente, de esa representación sindical juvenil. Otro, en la participación ocasional o coyuntural en algunas iniciativas sindicales, en algunas formas de acción sindical y colectiva, o en la utilización de algunos instrumentos sindicales de información, asesoramiento o apoyo. El desencuentro es dominante pero no absoluto. Así, seguidamente, se desarrollan las conclusiones generales, la síntesis e interpretación global acerca del alcance del desencuentro entre sindicatos y jóvenes trabajadores.

Capítulo 8

Conclusiones: Vínculos débiles entre sindicatos y jóvenes trabajadores

En este capítulo final se exponen las conclusiones acerca de los débiles vínculos entre jóvenes trabajadores y sindicatos. En cada capítulo anterior se han ido adelantado las conclusiones más significativas de cada uno de ellos. Aquí, se trata de exponer la confirmación de las hipótesis planteadas, una síntesis de los aspectos más relevantes y una valoración global de esas tendencias.

Este diagnóstico del problema o hipótesis central del desencuentro se había subdivididos en dos hipótesis. La primera es que los jóvenes trabajadores tienen una débil identificación con los sindicatos y consideran que éstos no ofrecen una respuesta satisfactoria y suficiente con respecto a sus intereses sociolaborales. La segunda es que los jóvenes trabajadores ocupan un lugar secundario en las políticas sindicales efectivas, en sus estrategias globales de influencia y pertenencia.

Estas conclusiones se van a distribuir en tres secciones. La primera trata tres aspectos. Primero, cuáles son los vínculos entre jóvenes trabajadores y sindicalismo, valorados como significativos, pero insuficientes de acuerdo a los fines y funciones de los sindicatos de clase. Segundo, en qué sentido se ha comprobado la hipótesis central del desencuentro de jóvenes trabajadores y sindicatos y cómo se debe interpretar o reformular. Tercero, un resumen de las ideas más significativas de la tesis que complementan la valoración anterior. La segunda sección expondrá una síntesis de las dinámicas de un polo de la relación: jóvenes trabajadores, con la precariedad laboral como factor que condiciona su alejamiento de los sindicatos y las características del mercado de trabajo juvenil. La tercera sección resumirá las conclusiones acerca del otro polo: sindicalismo, con la dinámica de la segmentación de la acción sindical, con efectos en su doble plano de ausencia de una influencia sustantiva y de débil pertenencia. Son elementos que no permite superar las fuertes dinámicas externas e internas que impiden el acercamiento de sindicatos y jóvenes trabajadores.

Por tanto, se explica el resultado de la investigación acerca del problema central y las dos hipótesis principales. Aquí, se expresan la debilidad y fragilidad de esos vínculos entre ambos, hasta llegar en ocasiones a una cierta indiferencia juvenil hacia

los sindicatos, y la profundidad y persistencia de los factores que condicionan el desencuentro de ambos. Y, al mismo tiempo, se señalan los puntos de conexión más significativos en los dos planos, instrumental y de representación. Ello supone cierto interés común. Por el lado juvenil, una aceptación de algunas funciones de intermediación de los sindicatos, combinada con cierta delegación representativa a través del apoyo electoral. Por el lado sindical, una acción sindical básica de representación, defensa y asesoramiento que mantiene la legitimidad de las estructuras sindicales, más allá de sus bases sociales centrales.

Sin embargo, ese encuentro significativo e importante, desde el punto de vista comparativo con el asociacionismo juvenil en otras organizaciones sociales, es considerado aquí de limitado e insuficiente por dos tipos de razones. Primera, en relación con los objetivos y las funciones generales expresadas por el sindicalismo de clase en España, de representar y defender los intereses del conjunto de las clases trabajadoras. Segunda, por la segmentación de las condiciones de empleo con una amplia precariedad laboral juvenil, conectada con una segmentación de la acción sindical.

En definitiva, los niveles de participación, identificación e implicación de los jóvenes trabajadores con los sindicatos son escasos, puntuales y frágiles. Y a su vez, los jóvenes trabajadores ocupan un lugar secundario en las políticas sindicales efectivas, y las bases sociales centrales de los sindicatos son trabajadores estables, adultos y sindicalizados. Así, se comienza por la explicación de los resultados de la investigación que confirman y matizan el problema central del desencuentro.

1. Resultados de la investigación: vínculos débiles

Los resultados de la investigación confirman la hipótesis del desencuentro entre jóvenes trabajadores y sindicatos, pero no de forma generalizada o absoluta. Esta investigación ha confirmado que en los dos polos de la relación se genera una doble dinámica. Entre los jóvenes trabajadores se produce, por un lado, un distanciamiento, una actitud de cierta indiferencia, una débil vinculación con los sindicatos y, por otro lado, un cierto reconocimiento de su acción representativa y mediadora. Los sindicatos, por un lado, mantienen un insuficiente arraigo entre los jóvenes trabajadores y la defensa efectiva de sus intereses tiene un papel secundario en sus políticas prácticas y,

por otro lado, las estructuras sindicales realizan una acción de representación y negociación sobre algunos de los problemas más importantes de los jóvenes trabajadores –como la precariedad laboral- y conservan cierta credibilidad para su acción sindical. Se ha señalado que el desencuentro entre jóvenes trabajadores y sindicatos no es absoluto ni generalizado. El desencuentro es sólo relativo, como escaso encuentro, dada la fragilidad de sus vínculos y la debilidad de su identificación y pertenencia al sindicalismo.

Por tanto, se señalan las conclusiones acerca de este problema central del desencuentro entre jóvenes trabajadores y sindicatos: 1) Los vínculos más significativos entre ambos, junto con la valoración de sus límites e insuficiencias. 2) La interpretación de los resultados de la investigación como de un desencuentro no absoluto, es decir, como un débil encuentro con dinámicas ambivalentes. 3) Un resumen de las ideas más relevantes de la tesis que enmarcan y complementan el diagnóstico principal.

1.1 Vínculos significativos aunque insuficientes

a) Los vínculos entre sindicatos y jóvenes trabajadores

En primer lugar, se señalan los datos más significativos, analizados anteriormente, que reflejan los vínculos entre sindicatos y jóvenes trabajadores. Existen unos 42.800 jóvenes que son representantes sindicales, cerca del 15% del total de los 280.000 delegados elegidos –tabla 6.12-. La afiliación sindical juvenil está en torno al 11% de la afiliación total –alrededor de 2,4 millones-, lo que supone unos 268.000 mil jóvenes afiliados a los sindicatos –tabla 6.23-. Es un volumen relevante pero sólo constituye el 4,9% de los jóvenes activos -5,6 millones-, y el 6,5% respecto de los jóvenes asalariados –4,4 millones- (EPA2004II). Mientras, la tasa de afiliación sindical global –respecto a la población asalariada- es del 16,7% y la de la población adulta el 20,7% -tabla 6.23-. La proporción de la afiliación sindical juvenil con respecto a la afiliación sindical adulta es de uno a tres, y expresa las diferencias cualitativas de la vinculación con los sindicatos desde el punto de vista generacional.

Las tendencias de los últimos quince años han sido de un aumento del total de representantes sindicales jóvenes, con una importante expansión de las elecciones sindicales, en el contexto de la extraordinaria expansión del empleo y del número de centros de trabajo. Sin embargo, en los últimos doce años se ha producido una

moderada disminución de los porcentajes juveniles con respecto a la representación sindical total. Ese descenso de los porcentajes de participación juvenil ha sido mucho más pronunciado en la afiliación sindical¹. Los datos absolutos son importantes comparados con otras organizaciones sociales y políticas pero, particularmente, la escasa y frágil afiliación sindical juvenil, su porcentaje descendente y su poca presencia en las estructuras sindicales expresa la debilidad de los vínculos asociativos y de pertenencia de los jóvenes trabajadores a los sindicatos.

Por otra parte, existe un relativo apoyo de gran parte de jóvenes trabajadores a los sindicatos, en el plano electoral –con el voto a las candidaturas en las elecciones sindicales- y hacia determinadas funciones representativas y de intermediación. Se produce en el plano más inmediato, en las empresas y en la negociación colectiva. Y también, en el plano más general de las negociaciones y conflictos con las organizaciones empresariales o con los Gobiernos. Esto supone la existencia de cierta legitimidad representativa de los sindicatos con respecto a los jóvenes trabajadores, que se corresponde con el desarrollo de una delegación condicionada de los jóvenes en sus representantes sindicales y en los sindicatos. Al mismo tiempo, se produce un aprovechamiento pragmático en los dos polos. Los jóvenes trabajadores se sirven de algunas funciones –representativas, informativas, de defensa y de servicios- que les proporcionan los sindicatos y los representantes sindicales. Las estructuras sindicales mejoran su estatus y estabilidad por la legitimidad recibida.

Igualmente, sectores relevantes de jóvenes trabajadores han participado en procesos más amplios de movilización social –nuevos movimientos sociales, campañas y redes, asociacionismo de base- con otros intereses y referencias culturales y sociopolíticas, ocupando un lugar más secundario los sindicatos y la acción sindical. Aunque también una parte significativa de jóvenes trabajadores han participado con los sindicatos y otras organizaciones en procesos masivos de movilización con mayor o menor liderazgo del sindicalismo –en conflictos locales o en la huelga general del año 2002 y en las movilizaciones contra la guerra de Irak en el año 2003-, pero que han expresado campos sociales amplios con experiencias compartidas.

Así, los aspectos más relevantes de los vínculos entre jóvenes trabajadores y sindicatos son los siguientes. 1) Presencia significativa de jóvenes en la representación

¹ El porcentaje de afiliación sindical de trabajadores de menos de 35 años con respecto al total ha descendido desde el 33,5% en el año 1992, al 27,3% en 1998 y al 21,9% en 2003 –tablas 6.29 y 6.30-. Y entre los años 2002 y 2004 –último con datos disponibles- los afiliados jóvenes a los sindicatos –16 a 29 años- han pasado del 12,4% al 10,9% de la afiliación sindical total –ECVT, 2002 y 2004-.

sindical, asociada al primer peldaño de las estructuras sindicales. Ello supone un elemento positivo de vinculación de los sindicatos con los jóvenes trabajadores y es expresión de una relación mutua. Así, en el lado de los jóvenes existe reconocimiento y delegación a la representación sindical y utilización de sus funciones de asesoramiento e intermediación. Y en el lado de los sindicatos consiguen mayor legitimidad para su acción sindical y sus estructuras. 2) Una reducida e inestable afiliación sindical juvenil, sobre todo, con contrato indefinido y empleos semicualificados, donde se mezcla una doble motivación. Una, es de tipo instrumental y no da solidez y permanencia. Otra, con componentes de pertenencia e identificación en transición. De esta limitada afiliación sindical juvenil, una parte significativa es estable y participa de la representación sindical. Sin embargo, no tiene acceso ni influencia relevante en las estructuras sindicales, intermedia y superior, decisivas para la dinámica general del sindicalismo, en el contexto actual, y más visibles, desde el punto de vista mediático e institucional y de la conciencia colectiva. Ello supone mantener la inercia de la segmentación de la acción sindical y la prioridad a la relación con las bases sociales centrales –estables y adultas-. 3) Se produce una tensión entre dos dinámicas. Por una parte, la socialización y selección de gente joven por las estructuras sindicales intermedias y superiores adultas, para asegurar su adaptación. Se trata de garantizar la continuidad de dinámicas, estrategias y culturas, dando prioridad a las lealtades a las estructuras existentes. Por otra parte, un relativo asentamiento de experiencias juveniles más abiertas, construcción de nuevos liderazgos y dinámicas representativas, expansión a bases sociales nuevas y emergentes. En este caso, junto con cambios organizacionales de mayor flexibilidad y participación permite una mayor interacción entre las nuevas y las viejas realidades y cierta renovación y regeneración de la acción sindical. Pero esa tendencia es secundaria en relación con la inercia de los núcleos centrales sindicalizados, más estables y envejecidos.

b) Un encuentro limitado e insuficiente

2) En segundo lugar, ese encuentro se considera limitado e insuficiente en tres planos diferentes. Primero en relación con los fines declarados por los sindicatos, en cuanto a su misión (Mintzberg, 1992). El sindicalismo de clase, mayoritario en España, define sus objetivos como la defensa de los intereses del ‘conjunto’ de las clases trabajadoras y aspiran a su representación y articulación. Desde ese punto de vista, por

ejemplo, la afiliación sindical juvenil es muy escasa, y su porcentaje dentro del conjunto tiene una tendencia descendente, tal como se ha analizado antes.

Segundo, esta limitada vinculación sindical de la gran mayoría de jóvenes trabajadores tiene mayor relevancia al contrastarla con la función principal de los sindicatos: su intermediación con empresarios e instituciones. Esta influencia está relacionada con la capacidad asociativa de los sindicatos y con el grado de ‘pertenencia’ de las clases trabajadoras y el nivel de identificación e implicación conseguido. Así, la influencia de la acción sindical -su fuerza y su poder- están basados, fundamentalmente, en su representatividad y su capacidad para activar sus bases sociales. Por tanto, su escaso encuentro limita también la capacidad de influencia de los sindicatos, su dimensión sustantiva para conseguir avances sociolaborales relevantes y, a su vez, esto condiciona los procesos de participación y de identificación de los jóvenes trabajadores en la acción sindical.

Tercero, ese débil encuentro es insuficiente para contrarrestar las fuertes tendencias desfavorables para el sindicalismo y su capacidad de regulación de las relaciones laborales y de empleo. El contexto externo –económico, productivo, sociopolítico y laboral- limita profundamente los resultados efectivos de la acción sindical que se sitúa, normalmente, en un plano defensivo. Comparado con hace unas décadas, en la época fordista y keynesiana, el conjunto de las dinámicas y políticas económicas y sociolaborales es menos compatible con avances significativos de la acción sindical para el conjunto de las clases trabajadoras. En particular, la segmentación y precariedad laborales y el aumento del poder empresarial en la gestión de la fuerza de trabajo son dinámicas estructurales y duraderas, y colocan a los jóvenes trabajadores en una posición más subordinada. Además, existen nuevos procesos de individualización, de crisis de las identidades laborales tradicionales de la época fordista (Castel, 1995; Dubar, 2002), junto con la aparición de nuevas mentalidades, valores y experiencias en las nuevas generaciones. Todo ello genera dificultades añadidas para acercamiento de jóvenes trabajadores y sindicatos y dan una dimensión más profunda y duradera a su desencuentro.

Ese recorrido hacia el análisis de los débiles vínculos de jóvenes trabajadores y sindicalismo se ha iniciado con una amplia explicación de las tendencias del mercado de trabajo juvenil resaltando los efectos de la temporalidad y el paro en sus trayectorias laborales. La precariedad laboral con sus tres componentes centrales –inseguridad, flexibilidad e indefensión- junto con la gestión empresarial de la fuerza de trabajo

juvenil es un poderoso elemento desincentivador de la acción sindical de los jóvenes trabajadores, por el temor a los efectos perniciosos para sus trayectorias laborales. Ello es señalado por los discursos de los propios jóvenes trabajadores. El aumento del poder empresarial en las relaciones laborales, en particular en las pequeñas y nuevas empresas, de mayor incorporación de jóvenes, supone otra dificultad añadida para la capacidad de regulación e influencia de los sindicatos y su influencia efectiva con respecto a los intereses centrales de las condiciones laborales y de empleo de los jóvenes trabajadores. Al mismo tiempo, ante las dificultades de las condiciones del mercado de trabajo, entre los jóvenes trabajadores se han producido estrategias adaptativas y un proceso de individualización en el ámbito sociolaboral. Todo ello se produce en el marco de grandes transformaciones del trabajo y de trayectorias laborales precarias de los jóvenes, junto con el cambio de sus mentalidades e identidades, que están condicionando sus actitudes y su acción colectiva y sindical.

Por tanto, a pesar del significativo encuentro y de los vínculos mutuos aquí se pone el énfasis en su fragilidad y sus límites, desde la doble óptica de los objetivos del sindicalismo y de las dinámicas e intereses de los propios jóvenes trabajadores. Así, el resultado del análisis ha comprobado el desencuentro –relativo- o escaso encuentro entre jóvenes trabajadores y sindicatos.

1.3 El desencuentro se debe interpretar de forma no absoluta

En tercer lugar, la hipótesis del desencuentro entre jóvenes trabajadores y sindicatos se confirma pero de forma matizada, interpretándola de forma no absoluta. Los jóvenes trabajadores consideran conveniente ciertas funciones de representación o asesoramiento de los sindicatos y delegan en ellos, aunque de forma condicionada. Los sindicatos han ampliado su representatividad mediante la extensión y generalización de las elecciones de cargos de representantes sindicales aumentando su legitimidad para determinadas funciones de intermediación. Desde los jóvenes trabajadores ese relativo reconocimiento y delegación no llega a procesos de participación en la acción sindical y de identificación y pertenencia fuertes, cuestión que tiene su traducción en los bajos niveles de afiliación sindical. A su vez, en un contexto de dificultades estructurales y de poder contractual de los sindicatos, los jóvenes trabajadores son sectores periféricos que ocupan un lugar secundario en las políticas sindicales, sus intereses son más difíciles de defender y se producen unos resultados segmentados de la acción sindical. Así, las

políticas sindicales son poco efectivas para modificar la segmentación laboral y la precariedad laboral juvenil y, a su vez, generan poca motivación para la implicación de los jóvenes. Por tanto, la conclusión es de desencuentro entre jóvenes trabajadores y sindicatos en el sentido de que sus vínculos mutuos son débiles y denotan un frágil encuentro.

Los grandes sindicatos generales aspiran a representar al conjunto de las clases trabajadoras, defienden y acuerdan en la negociación colectiva temas centrales para el conjunto de asalariados y, a veces, expresan, negocian y acuerdan con las instituciones aspectos sociolaborales que afectan a la mayoría de la sociedad. Ello supone que el nivel de su representatividad y legitimidad y el grado de la identificación de sus bases sociales sean un factor clave para las funciones de intermediación de los sindicatos, ya que su poder está condicionado por su capacidad para activarlas.

Al mismo tiempo, cobra especial relieve el papel de los jóvenes sindicalistas como representación y puente entre jóvenes trabajadores y sindicatos y dado el reducido volumen de la afiliación sindical juvenil. Algunos factores aparecidos en esta investigación que condicionan ese papel son los siguientes. Por un lado, se encuentran los dos tipos de dinámicas globales del movimiento sindical: la capacidad de influencia y el dinamismo sindical, y cambios en el sentido de pertenencia e identificación de sus bases sociales. Por otro lado, en la evolución de la representación y afiliación sindical juvenil, están influyendo otras dos dinámicas más específicas. 1) En relación con los sindicatos: las características de la estructura sindical y de los aparatos organizativos y qué papel efectivo tienen en su función de intermediación, en su eficacia en la gestión del poder organizacional y en los niveles de su legitimidad y representatividad. 2) Con respecto a los jóvenes sindicalistas: cómo influyen las dinámicas y mentalidades de las nuevas generaciones jóvenes, en particular, de los sectores con experiencias asociativas o en nuevos movimientos y redes sociales. Este papel de puente de los jóvenes sindicalistas es un aspecto estudiado, pero queda pendiente de investigar con mayor profundidad cómo va a incidir en las relaciones entre jóvenes y sindicatos.

En definitiva, existe una amplia participación juvenil en las elecciones sindicales, un apoyo condicionado a la representación sindical y una utilización de algunos de sus servicios –de información, mediación o asesoría-. Pero, su participación en la acción sindical es muy coyuntural, de forma defensiva, y ante expectativas de mejoras inmediatas, en un horizonte de escasos resultados sustantivos. La implicación juvenil en los sindicatos es débil y minoritaria. Esa ‘desafiliación’ de los jóvenes

trabajadoras con respecto al movimiento 'obrero' afecta a dos componentes centrales de la acción sindical: la influencia para conseguir resultados sustantivos, y la pertenencia, como identificación colectiva y cohesión interna. E igualmente, condiciona la configuración y el alcance de las identidades fundamentales del sindicalismo: hacia fines laborales, hacia la clase y hacia la sociedad.

El análisis sobre la actitud y la participación juvenil en relación con la acción sindical no lleva a una conclusión de un total desencuentro entre jóvenes y sindicatos. La tendencia dominante es su débil encuentro, aunque también conlleva la existencia de vínculos significativos entre ellos y momentos de mayor aproximación. Por una parte, los jóvenes trabajadores, sus intereses y expectativas, ocupan un lugar secundario dentro de las políticas operativas de los sindicatos. Sus prioridades son los vínculos y la defensa de los intereses de sus bases sociales centrales –población trabajadora estable de la administración pública y de las grandes y medianas empresas sindicalizadas- junto con los intereses y objetivos de las propias estructuras sindicales. Por otra parte, la mayoría de jóvenes trabajadores, por un lado, están en una situación de mayor subordinación ante el poder empresarial y, por otro lado, tienen una débil participación e identificación con el sindicalismo. Sus trayectorias laborales dependen más de su adaptación y esfuerzo individual, y la acción sindical es secundaria e instrumental para ellos.

Sin embargo, existen diversos vínculos de sectores de jóvenes con el sindicalismo. Existe una corriente minoritaria pero importante comparativamente de jóvenes afiliados a los sindicatos. Hay un sector de jóvenes más amplio con una implicación menos estable pero significativa. Se produce en dos planos. Uno, en la expresión de un cierto reconocimiento y delegación para la función de representación y mediación de los sindicatos y, particularmente, de esa representación sindical juvenil. Otro, en la participación ocasional o coyuntural en algunas iniciativas sindicales, en algunas formas de acción sindical y colectiva, o en la utilización de algunos instrumentos sindicales de información, asesoramiento o apoyo.

Por último, se ha analizado la precariedad juvenil y cómo es percibida, y el lugar secundario que ocupan los jóvenes en las políticas sindicales. Junto con los factores estructurales, culturales e históricos, esos dos factores están condicionando la relativa incapacidad de la acción sindical para conseguir un cambio sustantivo de esas condiciones del empleo juvenil. Ante esa relativa impotencia de la acción de los sindicatos y junto con otros cambios de mentalidades, se produce el predominio de

estrategias adaptativas e individuales entre los jóvenes y el alejamiento de los sindicatos. Son dos factores clave en la explicación del desencuentro entre jóvenes y sindicalismo, cuyo resumen se expone en la siguiente sección. Antes de ello se expone un resumen de las ideas más relevantes de la tesis que complementan esta reformulación general del diagnóstico del desencuentro.

1.4 Las ideas más significativas de la tesis

Tras la explicación de los resultados de la investigación acerca del problema principal de los débiles vínculos entre jóvenes trabajadores y sindicalismo, a continuación se hace un resumen de las ideas más significativas expuestas en la tesis que amplían y matizan esa valoración global.

Tras el capítulo inicial, acerca de los objetivos, relevancia, orden expositivo y metodología de la tesis, en el capítulo segundo se han expuesto los enfoques teóricos acerca de los tres componentes centrales de la investigación: acción sindical, trabajo y conciencia social. Con respecto a la acción sindical se propone un modelo sociológico basado en la interpretación de las dos lógicas de la acción sindical –pertenencia e influencia- y la teoría de los incentivos. Se señala la importancia y los desequilibrios y dificultades actuales de la función de intermediación, como papel fundamental de los sindicatos, y los límites del neocorporatismo. Se exponen los cambios en la configuración de los sindicatos: su estructura organizativa y la burocracia sindical junto con el peso de los factores culturales y subjetivos en la conformación de las identidades del movimiento sindical: hacia fines laborales, hacia la clase y hacia la sociedad (Hyman, 2004). Igualmente, se analiza la dimensión sustantiva y social del sindicalismo y se expresa la necesidad de un enfoque dinámico, con una perspectiva histórica, que incorpore los procesos de las coyunturas críticas y los cambios estratégicos de los sindicatos.

En relación con las concepciones sobre el trabajo y su centralidad se critican los paradigmas que han interpretado al trabajo –al empleo- como factor central en la socialización y generación de conciencia y en la conformación de identidades colectivas y de comportamiento social, desconsiderando los cambios acaecidos estas últimas décadas. Y también se desechan los enfoques unilaterales que infravaloran la problemática del trabajo y la importancia fundamental que todavía tiene el empleo para los jóvenes trabajadores. Se expone una valoración más ambivalente del papel del

trabajo en esta fase histórica y, específicamente, en relación con los jóvenes. Por un lado, permanece, incluso aumenta, la importancia de la problemática del trabajo, por la crisis de la norma social del empleo estable y con plenos derechos y por la ampliación de la precariedad laboral juvenil. Pero, por otro lado, se ha reducido su papel tradicional como foco central de identificación colectiva y como proceso de transformación en acción social. Se está produciendo una crisis de las identidades laborales tradicionales y una transición hacia otras identidades, todavía embrionarias (Dubar, 2002). Ello conlleva una menor capacidad contractual y de pertenencia de las clases trabajadoras al movimiento obrero y sindical según el modelo tradicional.

El sindicalismo no es una mera asociación instrumental de servicios. Para mantener su función representativa necesita articular y conectar con los nuevos procesos de identificación social. Esto lleva a explorar qué nuevas relaciones interpersonales se están produciendo en el ámbito sociolaboral, qué reajustes, adecuaciones y estrategias adoptan los nuevos sectores jóvenes y precarios y cuál es el nuevo tejido social para el sindicalismo. Así, se analizan algunos rasgos de la conformación de la clase obrera, y particularmente, cómo afectan estos cambios a las mentalidades y valores de los jóvenes trabajadores actuales. Éstos tienen elementos identitarios más transversales y débiles, y procesos de mayor individualización y menor identificación obrera. En ese sentido, se hace una valoración crítica de diferentes paradigmas interpretativos de carácter determinista y se pone el énfasis en la importancia de los mecanismos de mediación entre condiciones de existencia, conciencia social y comportamiento colectivo.

En los capítulos tercero y cuarto se han comprobado y expuesto unas conclusiones claves en la interpretación de la gravedad de la precariedad laboral juvenil y de sus tendencias, tal como estaba expresado en la primera hipótesis central. El nivel de temporalidad juvenil es alto y se mantiene; ha descendido la tasa de paro, pero una parte de empleos con contratos indefinidos de fomento del empleo se han considerado como inestables, en relación con el clásico empleo fijo. Las tendencias están fragmentadas y son contradictorias. Hay una relativa movilidad ascendente entre una parte de jóvenes pero la mayoría se mantiene en una situación de estancamiento o de retroceso en la precariedad. En el momento de abordar los proyectos vitales más duraderos y el paso a la vida adulta todavía existe una situación de inseguridad e inestabilidad laboral de un tercio de jóvenes y una situación de relativa incertidumbre y vulnerabilidad de otro tercio. En la última década se ha producido una fuerte expansión del empleo con una ampliación del volumen de jóvenes ocupados y una reducción

sustancial del desempleo juvenil. Ello ha producido una movilidad ascendente desde dos escalones diferentes. Desde el paro, la inactividad o la inmigración hasta el empleo precario, y desde el empleo temporal hasta la situación intermedia definida por el nuevo contrato indefinido de fomento e incentivado. Sin embargo, se constata que en los niveles de temporalidad y segmentación laboral no se han producido avances significativos derivados de las políticas públicas y empresariales y de la concertación social con los sindicatos, y que se han consolidado unos niveles altos de precariedad laboral juvenil. Ello es una de las causas de fondo de una doble dinámica de los jóvenes trabajadores, en el contexto de las estrategias empresariales de recursos humanos, tal como se ha desarrollado en los capítulos anteriores: 1) utilización de estrategias adaptativas e individuales como vía para intentar su movilidad ascendente, y 2) su distanciamiento de los sindicatos y de la acción colectiva, que nos les ofrecen garantías de mejora de la calidad del empleo y de sus trayectorias laborales.

Seguidamente, en el capítulo quinto, se establece un diagnóstico sobre las dinámicas del escaso y frágil encuentro de jóvenes y sindicalismo y su relación con las diferentes etapas del sindicalismo en España. En lo que se refiere al análisis de las políticas sindicales y el lugar que ocupan los jóvenes trabajadores en ellas se realiza un análisis comparativo y crítico de toda la documentación consultada. Se hace un recorrido histórico de las principales estrategias de los sindicatos y cómo están influyendo, particularmente, en las condiciones sociolaborales y de empleo de los jóvenes, y de los elementos culturales y de identificación que han conformado las estructuras sindicales y que están transmitiendo a los jóvenes. Se centra en los últimos quince años, ámbito de socialización laboral de los jóvenes trabajadores actuales.

En ese capítulo se demuestra el papel poco relevante que han tenido los jóvenes trabajadores, sus intereses y sus características, para las políticas sindicales efectivas de los grandes sindicatos. Se exponen algunas diferencias entre las dos últimas etapas del sindicalismo en España -1985/1994 y 1995 en adelante-, con rasgos específicos en las estrategias sindicales dominantes. En la primera de ellas los sindicatos consiguieron una mayor influencia sustantiva y una mayor participación e identificación de sus bases sociales. Ello supuso el mayor incremento de los porcentajes de la afiliación sindical desde los comienzos de la etapa democrática y la consolidación de los sindicatos –la segunda transición- desde la grave crisis de finales de los años setenta y primeros de los ochenta. Particularmente, en los últimos años, los grandes acuerdos para la estabilidad del empleo y para la negociación colectiva no han supuesto avances significativos para

mejorar la precariedad juvenil y sus condiciones laborales. Se mantiene una fuerte segmentación laboral, especialmente, con la importante composición inmigrante, gran parte joven. Se señala que las políticas fundamentales de la acción sindical están definidas por un papel defensivo –de mantenimiento de condiciones y derechos- y una relativa fragilidad de la capacidad contractual y transformadora del movimiento sindical en España. Además, los ejes centrales de su acción sindical son más dependientes de los intereses y dinámicas de sus bases sociales centrales –adultos estables sindicalizados- y de los objetivos e intereses de su estructura organizativa.

No obstante, los grandes sindicatos ejercen cierta influencia, su acción sindical constituye un factor de freno para medidas más duras o unilaterales de empresarios e instituciones y son un mecanismo de defensa y asesoramiento para las clases trabajadoras. Ello les permite mantener unas bases sociales centrales relativamente sólidas y duraderas y cierta representatividad y legitimidad social ante los sectores juveniles y precarios. Pero sus políticas sindicales efectivas, los resultados de su acción sindical y sus dinámicas organizativas no son suficientes para contrarrestar las tendencias desfavorables derivadas de los nuevos contextos socioeconómicos y productivos, de la fuerte segmentación laboral. Esa inercia deja en una situación más vulnerable e indefensa a los jóvenes trabajadores. Estos aspectos tienen reflejo en los vínculos débiles y poco consistentes de los sindicatos con la gente joven y precaria. Esa tendencia se corresponde con una actitud de cierta delegación pero de poca implicación e identificación de los jóvenes con los sindicatos, que puede llegar a cierta indiferencia, tal como se analiza en los capítulos quinto y sexto.

Así, el capítulo sexto clarifica la posición de distanciamiento y poca participación de los jóvenes trabajadores en los sindicatos. Se analiza la representación y la afiliación sindical y su evolución, comparando las diferentes etapas del sindicalismo en España. Aparte de otros factores estructurales desincentivadores, como la gestión empresarial de la precariedad del empleo, se han señalado los componentes internos del sindicalismo que condicionan las relaciones con los jóvenes trabajadores. Así, se establecen comparativamente los momentos y los tipos de la acción sindical que inciden más favorablemente en esos vínculos de pertenencia. Se interpretan bajo los dos criterios: la mayor influencia externa con resultados sustantivos y la mayor capacidad expresiva y de liderazgo social de los sindicatos. Con un gran despliegue estadístico y descriptivo se interpreta el comportamiento de los jóvenes frente al sindicalismo: el desencuentro como tendencia dominante. Sin embargo, se apunta un aspecto

complementario: la existencia de una relativa aceptación de la función de intermediación y representación de los sindicatos y de una participación en los procesos de elecciones sindicales y, por tanto, de un relativo apoyo a la gestión de sus representantes. Así, por un lado, existe una significativa representación sindical y, por otro lado, un escaso porcentaje de afiliación sindical juvenil. El desencuentro se debe interpretar no como absoluto o permanente sino conviviendo con distintos niveles y momentos de mayores vínculos y relaciones entre ambas partes. Por un lado, existe un escaso y frágil encuentro entre la mayoría de jóvenes trabajadores y los sindicatos, y las relaciones existentes son poco sólidas y duraderas. Por otro lado, se producen puntos de encuentro y de interacción que dejan un poso de experiencia compartida y de intereses comunes.

En el capítulo séptimo se evidencia la fragmentación existente y la importancia de las mediaciones culturales e institucionales para la generación de la acción sindical, y se expresan las grandes dificultades para un acercamiento juvenil a las dinámicas y estructuras sindicales actuales. Al mismo tiempo, los jóvenes trabajadores perciben una relativa impotencia del sindicalismo para regular y avanzar en sus condiciones sociolaborales, y tienen una fuerte dependencia de la gestión empresarial de los recursos humanos y de las relaciones laborales. Ello afecta a su limitado acercamiento e identificación con el sindicalismo y conlleva la consolidación de una estrategias adaptativas e individuales dominantes entre ellos. Así mismo, se produce una correspondencia de los sindicatos que asocian a los sectores jóvenes y precarios con una base social periférica. En consecuencia, los sindicatos buscan unos mínimos de representatividad ante ellos para cubrir las funciones de intermediación de las estructuras sindicales. Sin embargo, junto con las mayores dificultades y las pocas expectativas de resultados a corto plazo, no se activan los esfuerzos adicionales necesarios para estimular y consolidar un mayor acercamiento con esos nuevos trabajadores.

Por último, en este capítulo final se realiza una exposición de las conclusiones principales de la tesis. Seguidamente, se explica el papel de la precariedad laboral como factor que condiciona el desencuentro entre jóvenes trabajadores y sindicatos. Se ha realizado un amplio análisis de la misma. En estas conclusiones se sintetiza su relación con la primera hipótesis: la débil implicación de los jóvenes trabajadores en la acción sindical.

2. Precariedad laboral, factor de desencuentro

Anteriormente, se ha planteado un primer interrogante en relación con las condiciones de empleo de los jóvenes trabajadores: Qué dimensión y qué tendencias tiene la precariedad laboral juvenil; cómo influye en su actitud hacia la acción sindical. Su contestación pretende resolver algunas incógnitas para abordar mejor la explicación de las trayectorias laborales de los jóvenes, su conciencia social, sus estrategias adaptativas e individuales y su vinculación con la acción sindical y el sindicalismo. Las respuestas a estos interrogantes se han ido tratando con detalle en la investigación. Son fundamentales para establecer conclusiones sobre las trayectorias laborales de los jóvenes, comprobar la permanencia de un segmento precario y evaluar las consecuencias sociales y sus posibles efectos. Estas condiciones sociolaborales y de empleo de los jóvenes y su percepción constituyen el primer polo de la relación entre jóvenes trabajadores y sindicatos que se ha analizado en esta investigación. Este análisis era un punto de partida necesario para evaluar los cambios en la conciencia y la actitud de los jóvenes trabajadores respecto de la acción sindical y los sindicatos, para establecer las razones de su débil encuentro. Por ello, se hace una breve recapitulación del diagnóstico sobre el mercado de trabajo juvenil y las trayectorias laborales de los jóvenes, planteado en los capítulos tercero y cuarto, aunque antes se sintetiza el concepto de precariedad explicado en el mismo capítulo, ya que es clave para la interpretación de esas tendencias y de su relación con la acción sindical.

2.1 La precariedad condiciona la acción sindical y los vínculos entre jóvenes y sindicatos

En esta sección se resume la explicación de cómo la precariedad laboral condiciona la acción sindical y refuerza el desencuentro de jóvenes trabajadores y sindicatos.

Primero, ha sido necesario precisar el concepto de precariedad para interpretar las dinámicas y trayectorias laborales de las y los jóvenes trabajadores, y su actitud ante la acción colectiva y sindical. Aquí se sintetizan los tres planos y las dos dimensiones de la precariedad.

Dentro de la precariedad laboral existen tres planos: 1) Inestabilidad, inseguridad, fragilidad en el empleo. 2) Flexibilidad y penosidad en las condiciones laborales, junto con bajos salarios. 3) Indefensión, subordinación y desprotección. Los tres planos están interrelacionados. *Estar* en la precariedad y, más todavía, *ser* trabajadora o trabajador precario supone la permanencia *prolongada* en una situación de empleo precario o de paro. Además, la precariedad laboral está asociada a una posición no voluntaria sino impuesta, en un contexto de aumento del poder empresarial en las relaciones laborales y de empleo.

La precariedad tiene dos dimensiones. Una es la precariedad laboral que condiciona y es condicionada por la precariedad social. Ésta es la segunda, y hace referencia a las condiciones sociales generales de inestabilidad e inseguridad. Esas condiciones de vida, de vivienda, culturales y relacionales frágiles se pueden extender a otras facetas de discriminación. Por otra parte, ligado al aumento de la precariedad laboral y social ha aumentado el problema de la ‘vulnerabilidad’ e ‘incertidumbre’ en los proyectos vitales, y también la siniestralidad laboral y los efectos psicosociales y de identidad personal derivados de la inestabilidad sociolaboral. Por tanto, aquí se ha analizado la precariedad laboral juvenil, su percepción y sus efectos para la acción sindical, sin entrar en otras facetas. En particular, sólo se ha aludido colateralmente a algunos aspectos importantes asociados a esa precariedad social como la economía sumergida, la inmigración irregular o las condiciones de acceso a la vivienda.

Se han criticado los enfoques unilaterales sobre la precariedad. Un enfoque es el ‘catastrofista’: la precariedad es ‘inevitable’ y ‘progresiva’ por el desarrollo económico ‘neoliberal’ o por la globalización económica. Otro enfoque es el ‘embellecido’: la precariedad es transitoria o resoluble por el propio desarrollo económico más competitivo y de empleo cualificado. Ambos están basados en el determinismo económico, eluden las mediaciones políticas, culturales e institucionales, y pueden generar una actitud de pasividad ante ella.

También existen dos lógicas erróneas para establecer la relación entre condiciones materiales de existencia y acción colectiva, que condicionan la actitud ante la precariedad laboral: 1) La primera es la lógica precariedad-resistencia social como relación mecánica. Existiría un nuevo sujeto, que encarnaría las potencialidades revolucionarias de la clase obrera ideal, y no surgiría la resistencia debido a la función de tapón de la burocracia sindical o, directamente, a la presión del sistema. 2) La segunda lógica es la infravaloración de la importancia –de la precariedad- del trabajo

como fuente de malestar. También suele llevar aparejada la idea de la ‘integración’ o ‘desaparición’ del movimiento sindical, y la ‘anomia’ o ‘alienación’ de la gente precaria. Por tanto, estos enfoques unilaterales y estas lógicas erróneas se han desechado porque dificultan la interpretación de los factores y dinámicas que explican la interacción entre jóvenes trabajadores y sindicatos.

Segundo, se ha explicado que unos dos tercios de jóvenes trabajadores tienen trayectorias laborales prolongadas y en precario, junto con la evidencia de que el bloqueo no es absoluto, las dinámicas sociolaborales están segmentadas y se han producido diversas trayectorias ascendentes. Además, más de la mitad expresan su malestar por esa inseguridad del empleo. Sin embargo, también se ha constatado su débil implicación en la acción colectiva y sindical. Las estructuras sindicales tienen una importante representatividad, sobre todo electoral, como base de su legitimidad y de un relativo poder autónomo, aunque su arraigo es diferente entre su base social central y la periférica. Existe una delegación de los jóvenes trabajadores en los sindicatos para ciertas funciones de representación e intermediación. De forma más puntual se produce una participación en procesos de movilización más amplios o la utilización instrumental de algunos de sus servicios de información y asesoramiento. Pero esa implicación juvenil es limitada y está asociada a dos tipos de causas. 1) Causas derivadas de un contexto externo desfavorable, en particular, la gestión empresarial de la amplia precariedad laboral. 2) Causas internas, especialmente, una acción sindical segmentada y una baja identificación y pertenencia al sindicalismo.

Tercero, se ha señalado el contraste entre unas realidades problemáticas de las condiciones laborales y de empleo de jóvenes trabajadores y trabajadoras junto con una percepción de su importancia y, al mismo tiempo, una ausencia de mayor participación en la acción colectiva y sindical y de acercamiento a los sindicatos. Ello en el contexto de esas tres dinámicas principales de las trayectorias laborales –ascendentes, estancamiento y bloqueo o descenso-. Además, existe una fragmentación e individualización de los ‘itinerarios’ reales de los sectores precarios y jóvenes y de sus expectativas de salida.

Aquí aparece la importancia de valorar los factores y mediaciones externos e internos entre ambos componentes para evaluar los vínculos entre jóvenes trabajadores y sindicalismo. Entre los factores externos se han destacado dos. Uno y más relevante, la gestión empresarial de la precariedad laboral como mecanismo estructural y de poder en las relaciones laborales que desactiva una dinámica de exigencia reivindicativa e

impone dinámicas de ‘empleabilidad’ y ‘activación’ individual. Otro y más secundario, los límites del poder contractual de los sindicatos y los límites de sus políticas sindicales, en la doble lógica de influencia y pertenencia, en particular con respecto a las condiciones de los jóvenes trabajadores. Con respecto a las mediaciones internas, la débil pertenencia, hay una cuestión que valorar: la disociación entre, por un lado, la conciencia de la importancia y gravedad de la problemática laboral y, por otro lado, su menor influencia en la identidad y la acción colectivas.

Así, ante las dificultades para el avance colectivo derivado de los factores externos y los cambios en las mediaciones internas, entre los jóvenes trabajadores se producen cuatro discursos y estrategias interrelacionadas. Las dos primeras son de carácter más individual: 1) de tipo adaptativo a las exigencias productivas como mecanismo de supervivencia, y 2) de avance en el empleo y en la carrera profesional a través del esfuerzo individual. Sin embargo, esas dos estrategias se combinan con otras dos dinámicas de carácter más colectivo, y que también pueden confluir: 3) una, la de la débil vinculación, utilización y apoyo a la acción sindical formalizada junto con la delegación hacia sus representantes sindicales, y otra, 4) de carácter pre-sindical, defensiva y de resistencia individual -ante la presión al aumento de su rendimiento o la arbitrariedad empresarial- y de apoyo en relaciones informales, junto con algunas expresiones colectivas semi-espontáneas. Son aspectos que definen la actitud y las dificultades de los jóvenes trabajadores para la acción sindical aparecidos en esta investigación. Ahora para completar esta sección sobre la precariedad laboral y su conexión con la actitud de los jóvenes ante el sindicalismo se exponen una síntesis de las dinámicas del mercado de trabajo juvenil, que precisa su alcance y evolución entre las diferentes clases de jóvenes trabajadores.

2.2 Mercado de trabajo juvenil y efectos para la acción sindical

a) Principales rasgos del mercado de trabajo juvenil

En primer lugar, se sintetizan los principales rasgos del mercado de trabajo juvenil. Posteriormente, se expondrá una valoración de ese proceso y sus efectos para la acción sindical. Se ha confirmado la persistencia de una precariedad mayoritaria, pero no estática ni generalizada en el conjunto de jóvenes trabajadores. Existen diferencias significativas, por grupos de edad, por sexo y por nivel de estudios. Se ha reflejado una

fragmentación y segmentación del mercado de trabajo juvenil y tres tipos de dinámicas –ascendente, estancada y descendente-, con ausencia de expectativas favorables para el tercio intermedio y una gran fragilidad para el tercio vulnerable.

Utilizando los dos indicadores básicos –desempleo y temporalidad- existe una dinámica dominante de precariedad laboral entre los jóvenes trabajadores que afecta a dos tercios de los mismos y un total de 3,2 millones –2,4 millones de temporales y 0,8 millones de desempleados-². Es una dinámica persistente y prolongada en el tiempo que define una situación grave en su proceso de socialización laboral. Sin embargo, dada la fuerte expansión del empleo, se han producido dos movilizaciones ascendentes relevantes. Una, desde el paro, la inmigración o la inactividad hacia el empleo precario, y otra, desde el empleo temporal hasta el empleo con contrato indefinido de fomento e incentivado. Al mismo tiempo, con la edad, se produce una trayectoria ascendente en una parte de ellos. Se reduce el porcentaje de temporalidad en el último tramo, de 25 a 29 años, a algo menos de la mitad de los asalariados –46%-, aunque cuando se enfrentan al periodo adulto y contando el desempleo –11%- todavía la precariedad afecta a más de la mitad del conjunto de jóvenes asalariados y desempleados de ese grupo de edad.

Los cambios en el mercado de trabajo, según las cohortes de edad dentro de la juventud, son muy significativos. Limitada incorporación a la actividad laboral entre los 16 y 19 años, con altas tasas de paro y temporalidad de los activos. Progresiva incorporación al empleo entre los 20 y 24 años, con importantes tasas de desempleo y mayoritarias tasas de temporalidad. En ambos tramos, la situación dominante entre los jóvenes activos es la precariedad laboral, con diferencias según el origen y el estatus socioeconómico familiar y el sexo. Hay una dinámica más desfavorable para jóvenes de baja cualificación –de origen social bajo-, y para las mujeres jóvenes. La inactividad y la prolongación de los estudios, mientras funciona el apoyo familiar, son una estrategia defensiva frente al paro o los empleos más penosos y precarios, aunque en la primera etapa una parte de los jóvenes los utilizan de forma ocasional.

Entre los 25 y 29 años han ido disminuyendo las tasas de paro y de temporalidad. En el año 1995, el 67% de los jóvenes activos estaban en paro o en temporalidad, y en el año 2005, suman el 52% –11% de paro y 41%³ de temporalidad sobre activos-. En este grupo de edad, el porcentaje de precariedad laboral, en esos diez

² Los datos de esta sección están referidos a la EPA-2005IV.

³ La tasa de temporalidad –porcentaje respecto a jóvenes asalariados- en este grupo de edad, en ese año, es el 45,96% –tabla 3.30-. Aquí, se utiliza la referencia del porcentaje de temporalidad en relación con el total de jóvenes *activos*.

años, ha descendido quince puntos y de predominar el paro ha pasado a predominar el empleo precario. Sin embargo, si se toma la población asalariada y desempleada, de ese tramo de edad, todavía el 57% están en una de esas dos situaciones precarias de paro – 11%- o temporalidad –46%-. Por tanto, en ese tramo de edad, un sector sustancial de la población activa juvenil, superior a la mitad –temporales, desempleados- todavía continúa en una relativa –mayor o menor- inestabilidad laboral, cuando se van haciendo cada vez más perentorias sus necesidades de emancipación y seguridad laboral. A ello habría que añadir la ausencia de una perspectiva de seguridad a largo plazo de una parte de los nuevos indefinidos incentivados. La otra cara es que la temporalidad no es mayoritaria ni es permanente entre la última cohorte de edad de la juventud ocupada, y algo más de mitad de jóvenes asalariados tienen un contrato indefinido –de fomento- cuando entran en la edad adulta. Además, su horizonte, el grupo de edad de 30 a 39 años, todavía está constituido por un 40% en la precariedad laboral y el tipo de contratación indefinida de referencia –de fomento e incentivado- ofrece menos garantías de estabilidad que el clásico empleo fijo.

Se han utilizado dos indicadores fundamentales acerca de la precariedad laboral –desempleo y temporalidad- pero se han añadido dos precisiones. Primera, que hay jóvenes que utilizan empleos temporales de forma muy puntual o instrumental. En ese caso no lo asocian a una situación de precariedad a medio plazo, ya que mantienen otras prioridades –estudios, experiencia- y apoyos familiares. Segunda, que otra parte de jóvenes con empleos con contrato ‘indefinido’ no mantienen las garantías de seguridad y estabilidad que esa palabra sugiere. Se ha definido aquí esa contratación de fomento e incentivada como una situación intermedia, entre la temporalidad y el empleo ‘fijo’. Así, esos contratos tienen una duración ‘determinada’ media inferior a cuatro años – muchos, por dos años, mientras permanecía la subvención, ampliada hasta tres y cuatro años con la reciente reforma del mercado de trabajo-. Por tanto, se ha producido un cambio ‘nominal’ con respecto a la temporalidad, pero una parte de esos empleos se pueden considerar precarios al no ofrecer suficientes garantías de continuidad y seguridad. Se ha tratado con profundidad la figura del nuevo contrato indefinido, ya que como fórmula intermedia puede distorsionar la valoración cualitativa que se pueden hacer de las tendencias en términos de ‘estabilidad’, por un lado, o ‘precariedad laboral’, por otro. La carga semántica que tiene esa palabra clásica -indefinido- no refleja esa posición intermedia de fragilidad de muchos de esos nuevos contratos. Es difícil precisar el alcance de las dos precisiones, aunque tienen efectos de signo

contrario. No obstante, sí afecta a dos tipos de jóvenes diferentes en momentos distintos de sus trayectorias. Así, los empleos temporales entre algunos sectores más jóvenes no revestirían una gran gravedad al ser puntuales e instrumentales y tener un papel secundario en sus proyectos personales y profesionales. Al contrario, algunos empleos indefinidos incentivados en jóvenes que entran en la edad adulta no les garantizan una seguridad y estabilidad a medio plazo, tras una experiencia precaria más prolongada y cuando son centrales para sus proyectos vitales.

Se ha hecho hincapié en un enfoque dinámico de la precariedad, interpretando las posiciones de los jóvenes trabajadores en el mercado de trabajo dentro de trayectorias laborales prolongadas y proyectos vitales a largo plazo. Así, se han definido tres dinámicas diferentes que expresan la segmentación de los jóvenes y sus trayectorias principales. Un primer nivel, de un tercio de jóvenes trabajadores tiene trayectorias laborales ascendentes. Con un proceso rápido o prolongado, al final han conseguido una posición relativamente estable y consolidada. Un segundo nivel, de un tercio intermedio, se mantiene en una trayectoria precaria o incierta. Ello supone la posibilidad de tener algunos ascensos desde una precariedad grave a otra menos grave, pero sin consolidar su estabilidad y seguridad. Un tercer nivel, otro tercio, con unas trayectorias precarias graves o bloqueadas, aunque una parte ha ascendido desde la precariedad extrema o la inmigración.

Al mismo tiempo, se ha comprobado que existe una amplia conciencia social en los jóvenes trabajadores sobre la precariedad laboral: más de la mitad de jóvenes trabajadores activos -53,4%- expresan inseguridad ante su empleo, con un total de unos 2,5 millones de jóvenes –mitad mujeres y mitad varones-, aunque es superior el porcentaje de esa inseguridad percibida entre las mujeres -60,4%- que entre los varones -48%- (Tabla 4.16).

Igualmente, en el plano de la actitud ante el trabajo se ha comprobado que cobra cada vez más importancia como problemática, en función de la precarización y los altos índices de desempleo juveniles. El trabajo sigue siendo importante para sus vidas (CIS, 2005). Un buen empleo, una mejora en la trayectoria laboral y profesional, aparece como una prioridad para los proyectos individuales de los jóvenes, cuando se incorporan de forma permanente al mercado de trabajo. Es, sobre todo, en el proceso prolongado de transición hacia la integración en el mercado laboral –entre 16 y 21 años- con una experiencia laboral limitada, ocasional y de experimentación cuando se producen mayores ambivalencias con respecto al empleo y el mayor peso de otros

ámbitos de socialización –escuela, ocio- en un ambiente social más abierto y tolerante. El proceso de incorporación permanente de los jóvenes a la ocupación genera otras dos ambivalencias ante trabajo: 1) malestar por las condiciones duras de precariedad laboral prolongadas, y 2) implicación en el empleo y en sus funciones instrumentales y relacionales.

Estas dinámicas han sido dominantes en los últimos quince años, son prolongadas y han afectado a la experiencia y socialización de toda una generación de jóvenes. Suponen otro marco sociolaboral diferente a la etapa fordista, y está por ver cómo se configuran sus nuevas identidades laborales.

b) Dinámicas laborales y efectos para la acción sindical

En segundo lugar, se sintetiza el análisis de las dinámicas sociolaborales para explicar la profundidad de sus condicionamientos hacia la acción sindical y el encuentro entre jóvenes trabajadores y sindicatos. Se ha pasado de la norma social del empleo estable –aun con bajas condiciones laborales o de salarios- y de la ciudadanía laboral y social como modelo y garantía de progreso y de integración del conjunto de la clase obrera, a su cuestionamiento y fragmentación. Del empleo de calidad –fijo, seguro, estable, con derechos- al empleo precario. Se ha reducido el desempleo en España –no tanto en la UE-, aunque con persistencia de un porcentaje significativo de paro juvenil. Y se han ampliado las zonas intermedias y mixtas entre paro y empleo temporal y entre empleo precario y fijo.

Dos aspectos se han tenido en cuenta para evaluar la precariedad laboral y sus fronteras ambiguas: 1) La ambivalencia del indicador del contrato indefinido de fomento que refleja una movilidad ascendente desde la temporalidad -aunque a veces sólo ofrece un cambio nominal- y una posición intermedia de empleo de duración determinada y con menos garantías que el indefinido ordinario. 2) Una parte de empleo temporal es ‘voluntario’, con un papel instrumental –salario, experiencia, relación-. Se utiliza como actividad secundaria respecto de la actividad y proyecto principal, y junto con la acumulación de capacidades individuales y suficientes con apoyos familiares, con la expectativa de una aproximación posterior más rápida a un empleo cualificado.

Se ha pasado de la polarización de las dos situaciones de empleo estable y paro, en los años ochenta, al ascenso del empleo precario y una mayor fragmentación del mercado de trabajo desde los años noventa. En España, con la creación de seis millones

de empleos, en los últimos diez años, se han incorporado de forma masiva jóvenes e inmigrantes al empleo precario. Esta ampliación y rejuvenecimiento de las clases trabajadoras configura una situación cualitativamente distinta a la de la primera mitad de los noventa, con altas tasas de paro y poca población ocupada juvenil. Antes –junto con las condiciones laborales y salariales de la población adulta ocupada- el problema principal era el paro –y sus alternativas de reparto del trabajo y protección social o rentas básicas-, con la disociación de campos, laboral y extra-laboral. El paro era masivo y existía una responsabilidad social sobre sus causas y respuestas. En estos años, se ha producido un cambio. El desempleo es menor, es un paro ‘flexible’, con una exigencia de mayor responsabilidad ‘individual’ por la empleabilidad –reforzada por los servicios de empleo y las estrategias de formación- para salir de él a través de un ‘empleo precario’. Se ha reconvertido el problema hacia la ‘precariedad laboral’, con una gran base social juvenil y precaria en las empresas y otra parte fuera o entrando y saliendo. La atención de los jóvenes se traslada a la mejora del ‘empleo’ y de las condiciones laborales, de forma individualizada.

Estas dinámicas de precariedad laboral juvenil son duraderas en España. A lo largo de la investigación se han señalado cuatro tipos de factores históricos y estructurales que explican su persistencia: 1) La flexibilidad y los bajos costes laborales es la principal estrategia empresarial española para hacer frente a las incertidumbres a corto y medio plazo de la producción. 2) Un sistema productivo anclado en un modelo de empleo de alta intensidad de mano de obra y baja cualificación, derivado de una mezcla de procesos adaptativos a las necesidades productivas y estrategias empresariales sistemáticas. 3) Las políticas públicas –normativas- han sido favorables para la ampliación de la temporalidad, desde 1984, con importante consenso político y económico, y los acuerdos generales para la estabilidad del empleo –del año 1997- no han logrado reducirla. 4) Factores demográficos de aumento de la oferta de empleo: importante inmigración, poca población ocupada previa, especialmente juvenil, e incorporación de mujeres al mercado de trabajo. Así, en los discursos de los jóvenes trabajadores y sindicalistas ha aparecido ese primer factor que explica su distanciamiento hacia los sindicatos: la gestión empresarial de la socialización laboral en la precariedad como elemento desincentivador para la acción sindical y mecanismo de presión y control de la fuerza de trabajo. Aquí se deja apuntado como un factor más.

Igualmente, se ha explicado un segundo factor: la gestión institucional de la precariedad y, en particular, los acuerdos para la estabilidad en el empleo del año 1997.

Se ha concluido que no consiguieron rebajar los porcentajes de temporalidad durante estos últimos nueve años. Es decir, junto con los escasos resultados de la negociación colectiva en este campo, esos acuerdos generales no han servido para demostrar una influencia sindical efectiva para reducir esa precariedad laboral. Se ha terminado con la valoración de los objetivos de la reforma del mercado de trabajo, aprobada el pasado mes de junio de 2006, con un tipo de medidas similares a las de 1997. Sin embargo, queda pendiente el análisis de sus efectos sobre la temporalidad y la precariedad laboral y, como consecuencia, la valoración de la efectividad de la influencia de los sindicatos a través de este acuerdo general y su significado en relación con el acercamiento a los jóvenes trabajadores. Estos dos condicionamientos ‘externos’ van a configurar el volumen de precariedad laboral y las condiciones de empleo de los jóvenes trabajadores. De ahí, entre otras cosas, se podrán derivar posibles cambios en las trayectorias laborales de los jóvenes y en su percepción del papel y de la gestión de los sindicatos que no se pueden todavía analizar.

Tras estas primeras conclusiones que explican y reformulan la primera hipótesis, la débil implicación sindical de los jóvenes trabajadores y el papel relevante de sus condiciones laborales precarias, a continuación se resumen los componentes que explican la segunda hipótesis, el lugar secundario que ocupan los jóvenes trabajadores en las políticas efectivas de los sindicatos. La interacción de las dos dinámicas expresa el nivel de desencuentro entre ambos.

3. La segmentación de la acción sindical

Esta sección expone las conclusiones acerca de un elemento fundamental de las políticas y dinámicas del sindicalismo, la segmentación de la acción sindical y los diferentes efectos para las dos bases sociales de los sindicatos: una, central -estables sindicalizados-; otra, periférica -jóvenes y precarios-. Se ha analizado con detenimiento en capítulos anteriores en relación con la segunda hipótesis: el lugar secundario de los jóvenes trabajadores en las políticas sindicales. Es un factor que explica el desencuentro de sindicatos y jóvenes y matiza los puntos de encuentro y de relación entre ambos.

La precariedad laboral, su percepción y la acción colectiva frente a ella tienen distinta importancia para cada una de esas dos bases sociales. Se ha explicado que los

intereses materiales y las dinámicas sindicales se segmentan. Los sindicatos dan prioridad a su base social central, por su mayor dependencia representativa y de afiliación y por la inercia de su acción sindical. La defensa de los intereses de su base social periférica es más difícil, y están menos condicionados por una composición menor y menos compacta. Así, los sindicatos buscan la delegación para su función representativa y de intermediación y consiguen unos mínimos en el plano cuantitativo del voto en las elecciones sindicales. Pero no llegan a tener una identificación, implicación y afiliación consistente, en particular de los sectores jóvenes y precarios. Esa débil influencia y pertenencia es una causa de las dificultades para la acción sindical con jóvenes trabajadores y explica su pérdida de eficacia y la fragilidad y condicionalidad de los vínculos entre ambos. Por tanto, ha sido necesario realizar un diagnóstico completo y realista de esta cuestión para evaluar la profundidad del desencuentro y las dificultades para el acercamiento mutuo.

Aquí se resumen las dinámicas sindicales que dejan en un lugar secundario a los jóvenes trabajadores y condicionan esas mediaciones entre los tres componentes – precariedad, conciencia social y acción sindical-. Las conclusiones de la aplicación del modelo sociológico –lógicas de la acción sindical, teoría de los incentivos y cambios estratégicos- a la relación de los sindicatos con los jóvenes trabajadores españoles, se pueden formular destacando tres aspectos fundamentales: 1) la ausencia de avances sociolaborales sustantivos para los jóvenes trabajadores, en los últimos años, derivados de la acción sindical; 2) la segmentación de los resultados de la acción sindical, entre bases sociales centrales y periféricas, y 3) el debilitamiento de los mecanismos de pertenencia que median en los procesos de identificación colectiva. Estos factores explican el relativo desencuentro entre jóvenes trabajadores y sindicalismo en España atendiendo a las dinámicas internas de los sindicatos.

3.1 Sin avances sustantivos para los jóvenes trabajadores

El primer aspecto de las políticas sindicales, definitorio del débil encuentro entre jóvenes trabajadores y sindicatos, es la limitada influencia de la acción sindical con respecto a los intereses sustantivos de los jóvenes trabajadores, analizada en los tres capítulos anteriores. Aquí se sintetizan las conclusiones más relevantes.

1) En primer lugar, hay que destacar los cambios y diferencias generacionales en el movimiento sindical. El sindicalismo español en su formación y consolidación en los

años setenta fue, fundamentalmente, un movimiento juvenil. Estaba basado en la incorporación masiva de jóvenes –varones pero también mujeres- al mercado de trabajo desde los años sesenta, especialmente, en los grandes núcleos urbanos e industriales. Tenía un fuerte sentido de pertenencia –fuertes identidades laborales, con grandes valores solidarios y de acción democrática- y de acuerdo con el criterio de influencia contribuyó a la conquista de las libertades sindicales y políticas y a avances reivindicativos significativos –sobre todo de salarios, pero también de derechos laborales y sociales-. Es la generación de la primera etapa sindical –1976/1984-, con la refundación del sindicalismo y con fuertes crisis, reajustes de sus estrategias y competencia intersindical en la formación de sus campos sociales y electorales. Una parte de ella, todavía hoy, más envejecida, forma el esqueleto –organizativo, de gestión y de orientación- de las estructuras sindicales. A esa parte se han unido las incorporaciones de los años ochenta que se socializaron de jóvenes en esa dinámica y tradición, y se integraron plenamente en las estructuras sindicales en esa segunda etapa –1985/1994-, cuya cima fue la expresión masiva de la huelga general del 14 de diciembre 1988.

Además, desde hace veinticinco años, se desarrolla la segmentación del mercado de trabajo con dos problemáticas de especial incidencia en la juventud: el paro y la precariedad del empleo. De una experiencia laboral relativamente homogénea en los núcleos centrales de las clases trabajadoras, se pasa a una mayor segmentación tanto por el escalón superior como, sobre todo, por el escalón inferior del mercado de trabajo secundario. A ello se añade una mayor fragmentación de las trayectorias laborales, intereses y conciencia social. Esa segunda etapa sindical supuso avances significativos a través de la influencia de la acción sindical: se mejoraron los salarios y aumentó el gasto social. Así mismo, en el plano de la pertenencia, se consolidaron los sindicatos, su representatividad, su legitimidad y su función de intermediación. Comparativamente con la tercera etapa hubo un mayor dinamismo sindical, un mayor incremento de las tasas de afiliación y un mayor porcentaje de la gente más joven en la representación y afiliación sindicales. Sin embargo, esa gran recuperación histórica respecto a la primera etapa –con la fuerte crisis de afiliación sindical de finales de los setenta y primeros de los ochenta- no fue suficiente para consolidar un alto nivel de influencia sustantiva y pertenencia del sindicalismo en España y, especialmente, en relación con los intereses y dinámicas de las nuevas generaciones. Por tanto, cuando desde comienzos de los años noventa se produjeron contextos externos –económicos, sociales, internacionales- más

desfavorables para la acción sindical y su capacidad de regulación y para el sostenimiento de la norma social del empleo estable y la plena ciudadanía social, esos avances sindicales permitieron encarar mejor esa nueva etapa. No obstante, fueron insuficientes para garantizar una continuidad del mismo ritmo de crecimiento en los procesos de consolidación y refuerzo de la influencia e identificación con el sindicalismo y de acercamiento de sindicatos y jóvenes. Algunos indicadores, como el volumen global de representantes sindicales y de afiliación han seguido creciendo, apoyados en el gran incremento del empleo y del esfuerzo organizativo de los sindicatos. Pero las tasas netas de afiliación sindical han descendido y los porcentajes juveniles en la representación y en la afiliación sindical se han reducido.

Con respecto a las condiciones del empleo, visto en perspectiva histórica, la mayoría de jóvenes trabajadores, con trayectorias precarias en los últimos quince años, no han recibido grandes ventajas e incentivos derivados de la acción sindical. A pesar de los avances sindicales en otros aspectos, la segmentación y la precariedad laboral juvenil se consolidaron desde fines de los ochenta –junto con la aguda crisis de empleo de los años 1991-1994-, y han quedado pendientes desde entonces. Como se ha analizado, el paro ha disminuido y se han producido trayectorias laborales ascendentes, pero los progresos de una parte de la actual generación joven en el mercado laboral se perciben, sobre todo, como derivados de los esfuerzos individuales adaptativos, no por la capacidad reguladora del sindicalismo. Desde el punto de vista de la precariedad laboral juvenil los dos principales mecanismos de los sindicatos –los acuerdos generales y la negociación colectiva- no han conseguido resultados significativos en esta última fase sindical. La superación de la segmentación laboral y la garantía de calidad del empleo juvenil siguen siendo una asignatura pendiente para el sindicalismo.

Por tanto, la experiencia laboral de las clases trabajadoras, tras las crisis de empleo y los ajustes de plantillas de los años ochenta y primeros noventa, se ha segmentado todavía más en los últimos diez años: las bases adultas sindicalizadas han mantenido una relativa estabilidad en el empleo y en sus condiciones sociolaborales, y los jóvenes trabajadores han tenido una larga experiencia en la precariedad laboral.

2) En segundo lugar, la acción sindical práctica no ha supuesto mejoras laborales sustanciales para la mayoría de jóvenes. En los resultados efectivos existen algunas diferencias entre las dos grandes etapas sindicales últimas, aunque los intereses y objetivos centrales para los jóvenes trabajadores –empleos seguros y de calidad y derechos laborales y sociales- han sido una referencia permanente del discurso sindical

y de los grandes acuerdos generales. Se ha producido un desdoblamiento entre declaraciones programáticas y resultados efectivos de la acción sindical, con pérdida de credibilidad de las primeras. Esto afecta a la dimensión sustantiva de los sindicatos, a la debilidad y segmentación de su identidad hacia fines laborales. Esos objetivos sindicales se mantienen formalmente y guían una parte de la acción representativa y de intermediación para intentar sostener una identidad de 'clase'. Sin embargo, el poder sindical ha sido limitado y los resultados efectivos de la influencia sindical han sido escasos frente a la precariedad laboral, principal problema sindical para trabajadores y trabajadoras jóvenes.

El sindicalismo ha frenado un deterioro mayor del mercado de trabajo y de las condiciones laborales y ha conseguido algunos avances parciales. Pero, básicamente, ha sido impotente ante esa segmentación laboral. El paro ha disminuido en estos últimos años, algunas trayectorias laborales terminan en un empleo estable; pero eso no se asocia a la acción colectiva de los sindicatos sino a la marcha de la economía o al esfuerzo individual de los propios jóvenes. La creación de empleo y una relativa movilidad ascendente de parte de ellos no se han debido, en general, a la acción sindical en las empresas y no han supuesto un incentivo especial para el acercamiento a los sindicatos. El acercamiento y la afiliación a los sindicatos se siguen produciendo entre las bases sociales centrales de los núcleos sindicalizados y es muy escasa y frágil entre los nuevos sectores jóvenes y precarios.

En relación con las grandes políticas estratégicas de los sindicatos, se ha realizado un análisis exhaustivo y comparativo de las principales etapas sindicales. En particular, se ha detallado el momento de la máxima expresión de la capacidad movilizadora del sindicalismo, precisamente frente a la precariedad laboral juvenil, con el proceso de la huelga general del 14 de diciembre de 1988. En ese periodo, además, el sindicalismo apuntó la necesidad de un *giro social* hacia la izquierda de la política económica, laboral y social del Gobierno. El balance -como se ha detallado en el capítulo quinto- es que esa dinámica tuvo un gran valor expresivo y de refuerzo del sindicalismo, interno y como interlocutores sociales, junto con avances reivindicativos relevantes en la negociación colectiva, ante la reconversión industrial y en la concertación social. No obstante, tuvo unos límites y unos toques estratégicos. No alcanzaron ese giro social, ni la transformación de las dinámicas socioeconómicas y laborales dominantes. Los sindicatos consiguieron la retirada del Plan de Empleo Juvenil evitando el contrato precario de aprendizaje para jóvenes. Sin embargo, siguió

creciendo la temporalidad y la precariedad laboral juvenil. Y el mayor acuerdo general conseguido en la concertación social posterior fue en torno a temas como la mejora de las pensiones no contributivas –cosa importante pero alejada de las prioridades juveniles sobre el mercado de trabajo-.

Por tanto, en esa segunda etapa -1985/1994-, con las huelgas generales y los grandes conflictos sociales, se constituyeron y expresaron importantes dinámicas positivas para los sindicatos y sus bases sociales, como se ha detallado antes. Por una parte, se reforzó su ‘influencia’ sustantiva, en particular, en el aumento salarial en la negociación colectiva y el incremento del gasto social derivado de los acuerdos generales. Por otra parte, se mejoró la ‘pertenencia’, la consolidación de los sindicatos con mayor legitimidad y reconocimiento institucional, con mayor capacidad y autonomía representativa y la configuración de una base social más amplia y estable. Fue el periodo de mayor incremento de los porcentajes de afiliación sindical total y de mayor tasa neta de toda la historia democrática.

Así mismo, esas dinámicas sindicales favorecieron una mayor integración sindical de jóvenes trabajadores y los porcentajes de jóvenes afiliados y representantes sindicales con respecto a los adultos eran superiores a los de la presente etapa. No obstante, en los procesos más desfavorables de los años posteriores se frenaron los importantes avances externos e internos. En particular, con respecto a los grandes problemas deficitarios del mercado de trabajo en esa época de comienzos de los años noventa -altas tasas de paro y de temporalidad juveniles-, los resultados reivindicativos alcanzados, a la altura de mitad de los noventa, fueron cortos. Así, el sindicalismo español alcanzó unas cotas relevantes de afiliación, representación y capacidad negociadora en relación con unas bases sociales centrales y unas estructuras organizativas asentadas. Esa capacidad expresiva, reguladora y representativa ha constituido la base de su poder en la fase siguiente. Sin embargo, desde la misma lógica de la influencia -de los incentivos conseguidos- y de pertenencia, no permitió un desarrollo suficiente en la función de intermediación sindical y de identificación con respecto a la gran mayoría de jóvenes incorporados masivamente al mercado laboral desde mitad de los años noventa. Ese déficit se ha mantenido y reforzado.

En la siguiente etapa sindical –1996 en adelante-, el sindicalismo en España realiza unos cambios estratégicos *forzados* (Baylos, 2003) hacia el neocorporatismo *débil*. Se consolida una dinámica sindical más defensiva en contextos externos más contradictorios. Unas tendencias son favorables, en particular, el alto crecimiento del

empleo, que permite un desarrollo cuantitativo de los sindicatos y sus bases sociales representadas, sobre todo, a través de la importante extensión de las elecciones sindicales a nuevas empresas y un incremento del total de representantes elegidos. Otras tendencias comentadas –descentralización productiva, segmentación, precariedad, políticas macro-económicas, etc.-, con una posición de mayor subordinación laboral de la mayoría de jóvenes trabajadores, siguen siendo desfavorables para el doble componente de la acción sindical: influencia sustantiva e identificación y cohesión de sus bases sociales.

Así, esta última etapa sindical comenzó por los grandes acuerdos sobre pensiones y por la estabilidad del empleo, y se generó cierta expectativa social en la reducción significativa de la temporalidad. Pero, en este periodo, en ese factor clave, los sindicatos tampoco han conseguido avances sustanciales para el conjunto de la base social precaria y, especialmente, la juvenil. El porcentaje de temporalidad se ha mantenido en torno a un tercio de la población asalariada y el volumen total de empleos temporales se ha incrementado –de 3,2 millones en el año 1995 a 5,2 millones en el año 2005 (tabla 3.28, y tabla 3.30)-. Entre jóvenes la tasa de temporalidad ha descendido del 64% al 55%, pero el volumen total ha aumentado de 1,8 millones a 2,4 millones. Por otra parte, esa reducción de la tasa de temporalidad juvenil está contrarrestada por el incremento de esa situación intermedia del contrato indefinido incentivado de fomento. En estos años, también se ha reducido el paro juvenil. Por tanto, tal como se ha expresado antes, el volumen total de jóvenes precarios se ha incrementado pero se han reducido sus porcentajes, existiendo dos dinámicas de movilidades ascendentes para una parte de jóvenes. Los sindicatos, de forma indirecta, han contribuido a estos cambios favorables del mercado de trabajo, y existe un reconocimiento institucional de su labor por su aportación a través de un marco de confianza y de paz social. Pero el alto crecimiento del empleo, como factor positivo para la movilidad ascendente, ha sido debido a la convergencia de una serie de dinámicas económicas favorables, jugando un papel muy secundario los sindicatos, sus estrategias sindicales y los acuerdos generales. Y el paso a una inestabilidad e inseguridad laboral menos grave ha sido insuficiente para superar la indefensión ante la gestión empresarial de la fuerza de trabajo, basada en la flexibilidad y la empleabilidad. Por tanto, esos avances relativos no han generado, proporcionalmente, un incremento de la identificación y del encuentro de los jóvenes trabajadores con los sindicatos, salvo cuando han ido acompañados de un refuerzo de la capacidad reguladora de los sindicatos en las empresas.

3) En tercer lugar, la justificación de los beneficios de la acción sindical se ha trasladado hacia el argumento defensivo de evitar una situación peor. Ha sido un enfoque para valorar la efectividad de la influencia sindical, comparando los resultados no con los avances netos conseguidos sino con los retrocesos evitados. Los sindicatos han sido un factor de freno ante medidas duras o agresivas de los empresarios o los gobiernos, llegando hasta la huelga general del año 2002. Por tanto, resistir y evitar recortes ha sido importante para los sindicatos y, a veces, ha supuesto grandes esfuerzos. Pero la dinámica dominante del *mantenimiento* de las condiciones laborales y la moderación salarial en la negociación colectiva tienen efectos diferentes para los sectores estables y cualificados y los sectores precarios y jóvenes. Esa dinámica puede ser suficiente para los primeros, más sindicalizados, con unas condiciones iniciales más elevadas. No obstante, para los sectores precarios y jóvenes, con unas condiciones inferiores, ese simple mantenimiento supone no modificar la prolongación de una situación peor. Así, esa dinámica de la acción sindical se adapta y reproduce la desigualdad derivada de la segmentación laboral. En particular, el acuerdo general del año 1997, el más relevante para reducir la temporalidad y dar más estabilidad al empleo, visto en perspectiva histórica, ha sido un fracaso en ese aspecto. Se ha incumplido el objetivo de reducir la tasa de temporalidad, con la especial repercusión negativa de la prolongación y aumento del alto volumen de precariedad juvenil estos nueve años.

Así mismo, se ha producido una movilidad ascendente de muchos jóvenes trabajadores desde el paro –o la inmigración y la inactividad- al empleo precario, y otros desde la temporalidad hacia ese contrato indefinido de fomento del empleo generándose un segmento intermedio menos inestable que el temporal. Sin embargo, el porcentaje de estos nuevos indefinidos no ha sido compensado con una rebaja del porcentaje de temporalidad, sino con una reducción del porcentaje de indefinidos ordinarios. Por tanto, ese nuevo segmento intermedio no ha permitido dar más estabilidad al mercado de trabajo en su conjunto sino más inestabilidad, ya que tiene menos garantías y derechos que el indefinido ordinario, que progresivamente se va reduciendo (gráficos 3.29 y 3.30).

Tal como se ha analizado, el presente acuerdo general para la reforma del mercado de trabajo pretende retomar el objetivo de limitar el abuso de la temporalidad, aunque su horizonte máximo a cuatro años es reducirla en un 20%. Es un objetivo positivo que, según el Gobierno, puede afectar a un millón de temporales. No obstante, deja en la temporalidad a 4,3 millones, es decir, se pasaría de un entorno del 33% de

tasa de temporalidad a un 26%. Sus efectos limitados se han analizado en otra parte. Aquí se constata que, en el mejor de los casos, ese millón pasaría a una situación intermedia, frágil a medio plazo, pero que en su selección y movilidad ascendente tiene un papel decisivo sus propios esfuerzos individuales a criterio de los empresarios. Y se contempla que más de cuatro millones se van a mantener en la precariedad con ausencia de expectativas de trayectorias laborales ascendentes. Al mismo tiempo, el mecanismo principal utilizado –las subvenciones a los empresarios- está en el límite de las disponibilidades financieras del Gobierno y no permiten ampliar más la reducción de la temporalidad por esa vía. No obstante, queda pendiente de comprobar el alcance práctico de esas medidas y si van a constituir y en qué medida cambios relevantes de la precariedad laboral juvenil. Es decir, queda abierta la doble perspectiva de si las dinámicas sindicales permanecen en el ‘mantenimiento’ -con algunos retoques- o consiguen una mejora sustancial de las condiciones de empleo de esas bases sociales precarias. De ello se derivaría la valoración de una mayor o menor influencia sustantiva de la acción de los sindicatos con respecto a esas condiciones de los jóvenes trabajadores y, por tanto, del papel que pueden desempeñar en un acercamiento de ambos polos –jóvenes y sindicatos- derivado de la efectividad de la acción sindical. Pero el análisis empírico no puede ir más allá de los resultados prácticos demostrados hasta ahora y no se puede aventurar si las variables fundamentales que explican los débiles vínculos entre ambos se van a modificar.

En definitiva, el neocorporatismo o la concertación social se han transformado. En el caso de los sindicatos conllevan otras opciones estratégicas que reflejan una esperanza menor de conseguir mejoras y avances netos para las clases trabajadoras –tal como fue en los años sesenta y setenta en la mayoría de los países europeos-, y un proceso de adaptación bajo *el miedo de sufrir una pérdida mayor* (Hyman, 2002b:28). Pero, como se expresaba antes, esa dinámica defensiva pretende preservar los intereses o evitar un excesivo deterioro de los dos componentes estratégicos de los sindicatos: 1) las condiciones sociolaborales de las bases sociales centrales -sectores estables más sindicalizados-, y 2) el estatus organizativo e institucional de las estructuras sindicales. El sindicalismo ha defendido el mantenimiento de ese *statu quo* resistiendo a las dinámicas y medidas que ponen en riesgo grave cada uno de los dos componentes fundamentales. Y al mismo tiempo, los sindicatos conservan ese equilibrio antes que intentar romperlo a su favor, por el miedo a los posibles riesgos, implicaciones o elementos contraproducentes para su estabilidad (Offe, 1992). Por tanto, no afrontan

expectativas de grandes avances externos –influencia sustantiva respecto de los problemas de esas bases sociales periféricas- e internos –refuerzo del propio poder sindical y de la pertenencia-. Y confían en evitar un deterioro de ese mismo equilibrio.

Pero esa dinámica deja en un segundo orden, los dos aspectos clave con respecto a los sectores precarios y jóvenes: 1) la defensa efectiva de sus intereses, por encima de su simple mantenimiento, cuando se les ha impuesto ya unas trayectorias laborales desde la precariedad laboral; 2) el ensanchamiento, refuerzo y renovación de los mecanismos de identificación y pertenencia, más allá de los mínimos de una frágil representación sindical y una escasa afiliación. Por tanto, en el caso de esas bases sociales periféricas, una acción sindical defensiva de mera continuidad –en ese caso de condiciones precarias- no es suficiente, ya que no garantiza avances netos colectivos. Igualmente, la inercia organizativa y cultural de los sindicatos resulta insuficiente para frenar las tendencias de alejamiento de los jóvenes trabajadores al mundo sindical. Constituyen una base de fondo que explica la menor influencia efectiva de la acción sindical para los intereses de los jóvenes trabajadores, unas menores expectativas de ellos en sus resultados y una menor identificación, implicación y disponibilidad con el sindicalismo, comparadas con las bases sociales sindicalizadas, adultas y estables. Esto lleva a señalar otro componente de las políticas sindicales que explican el lugar secundario de los jóvenes: la segmentación de los resultados prácticos de la acción sindical. Se resume a continuación.

3.2 Los resultados de la acción sindical se segmentan

A lo largo de la investigación se ha comprobado que existe una fragmentación interna de las clases trabajadoras con una distribución desigual entre adultos y jóvenes de los tres grandes bloques –élites, estables y precarios-. Además, se produce una separación física, de condiciones, de intereses, de mentalidad, entre la base social central del sindicalismo –estables sindicalizados de la administración pública y medianas y grandes empresas-, la intermedia –estables de pymes- y la periférica o marginal, los segmentos precarios y jóvenes. También se produce una segmentación de la acción sindical –concertación, negociación colectiva, apoyo sindical y jurídico, asesoramiento e información- con distinta efectividad y utilidad para cada una de esas tres bases sociales. Todo ello añade dificultades a los procesos de identificación de ‘clase’ y de pertenencia al sindicalismo de los jóvenes trabajadores. La relación de esa

segmentación de la acción sindical con el desencuentro con los jóvenes trabajadores es uno de los aspectos más significativos de las dinámicas sindicales analizado en esta investigación que se va a sintetizar aquí.

1) En primer lugar, se señalan las dos dinámicas laborales –trabajadores estables y precarios- y los dos efectos diferentes de la acción sindical -dejando al margen las élites cualificadas, más distanciadas del sindicalismo-. La acción de freno o ‘resistencia’ al deterioro de las condiciones sociolaborales o al descenso, desde una cierta estabilidad, puede ser funcional o suficiente para trabajadores estables y cualificados. La labor sindical de intermediación consiste básicamente en ‘mantener’ las condiciones y derechos laborales. Como se ha señalado, esa misma acción sindical, una vez ya instalada –naturalizada- la precariedad, ya no es suficiente. Esa negociación o intermediación sindical para ejercer de freno al deterioro ya no ofrece unos resultados relevantes para los segmentos precarios. La alternativa de ‘mantenerse’ no es satisfactoria para los jóvenes trabajadores. Esa acción sindical sólo es funcional y necesaria ante la posibilidad de un nuevo descenso. La opción para ellos, cuando se parte de un escalón inferior y precario, es el ‘avance’ de sus condiciones sociolaborales y de empleo. Si no existen condiciones o expectativas para la mejora a través de la acción colectiva y sindical, los jóvenes trabajadores acentúan sus estrategias individuales para intentar conseguir esos efectos favorables. Cuando tampoco se alcanzan por esa vía vienen los procesos adaptativos, que dejan en una situación más desfavorable a los segmentos más precarios y bloqueados. Así, se vuelve a cerrar el círculo con la interacción de esas cuatro dinámicas, tal como se ha analizado en el capítulo anterior: 1) estrategias de esfuerzo individual, y 2) procesos adaptativos, que son los dominantes; o bien, 3) estrategias de delegación en los sindicatos con una posición pasiva o instrumental hacia algunos de sus servicios y funciones, y 4) cierta actitud defensiva individual -muchas veces de carácter pre-sindical-, o colectiva, de participación puntual en conflictos socio-laborales.

Por tanto, desde el lado de los sindicatos existen insuficiencias de la estrategia y el discurso de ‘mantenerse y quedarse como se está’ de la tradición sindical. Una acción sindical de freno o resistencia firme es más eficaz ante nuevas amenazas de retrocesos de condiciones y derechos sociolaborales. Todavía es útil ante nuevas agresiones y amenazas de retrocesos, en el plano macro –políticas de ajuste- o micro –amenaza de despidos, empeoramiento condiciones laborales-. Ese marco defensivo todavía está vigente en las empresas y en el ámbito general, y han producido conflictos laborales

importantes –es el ejemplo de la huelga general de junio del año 2002, o el de algunas reconversiones industriales-.

Sin embargo, ese enfoque de la acción sindical ha sido insuficiente como horizonte y práctica sindical para superar los graves problemas de los sectores precarios estancados, con una perspectiva bloqueada, y poder estrechar los vínculos de los sindicatos con ellos. Ante los dos puntos de partida diferentes de las dos bases sociales, los dos componentes de la acción sindical tienen una dimensión distinta. Una acción sindical efectiva para jóvenes trabajadores con la lógica de ‘influencia’ supone una dinámica reivindicativa de ‘reformas’ positivas y concretas para alcanzar esa seguridad y calidad del empleo. Esa dinámica no es imprescindible para conservar las mejores condiciones de los sectores estables y cualificados. Al mismo tiempo, en el componente de ‘pertenencia’ está el problema de los procesos de ‘identificación’, agrupamiento y configuración de fuerzas de esos nuevos sectores emergentes. Dadas las diferencias significativas con las tradiciones e identidades laborales de la base obrera adulta, las mismas opciones culturales y organizativas de los sindicatos han permitido conservar los vínculos con sus bases sociales centrales, pero no han sido suficientes para ampliar el arraigo sindical entre los jóvenes trabajadores.

En definitiva, una misma dinámica sindical, una orientación similar, incluso formalmente igual –‘mantener las condiciones materiales y organizacionales’- genera resultados diferentes para los distintos segmentos laborales. Los resultados prácticos de la acción sindical se segmentan. Es un factor que explica el desencuentro de jóvenes trabajadores y sindicatos, y está condicionado por la insuficiencia de las dos dinámicas clave: 1) la influencia efectiva, con los resultados inmediatos de la acción sindical - conflicto, acuerdo, iniciativa o campaña-, y 2) la configuración expresiva y de reconocimiento como forma de influencia hacia el exterior y de pertenencia a un grupo social. Esto es especialmente significativo para la conexión con sectores juveniles con dinámicas de resistencia pre-sindical, nuevas formas de comunicación y expresión o nuevas referencias simbólicas y culturales que no encajan con las pautas formalizadas y tradicionales de los sindicatos.

2) En segundo lugar se sintetizan las conclusiones sobre la segmentación de los resultados de esa acción sindical, que deja los intereses de las capas más bajas en un lugar subordinado. Ya se ha comentado antes la dinámica de la segmentación de la acción sindical como dificultad para el encuentro entre jóvenes trabajadores y bases sociales centrales de los sindicatos. Este factor también afecta a la dimensión sustantiva

de los sindicatos, a la escasa capacidad de influencia para conseguir avances significativos. Sin embargo, en estas conclusiones se recoge sólo el problema de la desigualdad y los efectos prácticos producidos por esa dinámica inadecuada para los jóvenes trabajadores, menos sindicalizados. Es un aspecto que afecta al sentido de pertenencia o identificación en relación con los jóvenes trabajadores y sus intereses. Señala la dificultad de la acción sindical para consolidar una identidad de 'clase' renovada, que supere la segmentación laboral, y no se quede en la defensa de los núcleos sindicales centrales, más estables.

Tal como se ha explicado, la prioridad en la influencia externa en la acción sindical ordinaria –la negociación colectiva- ha sido el mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios. Ello puede ser suficiente para los segmentos intermedios y superiores, cuyo volumen de aumento salarial es más alto, pero es insuficiente para los jóvenes y precarios con un nivel salarial inicial más bajo y unos aumentos absolutos – con el mismo indicador de porcentaje- muy inferiores.

Esta mejora salarial también ha sido limitada en la última década, pero para la base social central de los sindicatos –población adulta con empleo estable en los medianos y grandes centros de trabajo- cubría los mínimos de las ventajas de la acción sindical, ya que tenían un punto de partida más alto. Junto con las mejores condiciones laborales derivadas de la pertenencia al mercado de trabajo primario, a la presión sindical o al freno a las reestructuraciones industriales más duras, esa parte de la base social ha conformado el segmento más beneficiado de la acción sindical. Esos trabajadores estables –no las élites técnicas y profesionales- pueden ver útiles y funcionales a los sindicatos y es la base social que se siente mejor representada en la acción sindical.

Sin embargo, para gran parte de jóvenes trabajadores las consecuencias son diferentes. Especialmente para las mujeres jóvenes, con gran crecimiento de su empleo precario en las pequeñas y medianas empresas del sector servicios, y que han conformado nuevos sectores con convenios colectivos más bajos. Así, sus niveles salariales y sus condiciones laborales son peores y la negociación colectiva ha acortado pocas distancias, manteniéndose la brecha entre los dos segmentos. Especial problemática tienen los jóvenes de origen inmigrante, particularmente, los que han estado en la economía sumergida y sin contratación legal, situación que se ha paliado parcialmente por la reciente regularización de inmigrantes. Por tanto, la vía más

accesible para superar ese bloqueo, para sectores minoritarios y más cualificados, ha sido la del ascenso individual.

3.3 Debilitamiento de los mecanismos de pertenencia

Aquí se sintetizan dos aspectos acerca del debilitamiento de los mecanismos de pertenencia de los jóvenes trabajadores al mundo sindical, que son elementos complementarios que explican el diagnóstico de sus débiles vínculos.

1) Tal como se ha analizado en el capítulo anterior a través de algunos discursos de los jóvenes trabajadores, toda esa experiencia de la precariedad y la situación de subordinación en las relaciones laborales genera la percepción de que los sindicatos apoyan a una parte –segmento estable- y no es capaz de defender a la otra –segmento inferior y precario-. Para una parte, los sindicatos no se perciben dentro de un proyecto común, sino como instituciones que también ‘van a lo suyo’. Así, con la dinámica sindical de la prioridad de la negociación de los intereses e incentivos de un segmento, el intermedio –todavía representativo en las grandes empresas-, se resquebraja el *sentido de clase de la acción sindical*, en sus diferentes componentes de organización, solidaridad, intereses, objetivos, base social y sentido igualitario. Es decir, se debilita el componente de pertenencia a un campo común, se fragmentan las dinámicas de defensa reivindicativa, y los intereses de los segmentos precarios se quedan en un segundo plano de las políticas efectivas de los sindicatos.

Al mismo tiempo, en las generaciones jóvenes es donde se agudiza la crisis de las identidades laborales y de la cultura obrera tradicional, como elementos que debilitan un sentido de pertenencia más global al mundo obrero y sindical. Al mismo tiempo, aumenta la auto-identificación en la población ocupada y, en menor medida, de la afiliación sindical, con las clases medias, aunque la mayoría tiene condiciones objetivas de clase media-baja o baja (ECVT-2004). A su vez, la fragmentación de las nuevas experiencias laborales y profesionales no ha generado una densidad de relaciones interpersonales y dinámicas colectivas similares a las de la clase obrera fordista. Y las nuevas prácticas y relaciones sociales están configurando otros procesos más diversos de identificaciones y con una relación más compleja con las pertenencias colectivas y, específicamente, con el sindicalismo. Por tanto, junto con la segmentación de la influencia de la acción sindical, la inercia de la cultura sindical y de los mecanismos de pertenencia no facilita la comunicación con las nuevas realidades

juveniles. Dentro de los mecanismos de pertenencia un elemento clave para la acción sindical ha sido la ‘identificación con el sindicato’, que ha perdido relevancia entre los jóvenes trabajadores y explica su mayor distanciamiento. Se trata a continuación.

2) Se han expuesto los débiles vínculos de jóvenes trabajadores y sindicatos atendiendo a los objetivos generales del sindicalismo. Aquí se resume uno de los aspectos analizados más complejos por su gran sentido simbólico y la importante división generacional: la fuerte identificación dentro del movimiento sindical. Históricamente, los sindicatos han sido concebidos por sus bases sociales como un medio fundamental para conseguir esos fines sociolaborales y de transformación social. La identificación y la implicación con el ‘sindicato’ estaban íntimamente imbricadas con la idea de la defensa de los intereses de la clase obrera y de sus bases sociales y como el medio más efectivo para mejorarlos. Esa cultura, todavía vigente en las estructuras sindicales, se ha debilitado entre los jóvenes y es un factor que define un menor encuentro y pertenencia.

El fortalecimiento del ‘sindicato’, como algo vital y propio, se torna, en la percepción juvenil, en un motivo poco relevante para su implicación. El reconocimiento y consolidación de los sindicatos ha sido un objetivo central para las clases trabajadoras en cuanto era un instrumento fundamental de defensa de sus intereses. Se ha explicado cómo en la transición a la etapa democrática y también en la segunda mitad de los años ochenta ha constituido un componente estratégico de unión entre sindicatos y bases sociales. Este factor ha cambiado y se relaciona con el desequilibrio entre los componentes de influencia externa y pertenencia interna. Los sindicatos como medio para conseguir beneficios sustantivos para sus bases sociales, a veces, tienen poca eficacia, y se valoran por su papel instrumental más defensivo. Sin embargo, también consiguen bienes organizacionales y estabilidad para sus estructuras sindicales, y buena parte de su acción sindical está determinada por esas prioridades de fortalecer el propio sindicato o su aparato organizativo. A veces, como un objetivo específico diferenciado de los objetivos generales de la defensa de los intereses de las clases trabajadoras o, incluso, como contrapartida por ello.

Se ha explicado detenidamente que los sindicatos todavía son un medio fundamental de influencia positiva para la gente trabajadora, particularmente la estable de los medianos y grandes centros de trabajo. Son un freno ante las dinámicas laborales negativas para ella, facilitan un apoyo y asesoramiento básico y constituyen un mecanismo de representación. Pero, para jóvenes trabajadores y segmentos precarios,

son un instrumento insuficiente y poco útil para avanzar sustancialmente en sus intereses. Además, a veces, el sindicalismo se asocia también a una burocracia sindical con estatus y privilegios propios, lo que provoca sus recelos. Dentro de la lógica de pertenencia, el sindicalismo español, ha conseguido en este cuarto de siglo un reconocimiento social e institucional, una ampliación de sus funciones de intermediación, representación y legitimación y una consolidación de sus aparatos organizativos. A pesar de sus puntos vulnerables y de diferentes aspectos problemáticos, es un avance histórico como instrumento de defensa colectiva. Sin embargo, en el plano reivindicativo, ha tenido un papel más defensivo -freno al deterioro-, que ofensivo -conseguir grandes avances-. Algunas mejoras derivadas de la acción sindical han sido significativas, especialmente en la segunda etapa sindical. Pero en su conjunto han afectado poco a esa base social precaria y joven constituida en los últimos quince años. Para esos jóvenes los sindicatos siguen siendo útiles, pero pierden valor en ese papel instrumental.

El avance histórico del fortalecimiento del sindicalismo se ha materializado, sobre todo, en ventajas para la propia organización sindical, que ha ampliado y mejorado su estatus, estabilidad y reconocimiento, tal como se ha detallado. No obstante, no ha revertido proporcionalmente en ventajas significativas para la gente joven y los segmentos precarios. Por un lado, existen ventajas organizacionales; por otro lado, hay impotencia ante la precariedad de esa base social. Ello genera una débil legitimidad de los sindicatos ante esas nuevas bases emergentes. Así, el discurso sindical global –empleo estable y con derechos frente a la precariedad-, sin efectividad práctica, corre el riesgo de convertirse en una retórica que sirve para consolidar y confirmar esa dinámica: intentar legitimar a los sindicatos como fin en sí mismos, sin correspondencia de utilidad clara para esa otra base social juvenil y precaria. Es el recelo a los sindicatos descubierto en la investigación y expresa las reticencias de los jóvenes a un apoyo incondicional a su papel representativo y de mediación.

Además, los grandes sindicatos aparecen como un aparato organizativo complejo y jerarquizado, alejado de la experiencia organizacional más abierta de los jóvenes, en la escuela, el grupo de amigos o el asociacionismo de base. Por tanto, esa relación intensa entre, por un lado, identificación, pertenencia y apoyo al sindicalismo y, por otro lado, influencia sustantiva o expectativa de mejoras laborales inmediatas, existente en la primera fase –transición democrática- y en la segunda fase –segunda transición-, todavía es una referencia para las bases sociales centrales en la actual etapa.

No obstante, para los jóvenes trabajadores actuales ha cambiado el marco y el sentido de la interacción de los dos polos –influencia e identificación-, y ambos han perdido peso para su vinculación con el ‘sindicato’ o sindicalismo. En definitiva, son obstáculos de carácter organizacional que corresponden con un reequilibrio entre las prioridades de pertenencia y las de influencia.

Por otro lado, la composición generacional de la estructura de los sindicatos ha envejecido y ha cambiado sustancialmente: los jóvenes sindicalistas actuales están en la periferia del sindicalismo mientras los dirigentes adultos monopolizan la dirección, las estrategias sindicales y los elementos simbólicos e identitarios. La burocracia sindical, que hoy controla y gestiona toda la acción sindical y organizativa es, básicamente, adulta y estable.

3) El tercer aspecto analizado que debilita el sentido de pertenencia es la ruptura generacional de los sindicatos con los jóvenes. Desde los años noventa se han producido importantes cambios culturales y de mentalidades, que afectan especialmente a la socialización de los jóvenes y generan una mayor ruptura generacional con los sindicalistas adultos. Ello se conecta con la dimensión social del sindicalismo, con su identidad hacia la sociedad, ya que expresa las dificultades de conexión con las nuevas generaciones. Uno de los problemas aparecidos es la inercia cultural de una generación de sindicalistas más envejecidos y las dificultades para la renovación de los vínculos con la propia sociedad y los movimientos sociales y, en particular, con las dinámicas de las generaciones jóvenes.

En el capítulo cuarto se han comentado algunos ejes de la socialización laboral de los jóvenes, con trayectorias precarias en un marco empresarial sujeto a la disciplina y la productividad. Eso choca con otras tendencias fuera del trabajo de mayor libertad e igualitarismo, en particular, en las relaciones interpersonales. Específicamente, choca con el gran avance igualitario y de autoafirmación de las mujeres jóvenes en las relaciones interpersonales y en la enseñanza, que se enfrentan a una mayor discriminación en el mercado de trabajo y en las condiciones laborales.

Por otra parte, también se ha señalado que sectores significativos de jóvenes han desarrollado valores solidarios y de participación social. En el ámbito sindical, importantes sectores de nuevos –y futuros- trabajadores jóvenes han apoyado iniciativas sindicales, desde las movilizaciones de la huelga general del 20 de junio de 2002 hasta el apoyo en las elecciones sindicales a muchos sindicalistas, algunos también jóvenes. Expresa otra dinámica de confianza y credibilidad para esa función de defensa colectiva

que realiza el sindicalismo. Sin embargo, ese apoyo y vinculación son condicionados y limitados y dentro de la lógica de cierta *delegación* coyuntural y por objetivos precisos. La tendencia dominante es la ausencia de un sentido de *pertenencia* al sindicalismo, el distanciamiento, reflejado en las pequeñas tasas de afiliación sindical juvenil. Por otro lado, los sindicatos están excesivamente especializados en lo laboral, y realiza una acción sociopolítica insuficiente, en particular, en tres áreas en las que jóvenes activos han aumentado su conciencia y su participación: feminismo; ecologismo, y pacifismo y solidaridad internacional.

Por tanto, existe una ruptura generacional entre los núcleos centrales del movimiento sindical y la nueva generación de jóvenes, en diversos planos. Una separación demográfica entre una base adulta, estable de medianas y grandes empresas –industriales, de la administración pública y de algunos servicios-, y una base joven, precaria de pymes y algunas nuevas grandes empresas –servicios o construcción-. Una ruptura cultural, con alejamiento juvenil de la cultura obrera tradicional, de las referencias ideológicas de la izquierda clásica. Al mismo tiempo, hay un desarrollo ambivalente de las actitudes en significativos segmentos de jóvenes. Por un lado, nuevos valores igualitarios y, por otro, dinámicas adaptativas y de individualización a los procesos de socialización laboral existentes. Igualmente, existe una experiencia vital juvenil en ámbitos de socialización más libres, iguales y diversos y, al mismo tiempo, mayor dependencia y subordinación a las jerarquías estrictas en las empresas. O bien, un relativo ascenso cultural, de cualificación y una homogeneidad cultural en los estratos superiores de jóvenes autóctonos, junto con la persistencia de diferencias relevantes por el estatus socioeconómico y el origen familiar y étnico de los segmentos inferiores. En definitiva, tal como se ha analizado se produce un proceso de individualización junto a nuevas subordinaciones y fragmentaciones. Ese proceso también es contradictorio. Refleja mayor libertad individual, autonomía moral y de autoafirmación en algunos campos y facetas y, al mismo tiempo, mayor indefensión, ausencia de apoyos y dependencias en otros aspectos y momentos, como el laboral.

Esa cultura y relaciones sociales más libres e iguales en el ámbito extra-laboral choca con una dura socialización laboral de los jóvenes con un mayor disciplinamiento y subordinación. Se ponen en cuestión sus capacidades adaptativas, con la resistencia y el esfuerzo individualizado, o bien con el refuerzo relacional o familiar según su estatus socioeconómico. Es la tendencia dominante en la mayoría de jóvenes. Así mismo, en otros sectores juveniles más activos y vinculados a otras redes o movimientos, se

producen formas de participación en la acción colectiva, según las expectativas de oportunidades y riesgos, con el doble componente, expresivo -de rechazo moral y actitud solidaria- e instrumental –de mejoras inmediatas-.

Hace una generación, en los años setenta y ochenta, la acción de movilización social y resistencia laboral entre los núcleos sindicalizados de las grandes empresas eran una referencia en un doble sentido. El primero, como camino para alcanzar unas mejores condiciones laborales. El segundo, como avanzadilla de un proceso colectivo de transformación que podía beneficiar a toda la población trabajadora y con el que se identificaban los sectores intermedios y los más periféricos sindicalmente. Esa acción sindical, en la empresa, en la negociación colectiva, en los conflictos locales, en la percepción global, permitía generar unas expectativas de avance colectivo, conseguían una mayor identificación de objetivos y constituían una fuerza más amplia y solidaria. Todavía constituye una referencia cultural y de identidad de aquella generación de sindicalistas, pero está cortada de la actual experiencia juvenil.

Sin embargo, a los jóvenes trabajadores actuales, mayoritariamente, les han sido impuestas unas condiciones laborales peores a las de los adultos desbordando la capacidad contractual del sindicalismo. La evolución de sus prologadas trayectorias laborales desde la precariedad depende más de sus estrategias adaptativas, sus apoyos familiares y relacionales y de su esfuerzo individual que de la capacidad de regulación de los sindicatos. Por ello, según su experiencia inmediata, se debilita la doble función del movimiento sindical, la capacidad expresiva o de pertenencia y la capacidad instrumental o de influencia. Se debe a que han quedado fuera de la esfera de influencia fundamental de esa acción sindical, que permanece más reducida y aislada en torno a las bases sociales centrales. Por tanto, esos jóvenes se sienten externos a un ‘proyecto’ común, ya que esa acción sindical ordinaria alcanza y beneficia, sobre todo, a las capas estables, y no es percibida por ellos dentro de una acción solidaria, para ellos y para el conjunto.

En definitiva, las dos dinámicas de la acción sindical, la influencia y la pertenencia se interrelacionan. Los resultados segmentados de la influencia sindical debilitan los procesos de identificación de los jóvenes trabajadores con los sindicatos y, a su vez, la débil pertenencia e implicación de ellos conforman una base social periférica con poco peso en la definición de las políticas sindicales y los mecanismos organizativos de los sindicatos.

Los puntos de encuentro entre jóvenes trabajadores y sindicatos son el resultado de la confluencia de los intereses mínimos de las diferentes partes y la correspondencia con sus esfuerzos respectivos. La zona de contacto se sitúa, sobre todo, en el campo del reconocimiento y extensión de la representatividad de los sindicatos, que favorece la función de intermediación de sus estructuras sindicales. Y por parte de los jóvenes trabajadores, expresa un apoyo limitado a esas funciones representativas a través de una delegación condicionada a cambio de recibir unos mínimos resultados de las funciones de mediación, información y asesoramiento de los sindicatos. Para los sindicatos les permite cierta legitimidad social, más allá de la de sus bases sociales centrales, y para los jóvenes trabajadores comporta la existencia de algunos instrumentos defensivos. Sin embargo, esos vínculos son muy frágiles e instrumentales en los dos sentidos. Además, las tendencias en los porcentajes de participación juvenil más activa y en la afiliación sindical son insuficientes y descendentes. Ello lleva a resumir la conclusión general de esta investigación.

3.4 Conclusión: el desencuentro y nuevas investigaciones

Para concluir se realiza, primero, una breve recapitulación de la tesis del desencuentro entre jóvenes trabajadores y sindicatos y, segundo, se señalan los aspectos no resueltos y los temas pendientes para nuevas investigaciones.

1) Se han señalado los contextos externos desfavorables para el acercamiento mutuo entre jóvenes trabajadores y sindicatos, en particular la precariedad laboral. Se ha profundizado, especialmente, en las dinámicas del sindicalismo que no permiten superar ese desencuentro. El problema general, desde la influencia de la acción sindical, es el debilitamiento del poder contractual de los sindicatos, las dificultades de la intermediación sindical y del neocorporatismo ‘débil’ para hacer mejorar sustancialmente las condiciones sociolaborales y de empleo, transformar a gran escala la segmentación del mercado de trabajo y la precariedad laboral juvenil.

Tal como se ha analizado, ello se debe, sobre todo, al aumento del poder empresarial en las relaciones laborales y a la menor compatibilidad entre las dinámicas y políticas económicas, productivas y sociolaborales dominantes y los intereses y objetivos del sindicalismo y de sus bases sociales. Dentro de ello, aquí se han puesto de relieve otras insuficiencias internas de los sindicatos: la segmentación de la acción sindical y la relativa impotencia de las estrategias sindicales para transformar la

precariedad laboral, y la inadecuación cultural y organizativa para conectar con los jóvenes trabajadores y la gente precaria. Se ha señalado que los jóvenes trabajadores ocupan un lugar secundario en las políticas efectivas de los sindicatos. Esas políticas dan prioridad y son más útiles para sus bases sociales centrales y sus propias estructuras sindicales. A su vez, el alejamiento y poca identificación e implicación de los jóvenes trabajadores expresa y se combina con esa posición secundaria con respecto a la acción sindical. Los dos aspectos se condicionan mutuamente.

A ello hay que añadir los cambios de mentalidades en las dos partes de esas bases sociales. Por un lado, las mediaciones y cambios de la cultura obrera, la crisis de las identidades laborales de la etapa fordista / keynesiana y de las referencias simbólicas y alternativas de la clase obrera ‘sindicalizada’. Por otro lado, las nuevas configuraciones subjetivas, nuevas relaciones sociales y vínculos con el empleo y las estratificaciones de estilos de vida y consumo. Así, en la investigación ha aparecido un nuevo problema desde el lado de la pertenencia: los cambios y la conformación de nuevas identidades laborales y de identificación social de los jóvenes trabajadores. Son embrionarias y necesitan experiencias compartidas y prolongadas, junto con los procesos de interacción y transición con las antiguas tradiciones e identidades laborales de los núcleos obreros sindicalizados. No se sabe su evolución futura, pero constituye un elemento clave para configurar la densidad de los vínculos de los sindicatos con las nuevas generaciones

Se han señalado los grandes cambios en las relaciones de poder, tanto en las dinámicas socioeconómicas generales como en las relaciones laborales en las empresas, y la fragmentación de las clases trabajadoras. Todo ello genera un debilitamiento de la capacidad transformadora y de las identidades del movimiento obrero -de su papel por reformas, de articulación de clase compleja y de influencia en la sociedad- y de su representación sindical y política. Ante esto los intereses estratégicos de los sindicatos son conservar unas bases sociales centrales y estabilizar sus estructuras sindicales. Para mantenerse y cumplir su función de intermediación necesitan cierto poder representativo y de legitimación social basado en dos tipos de mecanismos. Primero, credibilidad de los resultados de su influencia, de su papel defensivo y de mejoras concretas. Segundo, conseguir un aval explícito a su gestión y a sus representantes en los dos planos, de elecciones sindicales y de afiliación sindical. En el plano representativo han conseguido una extensión cuantitativa relevante. En el plano de la afiliación, es muy escasa entre los jóvenes y muy desigual con respecto a los adultos –

proporción de uno a tres- y refleja esa debilidad de la implicación juvenil y del arraigo de los sindicatos entre los jóvenes trabajadores. Ello, desde la óptica de los objetivos y las funciones generales de los sindicatos de clase.

A lo largo de la tesis se han explicado los enfoques sobre la acción sindical, el trabajo y la conciencia social, las dinámicas de la precariedad y las trayectorias laborales de los jóvenes trabajadores y las políticas sindicales y el lugar secundario que ocupan los jóvenes. Se han analizado las dificultades y los puntos de encuentro entre jóvenes trabajadores y sindicatos, la afiliación y representación sindical juveniles y su actitud ante el trabajo y la acción sindical. Con ello se ha llegado a este capítulo final donde se han explicado las conclusiones generales acerca de esos débiles vínculos entre jóvenes trabajadores y sindicatos.

En definitiva, se ha explicado el problema del desencuentro entre jóvenes trabajadores y sindicalismo en España, interpretado de forma no absoluta. Así, se ha ido reformulando el problema principal señalando las dinámicas ambivalentes de unas significativas relaciones, dentro de un distanciamiento profundo y duradero, que han matizado y enriquecido el planteamiento inicial. Se han comprobado las dos hipótesis principales y su mutua relación. Se ha señalado la débil implicación juvenil en la acción sindical y se han destacado las condiciones de precariedad laboral como factor que las condiciona. Se han sintetizado las políticas sindicales y el lugar secundario que ocupan los jóvenes en ellas. Los resultados de la acción sindical se han segmentado. Para los jóvenes trabajadores la influencia de la acción sindical es insuficiente con respecto a sus intereses fundamentales y los mecanismos organizativos y de pertenencia actuales no permiten superar las dificultades de los procesos de identificación con el sindicalismo. El diagnóstico inicial del escaso encuentro entre trabajadores jóvenes y sindicatos se ha confirmado y se han analizado las dinámicas que lo explican, aportando una visión más compleja y ambivalente de las dinámicas presentes.

2) Hasta aquí ha llegado esta investigación. Sin embargo, han quedado pendientes algunas incógnitas planteadas acerca de estas dinámicas. A continuación se señalan los principales temas e hipótesis para nuevas investigaciones que se deducen de los aspectos no resueltos.

Primero, la persistencia del desencuentro entre jóvenes trabajadores y sindicalismo en España y su evolución futura. Está asociado a la valoración de sus causas más profundas, históricas y estructurales. Aquí se han analizado su duración y sus tendencias. Se han apuntado esas dinámicas y contextos más generales, pero sin

explicar detenidamente al quedar más allá de la evidencia empírica inmediata en que se ha situado esta tesis. Dentro de esas tendencias se pueden producir posibles cambios en los contextos socioeconómicos y políticos en el ámbito de España e internacional que pueden incidir en los dos polos principales analizados: 1) importante crecimiento del empleo juvenil, con una dinámica dominante de precariedad laboral pero con trayectorias diversas; 2) la continuidad de las políticas sindicales fundamentales, o bien un agotamiento de las mismas que les exija cambios estratégicos que supongan otra etapa sindical. El análisis de los posibles cambios en estas dos variables, consideradas aquí las principales, definirá el alcance temporal del diagnóstico de esta tesis.

Segundo, en un plano más inmediato se encuentra el tema de la evolución de la precariedad laboral juvenil y de la efectividad de la acción sindical. Puede desdoblarse en tres hipótesis: 1) en el mejor de los casos para el sindicalismo y los jóvenes trabajadores puede suponer un cambio positivo en la influencia sindical, con una mayor legitimación, capacidad representativa, junto con sus efectos favorables en la identificación, la participación y la afiliación sindical juvenil. 2) En el peor de los casos se pueden acentuar los rasgos negativos de las dinámicas actuales –precariedad, desencuentro- junto con los riesgos de una mayor inestabilidad económica, una reducción del empleo o un declive del sindicalismo. 3) Una tendencia intermedia es la continuidad de las dinámicas actuales, con la segmentación de la acción sindical y la prolongación de la precariedad, con el riesgo de una frustración juvenil en la acción sindical. Cada una de las tres hipótesis tendría efectos diferentes en los procesos de identificación de los jóvenes trabajadores con los sindicatos y, por tanto, en el aumento o reducción de los vínculos entre ellos. Aquí se ha dejado abierto el tema como una posible encrucijada próxima o coyuntura crítica para el sindicalismo que no se puede entrar ahora a valorar.

Tercero, se han analizado las dinámicas principales según los segmentos juveniles por edad y sexo, y algunas por nivel de cualificación y estatus social. No se ha podido entrar en detalle por Comunidades Autónomas. Sin embargo, hay un aspecto significativo que puede tener especial relevancia para el futuro inmediato, y que se ha señalado pero que no ha sido posible analizar con profundidad: las implicaciones del aumento de la participación laboral de jóvenes inmigrantes.

Cuarto, se ha expuesto el papel importante de los sindicalistas jóvenes como puente entre jóvenes trabajadores y sindicatos y a su vez como conexión e interacción con las élites juveniles en otras esferas y movimientos sociales. Es difícil que cambien

profundamente las dinámicas laborales y sindicales y que se modifiquen las tendencias dominantes en las relaciones entre el conjunto de jóvenes trabajadores y sindicatos. Pero es probable que los cambios sean parciales y puedan afectar a jóvenes trabajadores con condiciones más favorables para la acción colectiva y sindical. Se ha citado la proporción de tres a uno entre la tasa de afiliación sindical adulta –20,7%– y la de los jóvenes –6,5%–. Un cambio sustancial de los vínculos de los sindicatos con los jóvenes trabajadores supondría acercarse a ese 20% de afiliación sindical y evaluar su dinamismo. Es decir, el análisis específico de la evolución de esa parte minoritaria pero relevante de jóvenes más activos o cercanos al sindicalismo es importante. Y para ello son significativas las mediaciones y características de su conciencia social y la configuración de sus identidades laborales, dando continuidad a uno de los enfoques de esta investigación.

Quinto, en el plano de las políticas sindicales se ha concentrado el análisis en los dos principales sindicatos de ámbito del Estado que definen las dinámicas generales del sindicalismo en España. No obstante, pueden existir algunas diferencias significativas en relación con los vínculos entre sindicatos y jóvenes trabajadores en otras corrientes y sindicatos minoritarios y en Comunidades Autónomas con una realidad sindical muy específica como la del País Vasco y Galicia. Queda pendiente el análisis de algunas de sus particularidades.

Sexto, el análisis de estas dinámicas ha quedado circunscrito al ámbito de España, sin poder realizar una comparación con otras realidades en el ámbito internacional, principalmente, con los países europeos cercanos con unos marcos y contextos similares. Es un tema importante que queda pendiente y que además situaría mejor la dimensión del problema en España.

Séptimo, la investigación se ha centrado en las condiciones laborales y de empleo de los jóvenes que son los elementos clave para la acción de los sindicatos. Se han hecho referencias a otros componentes de las condiciones de vida y de las dinámicas sociales y culturales de los jóvenes trabajadores. Son aspectos para complementar y que deberían ocupar un papel más importante en la acción sindical, y que aquí sólo se han apuntado.

Por tanto, se ha concluido una investigación pero se abren nuevos campos para otras investigaciones. El futuro permitirá abordar las nuevas dudas e hipótesis.

Bibliografía citada

- ABERCROMBIE, N., HILL, S. y TURNER, B., *La tesis de la ideología dominante*, Madrid 1987, Siglo XXI.
- ADELANTADO, José, *Cambios en el Estado de Bienestar*, Barcelona 2000, Icaria.
- ADELANTADO, José y CALDERÓN, Eduardo. Globalización y Estados del Bienestar: ¿Respuestas semejantes a problemas parecidos?, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 23-2, Madrid 2005, Universidad Complutense de Madrid.
- AGACINSKI, Sylviane, *Política de sexos*, Madrid 1998, Taurus.
- AGLIETTA, Michel, *Regulación y crisis del capitalismo*, Madrid 1979, Siglo XXI.
- AGUILAR, M., GAVIRIA, M., y LAPARRA, M., *La caña y el pez. El salario social en las Comunidades Autónomas 1989-1994*, Madrid 1995, FOESSA.
- AGUILAR, Salvador, *Estructura social i acció colectiva: la lògica de l'acció sindical* (tesis doctoral), Barcelona 1994, Universitat de Barcelona.
- AGUILAR, Salvador, *Sindicalisme y canvi social a Espanya 1976-1988*, Barcelona 1991, Fundació Jaume Bofill.
- AGULLÓ, Esteban, *Jóvenes, trabajo e identidad*, Oviedo 1997, Universidad de Oviedo.
- AGULLÓ E. y OVEJERO A. (coord.), *Trabajo, individuo y sociedad*, Madrid 2000, Pirámide.
- AIZPURU, M. y RIVERA A., *Manual de historia social del trabajo*, Madrid 1994, Siglo XXI.
- ALBERT, M., *Capitalismo contra capitalismo*, Madrid 1992, Paidós.
- ALMENDROS, F., JIMÉNEZ, E., PÉREZ, F. Y ROJO, E., *El sindicalismo de clase en España (1939-1977)*, Barcelona 1978, Península.
- ALONSO L. E., *Employment relations in a changing society: assesing the post-Fordist paradigm*, New Cork 2006, Palgrave MacMillan.
- ALONSO, L. E., *La era del consumo*, Madrid 2005, Siglo XXI.
- ALONSO, L. E., "Política social, vulnerabilidad y ciudadanía activa", en VV.AA., *La globalización y los derechos humanos* (pp. 127-151), Madrid 2004a, Talasa.
- ALONSO, L. E., "La evolución de los nuevos movimientos sociales: una propuesta de síntesis", en CANTERAS, A. (coord.), *Los jóvenes en un mundo en*

- transformación. Nuevos horizontes en la sociabilidad humana* (pp. 237-255), Madrid 2004b, INJUVE.
- ALONSO, L. E. (coord.), “Ciudadanía, reconocimiento y distribución”, Monográfico de *Cuadernos de Relaciones Laborales, Vol. 21 núm. 1*, Madrid 2003, UCM.
- ALONSO, L. E., *Trabajo y posmodernidad: el empleo débil*, Madrid 2000a, Fundamentos.
- ALONSO, L. E., “El marco social del empleo juvenil: hacia una reconstrucción del lugar del trabajo en las sociedades complejas” en CACHÓN, Lorenzo (dir.), *Juventudes y empleo: perspectivas comparadas* (pp. 21-48), Madrid, 2000b, Instituto de la Juventud.
- ALONSO, L. E., “Ciudadanía, sociedad del trabajo y estado de bienestar: Los derechos sociales en la era de la fragmentación” en M. Pérez Ledesma (ed.), *Ciudadanía y democracia*, (pp. 1-37), Madrid 2000c, Pablo Iglesias.
- ALONSO, L. E., “Sindicalismo, nueva política y nueva ciudadanía” en *Gaceta Sindical* n.º 185 (pp. 33-37), Madrid 2000d, C.S. de CCOO.
- ALONSO, L. E., *Una mirada cualitativa en sociología*, Madrid 1999a, Fundamentos.
- ALONSO, L. E., *Trabajo y ciudadanía. Estudios sobre la crisis de la sociedad salarial*, Madrid 1999b, Trotta.
- ALONSO, L. E., “Sindicalismo y ciudadanía: los dilemas de la solidaridad en la era de la fragmentación” en OFFE y OTROS, *¿Qué crisis? Retos y transformaciones de la sociedad del trabajo* (pp. 181-220), San Sebastián 1997, Gakoa.
- ALONSO, L. E., “Transformaciones de Clase, Sujeto Político y Sindicato”, en *Gaceta Sindical* (pp.33-37), marzo de 1996, Madrid, C.S. de CCOO.
- ALONSO, L. E., *Crisis y transformación de los nuevos movimientos sociales en un entorno postfordista. Comportamiento político y electoral*, Madrid 1995a, CSIC.
- ALONSO, L. E., “Necesidades, desigualdad y democracia: la polémica sobre la gobernabilidad del Estado del bienestar keynesiano”, en ÁLVAREZ URÍA Y OTROS, *Desigualdad y pobreza hoy* (pp.41-72), Madrid 1995b, Talasa.
- ALONSO, L. E. y COROMINAS, D., *Historia del consumo en España*, Madrid 1994, Debate.
- ALONSO, L. E. y REINARES, F., “Conflictividad”, en Salustiano del CAMPO (ed.), *Tendencias sociales en España (1960-1990)*, vol. II., pp. 7-70, Bilbao 1993, Fundación BBV.

- ALÓS, R. y JÓDAR, P., “Relaciones laborales segmentadas en mercados de trabajo segmentados: algunas repercusiones en la calidad de vida laboral y en la participación sindical”, en GACETA SINDICAL, *Empleo: entre la temporalidad y la alta tasa de paro*, Madrid 2005, C.S. de CCOO.
- ALÓS, R., JÓDAR, P., MARTÍ, J., MARTÍN, A., BONET, X. Y ORTIZ, L., *Relacions laborals i condicions d'ocupació en els centres de treball. Un estudi des de la perspectiva dels afiliats a CCOO de Catalunya*, Barcelona 2005, Ceres-CCOO.
- ALÓS, Ramón (coord.), *La transformación del sindicato: Estudio de la afiliación de CCOO de Cataluña*, Barcelona 2000, Viena.
- ÁLVAREZ, Ignasi, *Diversidad cultural y conflicto nacional*, Madrid 1993, Talasa.
- ANDERSON, P., *Teoría, política e Historia (Un debate con E.P. Thompson)*, Madrid 1985, Siglo XXI.
- ANGUITA, J. y OTROS, *El libro de las 35 horas*, Barcelona 1998, El Viejo Topo.
- ANTÓN, Antonio, “El déficit del gasto social y la política del Gobierno”, en *Página Abierta nº 171* (pp. 8 a 13), junio de 2006a, Madrid.
- ANTÓN, Antonio, “El acuerdo para la reforma laboral” en *Página Abierta nº 170* (pp. 16 a 17), mayo de 2006b, Madrid.
- ANTÓN, Antonio (coord.), *Rentas básicas y protección social*, Monográfico de *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Madrid 2005, Vol. 23-2, Universidad Complutense de Madrid.
- ANTÓN, Antonio, “La nueva reforma laboral: una mayor flexibilidad”, en *Página Abierta nº 165* (pp. 14-17), diciembre de 2005b, Madrid.
- ANTÓN, Antonio, “Un diálogo social poco fructífero” en *Página Abierta nº 158* (pp. 8-12), abril de 2005a, Madrid.
- ANTÓN, Antonio, *Los riesgos psicosociales en Grupo Banco Popular*, Madrid 2004a, CESS-GBP.
- ANTÓN, Antonio, “Crisis del trabajo e identidades colectivas”, en VV.AA. *La globalización y los derechos humanos* (pp. 105-126), Madrid 2004b, Talasa.
- ANTÓN, Antonio (coord.), *Jóvenes y acción colectiva. Experiencias en el marco sociolaboral*, Madrid 2004c, GPS.
- ANTÓN, Antonio, *Rentas básicas y nuevo contrato social*, Madrid 2003, GPS.
- ANTÓN, Antonio, “20-J: una huelga general masiva” en *Página Abierta, nº 128* (pp. 6-10), julio de 2002c, Madrid.

Antonio Antón Morón

- ANTÓN, Antonio, “Un nuevo atentado a los derechos sociales”, en *Página Abierta*, n° 127 (pp. 6-10), junio de 2002b, Madrid.
- ANTÓN, Antonio, “Efectos de una estrategia sindical. Negociación colectiva y crisis en CC OO”, en *Página Abierta*, n° 124 (pp. 6-8), marzo de 2002a, Madrid.
- ANTÓN, Antonio (dir.), *Jóvenes y empleo, percepciones, valores y expectativas*, Madrid 2002, GPS.
- ANTÓN, Antonio, “Crisis del trabajo y ciudadanía social” en Antonio ANTÓN (coord.), *Trabajo, derechos sociales y globalización* (pp. 192-291), Madrid (2000), Talasa.
- ANTÓN, Antonio, *Reparto del trabajo, salario social y ciudadanía*, Madrid 1998, Babel.
- ANTÓN, Antonio. “Reparto del trabajo y salario social”, en *Mientras Tanto* n° 72, Primavera de 1998 (pp. 99-130), Barcelona, Icaria.
- ANTÓN, Antonio. “Pensiones: Recortes con consenso. Informe”, en *Página Abierta* n° 66 (pp. 21-30), noviembre de 1996, Madrid.
- ARENT, H., *La condición humana*, Barcelona 1993, Paidós.
- ARRIOLA, J., *Globalización y sindicalismo*, (3 vols.), Valencia 2001, Germanía.
- ASHFORD, E., *La aparición de los estados de bienestar*, Madrid 1989, MTSS.
- AUER, P. y CAZES, S. (comp.), *La estabilidad del empleo en una época de flexibilidad*, Madrid 2003, MTAS-Informes OIT.
- AZNAR, G., *Trabajar menos para trabajar todos*, Madrid 1994, HOAC.
- BARBIER, J. M. et al., *La evaluación en los procesos de formación*, Barcelona 2003, Paidós.
- BARTOLOMÉ, Margarita, *Identidad y ciudadanía: un reto a la educación intercultural*, Madrid 2002, Narcea.
- BAUMAN, Z., *Vidas desperdiciadas*, Barcelona 2005, Paidós.
- BAUMAN, Z., *Comunidad: en busca de seguridad en un mundo hostil*, Madrid 2003, Siglo XXI.
- BAUMAN, Z., *La sociedad individualizada*, Madrid 2001, Cátedra.
- BAUMAN, Z., *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*, Barcelona 2000, Gedisa.
- BAUMAN, Z., *En busca de la política*, México 1999, Fondo de Cultura Económica.
- BAYLOS, Antonio, *Las relaciones laborales en España 1978-2003. Desde la Constitución a nuestros días*, Madrid 2003, GPS.

- BEAUD, S. y PIALOUX, M., “A vueltas con la condición obrera” en *Sociología del Trabajo* n° 52 (pp. 37-67), Madrid 2004, Siglo XXI.
- BEAUD, S. y PIALOUX, M., *Retour sur la condition ouvrière*, París 1999, Fayard.
- BENDIT, R. y MÜNCHMEIER, R., “Las diferentes juventudes en Europa respecto al tema de la compensación y diferenciación regional” en *Debate Internacional: Los jóvenes en la integración europea*, Valencia 1992.
- BECK, U., *La sociedad del riesgo global*, Madrid 2002, Siglo XXI.
- BECK, U., *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*, Barcelona 2000a, Paidós.
- BECK, U., *La democracia sin enemigos*, Barcelona 2000b, Paidós.
- BECK, U., *La sociedad del riesgo. Hacia una nueva modernidad*, Barcelona 1998 (1986), Paidós.
- BECK, U. y BECK-GERNSHEIM, E., *La individualización. El individualismo institucionalizado y sus consecuencias sociales y políticas*, Barcelona 2003, Paidós.
- BENEYTO, P. J. (comp.), *La afiliación sindical en Europa, Vol. I y II*, Valencia 2004, Germanía.
- BENEYTO, P. J., “La afiliación sindical en España: viejos tópicos y nuevas realidades”, en BENEYTO, P. J., *La afiliación sindical en Europa, Vol. I*, Valencia 2004, Germanía.
- BENEYTO, P. J. y GUILLÉN, P. (eds.), *Formación profesional y empleo: la construcción de un nuevo modelo*, Valencia, 1998, Germanía.
- BERGER, P. L. y LUCKMANN, TH., *La construcción social de la realidad*, Buenos Aires 1979, Amorrortu.
- BERGER, Suzanne (comp.), *La organización de los grupos de interés en Europa Occidental*, Madrid 1988, MTSS.
- BERIAIN, Josetxo, *Representaciones colectivas y proyecto de modernidad*, Barcelona 1990, Anthropos.
- BETTELHEIM, Charles, *Las luchas de clases en la URSS. Primer periodo 1917/1923* (1976) y *Segundo periodo 1923/1930* (1978), Madrid, Siglo XXI.
- BETTIN, Gianfranco, “Nuevas generaciones y nuevas identidades políticas en Europa” en José Félix TEZANOS (ed.), *Tendencias en identidades, valores y creencias* (pp.169-204), Sistema 2004, Madrid.

Antonio Antón Morón

- BILBAO, Andrés, “Modelo liberal, organización de las relaciones laborales y consenso”, en BILBAO, A., CANO, E. y STANDING, G., *Precariedad laboral, flexibilidad y desregulación* (pp. 69-93), Valencia 2000, Alemania.
- BILBAO, Andrés, *Modelos económicos y configuración de las relaciones industriales*, Madrid 1999a, Talasa.
- BILBAO, Andrés, “La posición del trabajo y la reforma del mercado de trabajo” en MIGUÉLEZ, F. y PRIETO, C. (eds.), *Las relaciones de empleo en España* (pp. 305-321), Madrid 1999b, Siglo XXI.
- BILBAO, Andrés, *El empleo precario. Seguridad de la economía e inseguridad del trabajo*, Madrid 1999c, La Catarata.
- BILBAO, Andrés, “Del reparto a la reordenación del mercado de trabajo”, en *Gaceta sindical. Reflexiones sobre el Estado de Bienestar. Nº Monográfico enero/94*, Madrid, C. S. de CCOO.
- BILBAO, Andrés, *Obreros y ciudadanos. La desestructuración de la clase obrera*, Madrid 1993, Trotta.
- BILBAO, A., CANO, E. y STANDING, G., *Precariedad laboral, flexibilidad y desregulación*, Valencia 2000, Alemania.
- BLANCH, J. M. (coord.), *Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos*, Barcelona 2003a, UOC.
- BLANCH, J. M. (coord.), *Teoría de las relaciones laborales. Desafíos*, Barcelona 2003b, UOC.
- BLOOR, David, *Conocimiento e imaginario social*, Barcelona 1998, Gedisa.
- BORDÁS, Julio, “Identidades y reivindicaciones de los nuevos movimientos sociales” en José Félix TEZANOS (ed.), *Tendencias en identidades, valores y creencias*, (pp. 205-244). Sistema 2004, Madrid.
- BOULIN, Jean-Ives, ‘Francia. La crisis de un modelo sindical: factores generales y específicos’, en BENEYTO, P. J. (comp.), *La afiliación sindical en Europa, Vol. 1* (pp.137-169), Valencia 2004, Alemania.
- BOURDIEU, P., *Miseria del mundo*, Barcelona 1999, Akal.
- BOURDIEU, P., *Contrafuegos*, Madrid 1998, Anagrama.
- BOURDIEU, P., *Capital cultural, escuela y espacio social*, México 1997, Siglo XXI.
- BOYER, Robert, *La teoría de la regulación*, Valencia 1992, Alfonso el Magnànim.

- BOYER, Robert, *La flexibilidad del trabajo en Europa. Un estudio comparativo de las transformaciones del trabajo asalariado en siete países, entre 1973 y 1985*, Madrid 1986, MTSS.
- CABERO, Enrique, *La democracia interna en los sindicatos*, Madrid 1997, CES.
- CACHÓN, Lorenzo, “Economía y empleo. Procesos de transición” en VV. AA., *Informe 2004. Juventud en España*, Madrid 2005, INJUVE.
- CACHÓN, Lorenzo, *Inmigrantes jóvenes en España. Sistema educativo y mercado de trabajo*, Madrid 2003, INJUVE.
- CACHÓN, Lorenzo (dir.), *Juventudes y empleo: perspectivas comparadas*, Madrid 2000a, Instituto de la Juventud.
- CACHÓN, Lorenzo, *El empleo juvenil*, Valencia 2000b, Germanía.
- CACHÓN, Lorenzo, *¿Movilidad social o trayectorias de clase? Elementos para una crítica de la sociología de la movilidad social*, Madrid 1989, CIS.
- CANO, Ernest, “Formas, percepciones y consecuencias de la precariedad” en *Mientras Tanto* n° 93 (pp. 67-81), Barcelona 2004, Icaria.
- CANO, Ernest, “Análisis de los procesos socioeconómicos de precarización laboral”, en BILBAO, A., CANO, E. y STANDING, G., *Precariedad Laboral, flexibilidad y desregulación* (pp. 25-68), Valencia 2000, Germanía.
- CANTERAS, A., “La diferenciación de sentidos en las sociedades complejas: Creencias y valores de los jóvenes”, en CANTERAS, A. (coord.), *Los jóvenes en un mundo en transformación. Nuevos horizontes en la sociabilidad humana* (pp. 141-170), Madrid 2004, INJUVE.
- CANTERAS, Andrés, *Sentido, valores y creencias en los jóvenes*, Madrid 2003, INJUVE.
- CARABAÑA, Julio, *Dos estudios sobre movilidad intergeneracional*, Madrid 1999, Fundación Argentaria.
- CARABAÑA, Julio (ed.), *Desigualdad y clases sociales. Un seminario en torno a Eric O. Wright*, Madrid 1995, Visor.
- CASAL, Joaquim, “Capitalismo informacional, trayectorias sociales de los jóvenes y políticas sobre juventud”, en CACHÓN, Lorenzo (dir.), *Juventudes y empleo: perspectivas comparadas* (pp. 49-74). Madrid 2000, Instituto de la Juventud.
- CASAL, Joaquim, “Modalidades de Transición Profesional y Precarización del Empleo” en CACHÓN, Lorenzo, *Juventudes, Mercados de Trabajo y Políticas de Empleo*, Madrid 1999, Colección DEPASO.

- CASTEL, Robert, *Les metamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, París 1995, Fayard.
- CASTELLS, Manuel, *La era de la información* (3 Vol.), Madrid 2001, Alianza.
- CASTILLO, J. J., “Un camino y cien senderos. El trabajo de campo como crisol de disciplinas”, en *Revista de Antropología Social*, nº 9 (pp. 51-74), Madrid 2000, UCM.
- CASTILLO Juan José (ed.), *El trabajo del futuro*, Madrid 1999, Ediciones Complutense.
- CASTILLO Juan José (comp.), *La automatización y el futuro del trabajo, Tecnologías, organización y condiciones de trabajo*, Madrid 1991, MTAS.
- CASTILLO, Juan José, “Transformaciones productivas, crisis del trabajo y comportamientos sociales: Los jóvenes, por ejemplo”, en TORREGROSA, J., BERGERE, J. Y ALVARO, J. L., *Juventud, Trabajo y Desempleo, un análisis psicosociológico*, Madrid 1989, Ministerio de Trabajo.
- CELLA, G. P. y TREU, T., *Las relaciones industriales en Italia*, Madrid 1991, MTSS.
- CHANEY, David, *Estilos de vida*, Madrid 2003, Talasa.
- CIS, *Sondeo sobre la juventud española*, Madrid 2005, CIS
- CLEGG, H. A., *El sindicalismo en un sistema de negociación colectiva. Una teoría basada en la comparación de seis países*, Madrid 1986, MTSS.
- COLECTIVO IOÉ, *Tiempo social contra reloj*, Madrid 1996, Instituto de la Mujer.
- COLLERS, Xavier, *La empresa flexible: Estudio sociológico de la flexibilidad en el proceso de trabajo*, Madrid 1997, CIS.
- COLLERS, Xavier y GARVÍA, Roberto, *El análisis de las organizaciones*, Madrid 2004, CIS.
- COMAS, Domingo (coord.), *Jóvenes y estilos de vida: valores y riesgos en los jóvenes urbanos*, Madrid 2003, INJUVE.
- COMISIÓN DE EXPERTOS PARA EL DIÁLOGO SOCIAL, *Más y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico: por una flexibilidad y seguridad laborales efectivas. Informe*, Madrid 2005, MTAS.
- COMISIONES OBRERAS, *Actas e Informes del Consejo Confederal, Madrid (años 2006 a 1996)*, C. S. de CCOO.
- COMISIONES OBRERAS, *Hoja de Ruta Confederal. Proyecto estratégico para la reforma interna 2005-2010*, Madrid 2005a, C.S. de CC.OO.

COMISIONES OBRERAS, *Informe Confederal de Afiliación*, Madrid 2005b, C.S. de CC.OO.

COMISIONES OBRERAS, *Jóvenes: la nueva precariedad laboral*, Madrid 2004a, C.S. de CC.OO.

COMISIONES OBRERAS. *El empleo en España. Su evolución desde 1996 a 2003 y los efectos de las reformas laborales*, Madrid 2004b, C.S. de CC.OO.

COMISIONES OBRERAS, *Plan de Igualdad. Balance y desarrollo*, Madrid 2004c, C.S. de CC.OO.

COMISIONES OBRERAS, *Balance y Programa del VIII Congreso Confederal y Documentos de Enmiendas -Sector Crítico y Alternativa Confederal-*, Madrid 2004, C.S. de CC.OO.

COMISIONES OBRERAS, *El sindicalismo ante una economía globalizada. Ponencias en la escuela de verano confederal*, Madrid 2002, Alemania.

COMISIONES OBRERAS, *Balance y Programa del VII Congreso Confederal y Documento de Enmiendas del Sector Crítico*, Madrid 2000, C.S. de CC.OO.

COMISIONES OBRERAS, *Dos años de Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo (1997-1999)*, Madrid 1999, C.S. de CC.OO.

COMISIONES OBRERAS, *La reducción y reordenación del tiempo de trabajo como política de fomento del empleo: posición de CCOO*, Madrid 1998a, C.S. de CC.OO.

COMISIONES OBRERAS, *Crecimiento, empleo y reducción del tiempo de trabajo*, Madrid 1998b, -USMR- GPS.

COMISIONES OBRERAS, *Balance, Programa y enmiendas de los Congresos Confederales VI (1996), V (1992), IV (1987), III (1984), II (1981) y I (1978)*.

COMISIONES OBRERAS y UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, *Propuestas unitarias para el diálogo social*, Madrid 2005, C.S. de CC.OO.

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL, *Memoria sobre la situación económica y laboral en 2005*, Madrid 2006, CES.

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL, *El papel de la juventud en el sistema productivo español*, Madrid 2005, CES.

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL, *Estadística de convenios colectivos: desde 1994 hasta 2005*, Madrid 2005a, CES.

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL, *La emancipación de los jóvenes y la situación de la vivienda en España*, Madrid 2002, CES.

- CORIAT, B., *El taller y el robot. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*, Madrid 1993, Siglo XXI.
- CORTINA, Adela, *Ciudadanos del mundo*, Madrid 1997, Alianza.
- COSCUBIELA, Joan y OTROS, *Diálogo y concertación social en la España de las autonomías*, Madrid 2006, GPS.
- CRESPO, E.; BERGERE, J.; TORREGROSA, J.R., y ALVARO, J.L., “Los significados del trabajo: un análisis lexicográfico y discursivo” en *Sociología del Trabajo*, nº 33 (pp. 51-70), Madrid 1998, Siglo XXI.
- CROMPTON, R., *Clase y estratificación. Una introducción a los debates actuales*, Madrid 1994, Tecnos.
- CROUCH, C., *Posdemocracia*, Madrid 2004, Taurus.
- CROUCH, C., “La ampliación de la ciudadanía social y económica y la participación” en GARCÍA, S. y LUKES, S (eds.). *Ciudadanía: justicia social, identidad y participación* (pp.257-285), Madrid 1999, Siglo XXI.
- CROUCH, C., *Industrial Relations and European State Traditions*, Oxford 1993, Clarendon Press.
- CROUCH, C. y PIZZORNO, A., *El resurgimiento del conflicto de clases en Europa Occidental a partir de 1968*, 2 Vols., Madrid 1991, MTSS.
- CROZIER, Michel, “Movimiento obrero y conflictos de trabajo” en FRIEDMANN, G. y NAVILLE, P., *Tratado de sociología del trabajo*, México 1978, Fondo de Cultura Económica.
- CROZIER, Michel, *El fenómeno burocrático: Ensayo sobre las tendencias burocráticas de los sistemas de organización modernos y sus relaciones con el sistema social y cultural*, Buenos Aires 1974, Amorrortu.
- CRUZ, I., DESDENTADO, A. y RODRÍGUEZ-CABRERO, G., *Política social y crisis económica*, Madrid 1985, Siglo XXI.
- DAHRENDORF, R., *El conflicto social moderno*, Barcelona 1994, Mondadori.
- DAVIA, M^a Ángeles, *La inserción laboral de los jóvenes en la Unión Europea. Un estudio comparativo de trayectorias laborales*, Madrid 2004, CES.
- DESCHAMPS, J-C. y DEVOS, T., ‘Relaciones entre identidad social e identidad personal’, en MORALES, J.F., PAEZ, D., DESCHAMPS, J.C. y WORCHEL, S. (1996), *Identidad Social. Aproximaciones psicosociales a los grupos y a las relaciones entre grupos* (pp. 39-56), Valencia 1996, Promolibro.

- DÍAZ, José Antonio, “Identidades sociales en la sociedad global fragmentada” en TEZANOS, J. Félix, TORTOSA, José M^a y ALAMINOS, Antonio, (eds.) *Tendencias en desvertebración social y en políticas de solidaridad. Sexto Foro sobre Tendencias Sociales* (pp. 69-92), Madrid 2003, Sistema.
- DÍAZ SALAZAR, Rafael, *Trabajadores precarios. El proletariado del siglo XXI*, Madrid 2005,
- DOBRY, Michel, *Sociología de las crisis políticas: la dinámica de las movilizaciones multisectoriales*, Madrid 1988, CIS-Siglo XXI.
- DOISE, Willem, “Representaciones sociales en la identidad personal” en MORALES, J.F., PAEZ, D., DESCHAMPS, J.C. y WORCHEL, S., *Identidad Social. Aproximaciones psicosociales a los grupos y a las relaciones entre grupos* (pp. 17-37). Valencia 1996, Promolibro.
- DOYAL, L. y GOUHH, I. *Teoría de las necesidades humanas*, Madrid 1994, Icaria-FUHEM.
- DROZ, Jacques (dir.), *Historia general del socialismo* (6 tomos), Barcelona 1985, Destino.
- DUBAR, Claude, *La crisis de las identidades. La interpretación de una mutación*, Barcelona 2002, Edicions Bellaterra.
- DUNLOP, J. T., *Sistemas de relaciones industriales*, Madrid 1978 (1958), Península.
- DUNLOP, J. T. y GALENSON, W. *El trabajo en el siglo XX*, Madrid 1985, MTSS.
- DURKHEIM, Emile, *La división del trabajo social*, Barcelona 1985 (1893), Planeta-Agostini.
- EDIS, *Los trabajadores ante la concertación social*, Madrid 1986, Fundación F. Ebert
- EDWARDS, P. K., *El conflicto en el trabajo. Un análisis materialista de las relaciones laborales en la empresa*, Madrid 1990, MTSS.
- ELÍAS, Norbert, *La sociedad de los individuos: ensayos*, Barcelona 2000 (1938), Península.
- ELZO, J., *Jóvenes españoles*, Madrid 1999, Fundación Santa María.
- ERIKSON, E. H., *Identidad, juventud y crisis*, Buenos Aires 1974, Paidós.
- ESCODERO RODRÍGUEZ, Ricardo, *La negociación colectiva en España: una mirada crítica*, Valencia 2006, Tirant lo Blach.
- ESCODERO RODRÍGUEZ, Ricardo, “Algunos retos actuales del sindicalismo”, en *Gaceta Sindical n.º 185* (pp. 9-16), Madrid 2000, C.S. de CCOO.

- ESPADA, J.C. y DAHRENDORF, R. *Derechos sociales del ciudadano*, Madrid 1999, Acento.
- ESPINA, A. (comp.), *Concertación Social, Corporatismo y Democracia*, Madrid 1991, MTSS.
- ESPINA, A., “Los sindicatos y la democracia española: La huelga general de diciembre de 1988 y sus implicaciones políticas” en ESPINA, A. (comp.), *Concertación Social, Corporatismo y Democracia*, Madrid 1991, MTSS.
- ESPING ANDERSEN, G., “Igualdad o empleo? La interacción de salarios, Estado de Bienestar y cambio familiar”, en VV. AA., *Dilemas del estado de Bienestar* (pp. 9-27), Madrid 1996, Visor.
- ESPING ANDERSEN, G., *Los tres mundos del Estado de Bienestar*, Valencia 1993, Alfonso el Mangánim y Debats.
- ESTRUCH, J., *Santos y Pillos, el Opus Dei y sus paradojas*, Madrid 1994, Herder.
- FERNÁNDEZ MACÍAS, E. “Tipo de contrato y actitudes hacia los sindicatos” en GARCÍA LASO y SANGUINETI (eds.), *Sindicatos y cambios económicos y sociales* (pp. 135-160), Salamanca 2002, Ed. Universitarias.
- FERNÁNDEZ ORRICO, Javier, *Las pensiones no contributivas y la asistencia social en España*, Madrid 2002, CES.
- FERRAJOLI, L., *Derechos y garantías. La ley del más débil*, Barcelona 1999, Trotta.
- FINA, LI., GONZÁLEZ, F. Y PÉREZ, J. I., *Negociación colectiva y salarios en España*, Madrid 2001, CES.
- FLANAGAN, R. J., SOSKICE, D. W. y ULMAN, LL., *Sindicalismo, estabilización económica y política de rentas: la experiencia europea*, Madrid 1985, MTSS.
- FOX, A., *A Sociology of Work in Industry*, Londres 1971, Colliers-Macmillan.
- FRIEDMAN, M., *Capitalismo y libertad*, Barcelona 1996, Rialp.
- FÜHRER, Ilse Marie, *Los sindicatos en España. De la lucha de clases a estrategias de cooperación*, Madrid 1996, CES.
- FUJII, Gerardo y RUESGA, Santos (coord.), *El trabajo en un mundo globalizado*, Madrid 2004, Pirámide.
- FUKUYAMA, Francis, *La gran ruptura*, Barcelona 2000, Ediciones B.
- GACETA SINDICAL, *Empleo: entre la temporalidad y la alta tasa de paro* (monográfico), Madrid 2005, C. S. de CC.OO.
- GACETA SINDICAL, *Reflexiones sobre el Estado de Bienestar* (monográfico), Madrid 2004, C. S. de CC.OO.

GACETA SINDICAL, *Ciudadanía y derechos sociales y políticos de los inmigrantes.*

Reflexión y debate n.º 3, Madrid 2003, C. S. de CC. OO.

GACETA SINDICAL, *Sindicalismo y globalización. Reflexión y debate n.º 2*, Madrid 2002, C. S. de CC.OO.

GACETA SINDICAL, *Sindicato y sociedad. Reflexión y debate n.º 1*, Madrid 2001, C. S. de CC. OO.

GACETA SINDICAL, *Reflexiones sobre algunas cuestiones del sindicalismo del futuro* (monográfico), Madrid 2000, C. S. de CC.OO.

GACETA SINDICAL, *Reflexiones sobre pobreza y exclusión social* (monográfico), Madrid 1999, C. S. de CC.OO.

GACETA SINDICAL, *Reflexiones sobre empleo y tiempo de trabajo* (monográfico), Madrid 1998, C. S. de CC.OO.

GACETA SINDICAL, *Reflexiones sobre los acuerdos interconfederales de abril de 1997* (monográfico), Madrid 1997, C. S. de CC.OO.

GALBRAITH, J. K., *La sociedad opulenta*, Barcelona 1984 (1958), Planeta-Agostini.

GARCIA, J., LAGO, J., MESEGUER, P., RIESCO, A. *Lo que el trabajo esconde. Materiales para un replanteamiento del análisis sobre el trabajo*, Madrid 2005, Traficantes de sueños.

GARCÍA, M. A. y ZARAPUZ, L., *Los problemas de acceso a la vivienda en España: algunas soluciones*, Madrid 2003, CCOO.

GARCÍA, S. y LUKES, S. (eds.), *Ciudadanía: justicia social, identidad y participación*, Madrid 1999, Siglo XXI.

GARCÍA CALAVIA, M. A., “Reestructuración productiva, precarización y acción sindical” en *Gaceta Sindical n.º 185* (pp. 25-32), Madrid 2000, C.S. de CCOO.

GARCÍA CALAVIA, M. A. y SANTOS, A. (eds.), *El reparto del trabajo*, vol. 1 y 2, Valencia 1998, Germanía.

GARCÍA LASO, A. y SANGUINETI, W. (eds.), *Sindicatos y cambios económicos y sociales*, Salamanca 2002, Ed. Universitarias.

GARCÍA MORENO, Alfredo, *Globalización y organización de los trabajadores*, Madrid 2005, GPS.

GARCÍA SERRANO, C., GARRIDO, L. y TOHARIA, L., Empleo y paro en España: algunas cuestiones candentes” en PRIETO, C. y MIGUELEZ, F. (eds.), *Las relaciones de empleo en España* (pp.23-50), Madrid 1999, Siglo XXI.

- GAUTIÉ, Jérôme, “Repensar la articulación entre mercado de trabajo y la protección social en el postforfismo” en *Cuadernos de Relaciones Laborales* vol. 22 núm. 1 (pp. 147-164), Madrid 2004, UCM.
- GAVIRIA, Mario, *Séptima potencia, España en el mundo*, Barcelona 1996, Edic. B.
- GHOSE, Ajit K., *Empleos y rentas en un mundo globalizado*, Madrid 2004, MTAS.
- GIDDENS, A., “El coche en el garaje. ¿Tiene futuro la Unión Europea?”, en *El País*, 4 de septiembre de 2005, Madrid.
- GIDDENS, A., *La tercera vía. La renovación de la socialdemocracia*, Madrid 1999, Taurus.
- GIDDENS, A., *Modernidad e identidad del yo. El yo y la sociedad en la época contemporánea*, Barcelona 1994, Península.
- GIDDENS, A., *Consecuencias de la modernidad*, Madrid 1993, Alianza.
- GIDDENS, A., *Sociología*, Madrid 1991, Alianza.
- GIDDENS, A., *La estructura de clases en las sociedades avanzadas*, Madrid 2000 (1979), Alianza.
- GIDDENS, A., BECK, U. y LASH, S., *Modernización reflexiva*, Madrid 1997, Alianza.
- GONZÁLEZ I CALVET, Joseph, “Por una política activa de bienestar social” en *Gaceta sindical. Reflexiones sobre el Estado de Bienestar. Nº Monográfico enero/94*. Madrid, C. S. de CCOO.
- GONZÁLEZ LEÓN, Roberto, *El debate sobre el capitalismo en la sociología alemana*, Madrid 1998, CIS.
- GORDON, D. M., EDWARD, R. Y REICH, M., *Trabajo segmentado, trabajadores divididos. La transformación histórica del trabajo en los Estados Unidos*, Madrid 1986, MTSS.
- GORZ, André, *Adiós al proletariado. Más allá del socialismo*, Barcelona 2001 (1980), Viejo Topo.
- GORZ, André, *Miserias del presente, riqueza de lo posible*, Barcelona 1998, Paidós.
- GORZ, André, *Metamorfosis del trabajo*, Madrid 1997a (1991), Sistema.
- GORZ, André, “Salir de la sociedad salarial” en RECIO, A., OFFE, C. y GORZ, A., *El paro y el empleo: enfoques alternativos*, Valencia 1997b, Germanía.
- GRAMSCI, Antonio, *Antología*, México 1978, Siglo XXI.
- GRIGNON, C. y PASSERON, J. C., *Lo culto y lo popular*, Madrid 1992, La Piqueta.
- GUTIERREZ, Antonio, *Sindicalismo y nuevas realidades*, Madrid 1993, GPS.
- HABERMAS, J., *Teoría de la acción comunicativa*, Madrid 1987, Taurus.

- HAYEK, F., *Los fundamentos de la libertad*, Madrid 1985, Unión Editorial.
- HERNANZ, Virginia, *El trabajo temporal y la segmentación. Un estudio de las transiciones laborales*, Madrid 2003, CES.
- HOBBSAWM, Eric, *El mundo del trabajo. Estudios históricos sobre la formación y evolución de la clase obrera*, Madrid 1987 (1984), Crítica.
- HOBBSAWM, Eric (dir.), *Historia del marxismo. La época de la IIIª Internacional* (2 tomos), Barcelona 1983, Bruguera.
- HOFFMANN, Jürgen, “Alemania: Sindicatos y relaciones laborales: la presión de la modernización” en BENEYTO, P. J. (comp.), *La afiliación sindical en Europa, Vol. 1* (pp. 107-135), Valencia 2004, Germanía.
- HUNT, S., BENFORD, R. y SHOW, D. “Marcos de acción colectiva y campos de identidad en la construcción social de movimientos” en Enrique LARAÑA y Joseph GUSFIELD (ed.), *Los nuevos movimientos sociales. De la ideología a la identidad* (pp. 221-249), Madrid 1994, CIS.
- HYMAN, Richard, *Understanding European Trade Unionism. Between Market, Class & Society*, Richard Hyman, Sage Publications Ltd 2004, London.
- HYMAN, Richard, “La rigidez flexible. ¿Un modelo para una Europa Social?”, en *Cuadernos de Relaciones Laborales nº 19*, Madrid 2002a, UCM.
- HYMAN, Richard, *Las transformaciones de las relaciones laborales en Europa*, Madrid 2002b, MTAS.
- HYMAN, Richard, “Las relaciones industriales europeas: ¿de la regulación a la desregulación y a la re-regulación?”, en *Gaceta Sindical nº. 185* (pp. 39-45), Madrid 2000, C.S. de CC.OO.
- HYMAN, Richard, “La regulación del empleo: el caso británico”, en PRIETO, C. (ed.), *La crisis del empleo, Vol. 2* (pp. 45-79), Valencia 1999, Germanía.
- HYMAN, Richard, *Marxismo y sociología del sindicalismo*, México 1978 (1971), ERA.
- HYMAN, Richard, *Relaciones industriales. Una introducción marxista*, Barcelona 1975, H. Blume Ediciones.
- HYMAN, Richard y PRIETO, Carlos, *Globalización, relaciones laborales, empleo y cohesión en Europa*, Madrid 2001, UCM.
- HYMAN, R. y STREECK, W. (comps.), *Nuevas tecnologías y relaciones industriales*, Madrid 1993, MTSS.
- IGLESIAS, José y otros, *Todo sobre la Renta Básica. Introducción a los principios, conceptos, teorías y argumentos*, Barcelona 2001, Virus.

- IGLESIAS, José. *Ante la falta de derechos ¡R. B. YA!*. Barcelona 2000, Virus.
- IGLESIAS, José, *El derecho ciudadano a la Renta Básica*, Barcelona 1998, Catarata.
- INFESTAS, Ángel, *Sociología de la empresa*, Salamanca 2001, Amaru.
- INGLEHART, R., *El cambio cultural en las sociedades industriales avanzadas*, Madrid 1991, CIS.
- INJUVE (VV.AA.), *Informe 2004. Juventud en España*, Madrid 2005, INJUVE.
- IZQUIERDO, Antonio (dir.), *Inmigración: Mercado de Trabajo y Protección Social en España*, Madrid 2003, CES.
- IZQUIERDO, Antonio, *La inmigración inesperada: la población extranjera en España, 1991-1995*, Barcelona 1996, Trotta.
- JÁUREGUI, Ramón, “¿Y la izquierda?”, en *El País*, Madrid 30 de diciembre de 2005.
- JODAR, P., ORTIZ, L., MARTÍ, J., MARTÍN, A. y ALÓS-MONER, R., “Los perfiles de la afiliación sindical. Una propuesta metodológica a partir de un estudio de CC.OO. de Cataluña”, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 22, núm. 2 (pp. 35-61), Madrid 2004, UCM.
- JORDANA, J. “Reconsidering Union Membership in Spain, 1977-1994: Halting Decline in a Context of Democratic Consolidation”, *Industrial Relations Journal*, pp. 211-224
- KJELLBERG, Anders, “Suecia: los dilemas de un sindicalismo fuerte y segmentado”, en BENEYTO, P. J., *La afiliación sindical en Europa, Vol. II* (pp. 67-88), Valencia 2004, Germanía.
- KÖHLER, H. D., “¿Hacia un sistema de relaciones industriales europeo?. La experiencia de los Comités de Empresa Europeos” en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 22, núm. 1 (pp. 7-36), Madrid 2004, UCM.
- KÖHLER, H. D., *El movimiento sindical en España*, Madrid 1995, Fundamentos.
- KÖHLER, H. D. y MARTÍN, A., *Manual de la Sociología del Trabajo y de las Relaciones laborales*, Madrid 2005, Delta.
- KYMLICKA, Will, *Ciudadanía multicultural*, Barcelona 1996, Paidós.
- KYMLICKA, Will, “Nacionalismo minoritario dentro de las democracias liberales” en GARCÍA, S. y LUKES, S (eds.). *Ciudadanía: justicia social, identidad y participación* (pp. 127-158), Madrid 1999, Siglo XXI.
- KRIEGER, M., *Sociología de las organizaciones*, Buenos Aires 2001, Pearson.
- LACALLE, Daniel, *La clase obrera en España*, Madrid 2006, El Viejo Topo/FIM.
- LAFONTAINE, Oskar, *El corazón late a la izquierda*, Barcelona 2000, Paidós.

- LANGA, Delia, “La ‘juventud’ de los universitarios construida desde distintas posiciones de clase. Nuevas manifestaciones de las desigualdades en el campo educativo” en *Revista Española de Sociología* nº 5 (pp. 71-89), Madrid 2005.
- LANGE, P., ROSS, G. y VANNICELLI, M., *Sindicatos, cambio y crisis. La estrategia sindical en Francia y en Italia y la economía política de 1945 a 1980*, Madrid 1990, MTSS.
- LARA, Ángel Luis, “El telemarketing en España: materiales para una cartografía del mundo del trabajo contemporáneo”, en *Sociología del Trabajo* nº 49, (pp. 27-59), Madrid 2003, Siglo XXI.
- LARAÑA, E. Y GUSFIELD J., *Los nuevos movimientos sociales. De la ideología a la identidad*, Madrid 1994, CIS,
- LASÉN, Amparo, *A contratiempo: un estudio de las temporalidades juveniles*, Madrid 2000, CIS.
- LENK, Kurt, *El concepto de ideología (ed.)*, Buenos Aires 2001, Amorrortu.
- LENOIR, Remi, “Objeto sociológico y problema social” en CHAMPAGNE, P., LENOIR, R., MERLLIÉ, D. Y PINTO, L. (pp. 57-102), *Iniciación a la práctica sociológica*, Madrid 1993, Siglo XXI.
- LEW, Ronald, *China, de Mao a la desmaoización*, Madrid 1988, Revolución.
- LOPE, A., GIBERT, F., ORTIZ, D., *Atajar la precariedad laboral. La concertación local, ¿un marco para abordar las nuevas formas de empleo?*, Barcelona 2002, Icaria.
- LÓPEZ JIMÉNEZ, Ángela, “Cultura e identidades juveniles modernas. Consciencia generacional de los jóvenes españoles”, en MORÁN, M^a Luz y BENEDICTO, Jorge, *Aprendiendo a ser ciudadanos. Experiencias sociales y construcción de la ciudadanía entre los jóvenes* (pp. 17-38), Madrid 2003, INJUVE.
- LÓPEZ JIMÉNEZ, Ángela, *Arte y parte. Jóvenes, cultura y compromiso*, Zaragoza, 2000, Prames-Las Tres Sopores.
- LÓPEZ PINTOR, R., *Sociología industrial*, Madrid 1995, Alianza.
- LORITE, Ana, *Las elecciones sindicales en Madrid (1978-1986). Una aproximación con el ámbito nacional*, Madrid 1992, Universidad Autónoma de Madrid.
- LUCAS, A. y GARCÍA, P., *Sociología de las organizaciones*, Madrid 2001, McGraw-Hill.
- LUCAS, Javier de y TORRES, Francisco, *Inmigrantes: ¿cómo los tenemos?. Algunos desafíos y (malas) respuestas*, Madrid 2002, Talasa.

- LUKÁCS, G., *Historia y consciencia de clase*, Madrid 1984 (1919), Sarpe.
- MACRY, P., *La sociedad contemporánea*, Barcelona 1997 (1992), Ariel.
- MARAVALL, J. M., *Dictadura y disenso político. Obreros y estudiantes durante el franquismo*, Madrid 1978, Alfaguara.
- MARAVALL, Héctor, *Las políticas de bienestar social en España. Evolución y comparación con la Unión Europea*, Madrid 2003, C.S. de CC.OO.
- MARCUSE, Herbert, *El hombre unidimensional*, Barcelona 1969 (1964), Seix Barral.
- MARÍN GRACIA, M^a Ángeles. “La construcción de la identidad en la época de la mundialización y los nacionalismos” en BARTOLOMÉ PINA, Margarita (coord.), *Identidad y ciudadanía: un reto a la educación intercultural*. Madrid 2002, Narcea, (pp.)
- MARSHALL, F. R., BRIGGS, V. M. y KING, A. G., *Economía laboral. Salarios, empleo, sindicalismo y política laboral*, Madrid 1986, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- MARSHALL, T. H. y BOTTOMORE T., *Ciudadanía y clase social*, Madrid 1998 (1950/1992), Alianza.
- MARTÍN ARTILES, A., *Actores y modelos de relaciones laborales*, Barcelona 2003, Universidad Oberta de Catalunya (<http://www.editorialuoc.com/>) (P01/832002/00638).
- MARTÍN ARTILES, A. “Organización del trabajo y nuevas formas de gestión laboral”, en en MIGUÉLEZ, F. y PRIETO, C. (eds.) *Las relaciones de empleo en España* (pp.), Madrid 1999, Siglo XXI.
- MARTÍN ARTILES, A., *Flexibilidad y relaciones laborales: estrategias empresariales y acción sindical*, Madrid 1995, CES.
- MARTÍN SERRANO M. y VELARDE HERMIDA, O., *Informe 2000. Juventud en España*, Madrid, 2001 INJUVE.
- MARTÍNEZ, Francisco José (coord.), “El ingreso universal”, n^o extraordinario de *Papeles de la FIM* (Fundación de Investigaciones Marxistas), Madrid 2^o semestre de 1996.
- MARTÍNEZ LUCIO, Miguel, “España: La regulación de la fragmentación laboral y social”, en HYMAN, Richard, *Las transformaciones de las relaciones laborales en Europa* (pp. 547-585), Madrid 2002, MTAS.
- MARX, C. y ENGELS, F., *El sindicalismo* (dos tomos), Barcelona 1976, Laia.
- MARX, C. y ENGELS, F., *La ideología alemana*, Barcelona 1970 (1945), Grijalbo.

- MASSOT LAFON, M^a Inés, *Jóvenes entre culturas: la construcción de la identidad en contextos multiculturales*, Bilbao 2003, Desdée De Brouver
- MEAD, G. H., *Espíritu, Persona y Sociedad. Desde el punto de vista del conductismo social*, Buenos Aires 1972, Paidós.
- MÈDA, Dominique, *El trabajo, un valor en extinción*, Madrid 1998, Gedisa.
- MELUCCI, A., *Vivencia y convivencia: teoría social para una era de la información*, Barcelona 2001. Trotta
- MELUCCI, A., “Asumir un compromiso: identidad y movilización en los movimientos sociales”, en *Zona Abierta 69*, Madrid 1994.
- MICHELS, Robert, *Los partidos políticos. Un estudio sociológico de las tendencias oligárquicas de las democracias modernas* Buenos Aires, 2003 (1912), Amorrortu.
- MIGUÉLEZ, F., “Presente y futuro del sindicalismo en España” en BENEYTO, P. J. (comp.), *La afiliación sindical en Europa, Vol. 1* (pp. 67-106), Valencia 2004a, Germanía.
- MIGUÉLEZ, F., “Los veinte últimos años de las relaciones laborales” en *Revista Mientras Tanto n° 93* (pp. 45-56), Barcelona 2004b, Icaria.
- MIGUÉLEZ, F., “Por qué empeora el empleo?”, en DIAZ SALAZAR, R (ed.), *Trabajadores precarios. El proletariado del siglo XXI* (pág. 149-168), Madrid 2003, HOAC.
- MIGUÉLEZ, F., “Presente y futuro del sindicalismo en España”, en MIGUÉLEZ, F. y PRIETO, C. (eds.), en *Las relaciones de empleo en España* (pp. 191.212), Madrid 1999, Siglo XXI.
- MIGUÉLEZ, F., “Las organizaciones sindicales”, en MIGUÉLEZ, F. y PRIETO, C. (eds.) *Las relaciones laborales en España*, Madrid 1995, Siglo XXI.
- MIGUÉLEZ, F. y PRIETO, C. (eds.), *Las relaciones de empleo en España*, Madrid 1999, Siglo XXI.
- MIGUÉLEZ, F. y PRIETO, C. (eds.), *Las relaciones laborales en España*, Madrid 1995, Siglo XXI.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES, *Encuesta de Coyuntura Laboral –ECL- (1997-2003)*, Madrid 2005, MTAS.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES, *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo –ECVT, 2004-*, Madrid 2005, MTAS.

- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES, *Anuario de Estadísticas Laborales y de Asuntos Sociales 2004*, Madrid 2005, MTAS.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES, *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo –ECVT, 2002-*, Madrid 2003, MTAS.
- MINTZBERG, H., *La estructuración de las organizaciones*, Barcelona 1995, Ariel.
- MINTZBERG, H., *El poder en la organización*, Barcelona 1992, Ariel.
- MISHRA, R., *El Estado de Bienestar en crisis*, Madrid 1992, Ministerio de Trabajo.
- MONEREO, J. L., *Concertación y diálogo social*, Valladolid 1999, Lex Nova.
- MONEREO, J. L., *Derechos sociales de ciudadanía y ordenamiento laboral*, Madrid 1996, CES.
- MONTAÑÉS, Manuel, “Introducción al análisis e interpretación de textos y discursos”, en Tomás R. VILLASANTE, Manuel MONTAÑÉS y Pedro MARTÍN (dirs.), *Prácticas Locales de Creatividad Social. Construyendo Ciudadanía/2*. Madrid 2001, El Viejo Topo (Red CIMS).
- MONTES, Pedro, *El desorden neoliberal*, Barcelona 1999, Trotta.
- MORALES, J.F., PAEZ, D., DESCHAMPS, J.C. y WORCHEL, S., *Identidad Social. Aproximaciones psicosociales a los grupos y a las relaciones entre grupos*. Valencia 1996, Promolibro.
- MORÁN, M^a Luz, “Viejos y nuevos espacios para la ciudadanía: la manifestación del 15 de febrero de 2003 en Madrid”, en *Política y Sociedad Vol. 42, núm. 2*, pp. Madrid 2005, UCM.
- MORÁN, M^a Luz y BENEDICTO, Jorge, *La construcción de una ciudadanía activa entre los jóvenes*, Madrid, 2002, INJUVE.
- MORÁN, M^a Luz y BENEDICTO, Jorge, *Aprendiendo a ser ciudadanos. Experiencias sociales y construcción de la ciudadanía entre los jóvenes*, Madrid 2003, INJUVE.
- MORENO MÁRQUEZ, Gorka, *Trabajo y ciudadanía. Un debate abierto*, Vitoria, 2003, Ararteko.
- MORIN, Edgar, *Introduction à la pensée complexe*, París 1990, ESF.
- MOUZELIS, N. P., *Organización y burocracia*, Barcelona 1991 (1967), Península.
- MUGUERZA, Javier, *Desde la perplejidad*, Madrid 1990, Fondo de Cultura Económica.
- MULHALL, Stephen Y SWIFT, Adam, *El individuo contra la comunidad*, Madrid 1996, Temas de hoy.

- MUÑOZ MACHADO, S., GARCÍA DELGADO, J. L. y GONZÁLEZ SEARA, L. (ed.), *Las estructuras del bienestar: propuestas de reformas y nuevos horizontes*, Madrid 2002, Civitas.
- MUÑOZ DE BUSTILLO LLORENTE, R., *Nuevos tiempos de actividad y de empleo*, Madrid 2003, MTAS
- NAREDO, J. M., “Configuración y crisis del mito del trabajo” en OFFE y otros *¿Qué crisis? Retos y transformaciones de la sociedad del trabajo*, San Sebastián 1997, Gakoa.
- NAVARRO, Federico, *La representatividad sindical*, Madrid 1993, MTSS.
- NAVARRO, M. y MATEO, M.J., *Informe juventud en España*, Madrid 1993, Instituto de la juventud.
- NAVARRO, Vicenç, *El subdesarrollo social en España. Causas y consecuencias*, Barcelona 2006, Anagrama.
- NAVARRO, Vicenç, “Amenaza a la Europa social”, en *El País* (17 de julio de 2005), Madrid 2005a.
- NAVARRO, Vicenç, “Polarización social en España”, en *El País* (26 de febrero de 2005), Madrid 2005b.
- NAVARRO, Vicenç (dir.), *La situación social de España*, Madrid 2005c, Biblioteca Nueva.
- NAVARRO, Vicenç (coord.), *El estado de bienestar en España*, Madrid 2004, Tecnos.
- NAVARRO, Vicenç, *Globalización económica, poder político y Estado de bienestar*, Barcelona 2000, Ariel.
- NIETO, Joaquín y RODRÍGUEZ, Paulino, “Vida difícil: los sindicatos en la década socialista” en *Viento Sur* n° 5 (pp. 71-90), octubre de 1992, Madrid.
- NOYA, Javier, *Ciudadanos ambivalentes. Actitudes ante la igualdad y el Estado de Bienestar en España*, Madrid 2004, CIS-Siglo XXI.
- NOYA, Javier y VALLEJOS, Antonio, *Las actitudes ante la desigualdad en España*, Madrid 1995, CIS.
- NOZICK, R., *Anarquía, Estado y Utopía*, Nueva Cork 1974, Basic Books.
- OCDE, *Informe del Programa para la Evaluación Internacional de los Alumnos, PISA-2003*, Madrid 2004, Ministerio de Educación y Ciencia.
- O'CONNOR, J., *El significado de la crisis. Una introducción teórica*, Madrid 1989, Revolución.
- O'CONNOR, J., *La crisis fiscal del Estado*, Barcelona 1981, Península.

- OFFE, Claus, “Precariedad y mercado laboral. Un análisis a medio plazo de las respuestas disponibles” en OFFE y otros, *¿Qué crisis? Retos y transformaciones de la sociedad del trabajo*, San Sebastián 1997a, Gakoa.
- OFFE, Claus, “¿Pleno empleo? Para la crítica de un problema mal planteado”, en RECIO, A., OFFE, C. y GORZ, A., *El paro y el empleo: enfoques alternativos*, Valencia 1997b, Germanía.
- OFFE, Claus, *La sociedad del trabajo. Problemas estructurales y perspectivas de futuro*, Madrid 1992a (1984), Alianza Universidad.
- OFFE, Claus (ed.), *La gestión política*, Madrid 1992b (1980), MTSS.
- OFFE, Claus, *Contradicciones en el Estado de Bienestar*, Madrid 1990, Alianza Universidad.
- OFFE, Claus, *Partidos políticos y movimientos sociales*, Madrid 1988, Sistema.
- OFFE, Claus, “Notas sobre el futuro del socialismo europeo y el Estado” en VV.AA. *Capitalismo y Estado*, Madrid, 1985, Talasa.
- OFFE y OTROS, *¿Qué crisis? Retos y transformaciones de la sociedad del trabajo*, San Sebastián 1997, Gakoa.
- OFFE, C. y WIESENTHAL, H., “Dos lógicas de acción colectiva” en OFFE (ed.) *La gestión política* (pp. 47-112), Madrid 1992 (1980), MTSS.
- OLSON, M., *La lógica de la acción colectiva*, México 1992 (1965), Limusa.
- ORIZO, Francisco Andrés, *Conciliación y conflictos de valores, entre lo particular y lo global*, Bilbao 2002, Forum Deusto.
- ORIZO, Francisco Andrés, *Sistemas de valores en la España de los 90*, Madrid, 1996 CIS-Siglo XXI.
- ORIZO, Francisco Andrés, *Los nuevos valores de los españoles* (Encuesta Europea de valores), Fundación Santa María, 1991, Ediciones SM, Madrid
- ORIZO, F.A. y ELZO, J., *España 2000, entre el localismo y la globalidad*, Bilbao 2000, Universidad de Deusto.
- PFALLER, A., GOUGH, I. y THERBORN, G., *Competitividad económica y estado de bienestar: estudio comparativo de cinco países avanzados*, Madrid 1993, MTSS.
- PANNEKOEK, A., *Los consejos obreros*, Bilbao 1977 (1947), Zero.
- PARKIN, Frank, *Orden político y desigualdades de clase*, Madrid 1978, Debate.
- PARSON, Talcott, *La estructura de la acción social*, Madrid 1968, Guadarrama.
- PATEMAN, Carole, *El contrato sexual*, Barcelona 1995, Anthropos.

- PEIRÓ, J. M. y PRIETO, F. (eds.), *Tratado de Psicología del Trabajo vol. II: Aspectos psicosociales del trabajo*, Madrid 2004, Síntesis.
- PEIRÓ, J. M. y OTROS, *Los jóvenes ante el primer empleo. El significado del trabajo y su medida*, Valencia 1993, Nau llibres.
- PEIRÓ, J. M. y MORET, D. (eds.), *Socialización laboral y desempleo juvenil: la transición de la escuela al trabajo*, Valencia 1989, Nau llibres.
- PÉREZ DÍAZ, Víctor, *El retorno a la sociedad civil*, Madrid 1987, Instituto de Estudios Económicos.
- PÉREZ DÍAZ, Víctor, *Clase obrera, orden social y conciencia de clase*, Madrid 1980, Fundación del INI.
- PÉREZ DÍAZ, Víctor, *Clase obrera, partidos y sindicatos*, Madrid 1979, Fundación del INI.
- PÉREZ LEDESMA, M. (ed.), *Ciudadanía y democracia*, Madrid 2000, Pablo Iglesias.
- PERROW, CH., *Sociología de las organizaciones*, Madrid 1998 (1991), McGraw-Hill.
- PETERS, B. Guy, *La política de la burocracia*, México 1999, FCE.
- PETTIT, P., *Republicanism. Una teoría sobre la libertad y el gobierno*, Barcelona 1999, Paidós.
- PICÓ, J., *Teorías sobre el estado de Bienestar*, Madrid 1999, Siglo XXI.
- PICÓ, J., *Los límites de la socialdemocracia europea*, Madrid 1992, Siglo XXI.
- PIORE, M., *Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo*, en TOHARIA, Luis (comp.), *El mercado de trabajo. Teorías y aplicaciones* (pp. 193-221), Madrid 1983, Alianza.
- POLANYI, K., *La gran transformación*, México 1992, Fondo de Cultura Económica.
- POLAVIEJA, J. G., *Estables y precarios. Desregulación laboral y estratificación social en España*, Madrid 2003, CIS.
- POLAVIEJA, J. G. y RICHARDS, A., “Trade Unions, Unemployment, and Working-Class Fragmentation in Spain”, en N. Bermeo (ed.), *Unemployment in the New Europe*, Cambridge 2001, University Press.
- POOLE, M., *Las teorías del sindicalismo: una sociología de las relaciones industriales*, 1991, Madrid, MTAS.
- PRIETO, Carlos, “Por un empleo seguro, estable y con derechos para todos y todas o el sentimiento del conflicto social (por un trabajo decente) en la sociedad actual” en *Cuadernos de Relaciones Laborales vol. 22, núm. 2* (pp. 83-91) Madrid 2004, UCM.

- PRIETO, Carlos, “La teoría social del trabajo” en Salvador GINER (coord.), *Teoría sociológica moderna* (pp. 401-430). Barcelona 2003, Ariel.
- PRIETO, Carlos, “La degradación del empleo o la norma social del empleo flexibilizado” en *Sistema*, nº 168/169, julio de 2002.
- PRIETO, Carlos, “Crisis del empleo: ¿Crisis del orden social?”, en MIGUÉLEZ y F. PRIETO, C. (eds.), *Las relaciones de empleo en España* (pp. 529-548). Madrid 1999a, Siglo XXI.
- PRIETO, Carlos (ed.), *La crisis del empleo en Europa*, Vol. 1 y 2. Valencia, 1999b, Alemania.
- PRIETO, Carlos (comp.), *Trabajadores y condiciones de trabajo*, Madrid 1994, HOAC.
- PRIETO, Carlos, “Los sindicatos”, en Salustiano del CAMPO (ed.), *Tendencias sociales en España (1960-1990)*, vol. II (pp. 225-244), Bilbao 1993a, Fundación BBV.
- PRIETO, Carlos, “Sindicalismo”, en Salustiano del CAMPO (ed.), *Tendencias sociales en España (1960-1990)*, vol. II (pp. 363-390), Bilbao 1993b, Fundación BBV.
- PRIETO, Carlos, “Crisis de empleo y fenómeno juvenil”, en TORREGROSA, J., BERGERE, J. y ALVARO, J. L., *Juventud, Trabajo y Desempleo, un análisis psicosociológico*, Madrid 1989, MTSS.
- PROCACCI, Giovanna, “Ciudadanos pobres, la ciudadanía social y la crisis de los estados de bienestar” en GARCÍA, S. y LUKES, S (eds.), *Ciudadanía: justicia social, identidad y participación* (pp.15-40), Madrid 1999, Siglo XXI
- QUIT, *Economía, trabajo y empresa*, Madrid 1997, CES.
- RAMOS, Ramón, “Homo tragicus” en *Política y sociedad*. 30 (1999) (pp. 213-240), Madrid, Universidad Complutense.
- RAMOS, R. y G^a SELGAS, F. (eds.), *Globalización, riesgo, reflexividad. Tres temas de la teoría social contemporánea*, Madrid 1999, CIS.
- RAMOS-DÍAZ, Javier, “Empleo de baja remuneración” en NAVARRO, Vicens, *La situación social en España* (pp. 149-180), Madrid 2005, Biblioteca Nueva.
- RAMOS-DÍAZ, Javier, “Empleo precario en España: una asignatura pendiente” en NAVARRO, Vicens (coord.), *El Estado de Bienestar en España* (pp. 97-120), Madrid 2004, Tecnos.
- RAVENTÓS, D. (coord.), *La renta básica. Por una ciudadanía más libre, más igualitaria y más fraterna*, Barcelona 2001, Ariel.
- RAVENTÓS, Daniel, *El derecho a la existencia*, Barcelona 1999, Ariel.

- RAWLS, John, *Liberalismo político*, Madrid 1997, Crítica.
- RAWLS, John, *Teoría de la justicia*, Madrid 1997 (1971), FCE.
- RAY MARSHALL, F., BRIGGS, V. M. y KING, A. G., *Economía laboral. Salarios, empleo, sindicalismo y política laboral*, Madrid 1987, MTSS.
- RECIO, A. y BANUYLS, J. *¿Crecimiento del empleo sin tecnología?. La paradoja del mercado de trabajo en España*, en IX Jornadas de Economía Crítica, Madrid 2004, Universidad Complutense de Madrid.
- RECIO, Albert, “¿Qué fue de la clase obrera?”, en *Mientras Tanto* n.º 93 (pp. 25-43), Barcelona 2004b, Icaria.
- RECIO, Albert, “La segmentación del mercado laboral en España” en MIGUÉLEZ, F. y PRIETO, C. (eds.), *Las relaciones de empleo en España* (pp. 125-150). Madrid 1999, Siglo XXI.
- RECIO, Albert, *Trabajo, personas, mercados*, Barcelona 1997a, Icaria.
- RECIO, Albert, “Sindicatos y globalización económica” en OFFE y OTROS, *¿Qué crisis? Retos y transformaciones de la sociedad del trabajo* (pp. 159-180), San Sebastián 1997b, Gakoa.
- RECIO, A., OFFE, C. y GORZ, A., *El paro y el empleo: enfoques alternativos*, Valencia 1997, Alemania.
- RECIO, A. y RIECHMAN, J., *El debate sobre el reparto del trabajo. Quién parte y reparte...*, Barcelona 1997, Icaria.
- REGALIA, Ida, “La participación de los trabajadores en el sindicato. Formas, modelos, hipótesis de trabajo”, en *Revista Sociología del Trabajo* n.º 4, otoño de 1988 (pp. 3-42), Madrid, Siglo XXI.
- REGINI, Mario y REGALIA, Ida, “Italia: continuidad y cambio en el sindicalismo” en BENEYTO, P. J. (comp.), *La afiliación sindical en Europa, Vol. II* (pp. 9-35), Valencia 2004, Alemania.
- REQUENA, Félix, *La estructura ocupacional española. Un análisis de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*, Madrid 2005, MTAS.
- REQUENA, Félix, *Redes sociales y mercado de trabajo*, Madrid 1991, CIS.
- REVILLA CASTRO, J. C., *La identidad personal de los jóvenes: pluralidad y autenticidad*. Madrid 1998, Entinema.
- RICOEUR, Paúl, *Ideología y utopía*, Barcelona, 1999, Gedisa.
- RIFKIN, Jeremy, *El fin del trabajo*, Barcelona 1996, Paidós.

- RIGBY, M. y SERRANO, R., *Estrategias sindicales en Europa: convergencia o divergencia*, Madrid 1997, CES.
- RIGBY, M. y SMITH, R., “El sindicalismo europeo: convergencias y divergencias estratégicas”, en BENEYTO, P. J., *Afiliación sindical en Europa. Modelos y estrategias*, vol. 2 (pp. 89-117), Valencia 2004, Germanía.
- RÍO, Eugenio del, *Izquierda y sociedad*, Madrid 2004, Talasa.
- RÍO, Eugenio del, *La izquierda. Trayectoria en Europa Occidental*, Madrid 1999, Talasa.
- RÍO, Eugenio del, “El trabajo como factor de identidad” en *Concepción del trabajo*, Monográfico de Cuaderno de Materiales, Madrid, 1999, UCM.
- RÍO, Eugenio del, *Modernidad, postmodernidad (Cuaderno de trabajo)*, Madrid 1997a, Talasa.
- RÍO, Eugenio del, “Crisis de la cultura obrera” en OFFE y OTROS, *¿Qué crisis? Retos y transformaciones de la sociedad del trabajo* (pp. 105-122), San Sebastián 1997b, Gakoa.
- RÍO, Eugenio del, *¿Ha muerto la clase obrera?*, Madrid, 1989, Talasa.
- RÍO, Eugenio del, *La clase obrera en Marx*, Madrid 1986, Talasa.
- RITZER, G., *La macdonalización de la sociedad*, Barcelona 2000, Ariel.
- ROCHA, Fernando y BONINO, Carla, *La negociación colectiva como instrumento para la cohesión territorial: aportaciones a un debate complejo*, Madrid 2003, Fundación 1º de Mayo.
- RODRÍGUEZ, Arantxa, “Hacia un reparto igualitario del trabajo”, en Antonio ANTÓN (coord.), *Trabajo, derechos sociales y globalización* (pp. 87-123), Madrid 2000, Talasa.
- RODRÍGUEZ, Arantxa, GOÑI, Begoña y MAGUREGI, Gurutze (eds.), *El futuro del trabajo. Reorganizar y repartir desde la perspectiva de las mujeres*, Bilbao 1996, Bakeaz.
- RODRÍGUEZ, Julio, “Los falsos argumentos para dismantelar el sistema de protección social”, en *Gaceta sindical. Reflexiones sobre el Estado de Bienestar. Nº Monográfico enero/94*. Madrid, C. S. de CCOO.
- RODRÍGUEZ CABRERO, Gregorio, “Los límites del Estado de bienestar y las tendencias en el desarrollo de la reforma social”, en VV. AA., *Dilemas del estado de Bienestar*, Madrid 1996, Visor.

- RODRÍGUEZ CEPEDA, Jesús, “La debilidad política del liberalismo de John Rawls” en *Revista Internacional de Filosofía Política*, nº 14 (pp.71-87), dic. 1999, Madrid, UNED.
- RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M^a Luz, *Negociación colectiva y solución de conflictos laborales*, Albacete 2004, Bomarzo.
- RODRÍGUEZ GUERRA, Jorge, *La transformación de la sociedad salarial y la centralidad del trabajo*, Madrid 2006, Talasa.
- ROJO, E., “Las tareas pendientes”, en *Revista Política y Sociedad* nº 5 (pp. 31-44), Madrid 1990, UCM.
- ROMAGNOLI, U., *El derecho, el trabajo y la historia*, Madrid 1997, CES.
- RUBIO, M^a Dolores y CAÑAL, José Manuel, *La integración de la mujer en el mercado laboral*, Barcelona 2004, Bosch.
- RUDÉ, George, *La multitud en la historia. Los disturbios populares en Francia e Inglaterra 1730-1848*, Madrid 1979, Siglo XXI.
- RUIZ, David (dir.) *Historia de Comisiones Obreras (1958-1988)*, Madrid 1993, Siglo XXI.
- SAINSAULIEU, Renaud, “L’identité et les relations de travail”, en *Éducation permanente*, 128, 1996-3, (pp. 194-206), Toulouse 1996, Privat.
- SAMUEL, Raphael (ed.), *Historia popular y teoría socialista*, Barcelona 1984, Crítica.
- SÁNCHEZ MORENO, Esteban, “Transformaciones del mercado de trabajo y precariedad laboral de los jóvenes”, en *Gaceta Sindical, Empleo: entre la temporalidad y la alta tasa de paro*, Madrid 2005, C.S. de CCOO.
- SANCHIS, Enric, “La experiencia del paro”, en *Política y Sociedad*, Vol. 40 –núm. 1 (pp. 161-183), Madrid 2003, UCM
- SANGUINETI, W., *Globalización económica y relaciones laborales*, Salamanca 2003, Universidad de Salamanca.
- SANTOS, Antonio, *Trayectorias sociales del paro de larga duración* (Tesis doctoral), Madrid 2004, UCM.
- SANTOS, Antonio, “La juventud va bien: la cuestión juvenil en la era de la precariedad laboral” en CACHÓN, Lorenzo (ed.), *El empleo juvenil (Volumen 2)* (pp. 53-88), Valencia 2000, Germanía.
- SANTOS, A. y POVEDA, M., *Trabajo, empleo y cambio social*, Valencia 2001, Tirant lo blanch.
- SANZ, L., “El corporatismo en las sociedades industriales avanzadas”, en *Zona Abierta* nº 67/68 (pp. 15-60), Madrid 1994.

- SARTORIUS, Nicolás, *El resurgir del movimiento obrero*, Barcelona 1975, Laia.
- SARTORIUS, Nicolás, *El sindicalismo de nuevo tipo*, Barcelona 1977, Laia.
- SARRIES SANZ, Luis, *Sociología de las relaciones industriales en la sociedad postmoderna*, Zaragoza, 1993, Mira.
- SCHMITTER, Ph., “¡El corporatismo ha muerto! ¡Larga vida al corporatismo!”, en *Zona Abierta*, nº 67/68 (pp. 61-84), Madrid 1994.
- SCHMITTER, Ph., “La concertación social en perspectiva comparada”, en ESPINA, A. (comp.) *Concertación Social, Corporatismo y Democracia* (pp. 67-80), Madrid 1991, MTSS.
- SCHMITTER, Ph. y STREECK, W., *The Organisation of Business Interests*, Berlín, 1981.
- SKOPOL, T., “El estado regresa a primer plano”, en *Zona Abierta* 50 (pp.71-122), Madrid 1989.
- SENNETT, R., *La corrosión del carácter*, Barcelona 2000, Anagrama
- SEMPERE, J., “¿Cómo se socializan los futuros trabajadores asalariados?”, en *Revista Mientras Tanto* nº 93, (pp. 57-66) Barcelona 2004, Icaria.
- SERRANO, Amparo, “Del desempleo como riesgo al desempleo como trampa: ¿Qué distribución de las responsabilidades plantea el paradigma de la activación propuesto por las instituciones europeas?”, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 23-2 (pp. 219-246), Madrid 2005a, Universidad Complutense de Madrid.
- SERRANO, Amparo, “Política(s) de activación europea(s) y su contribución a la transformación del trabajo”, en GACETA SINDICAL, *Empleo: entre la temporalidad y la alta tasa de paro*, Madrid 2005b, C.S. de CCOO.
- SERRANO, Amparo, “Juventud como déficit, juventud como modelo: la construcción social de la transición laboral en los jóvenes”, en CACHÓN (ed.), *Juventudes, mercados de trabajo y políticas de empleo* (pp.49-64), Valencia, 1999, 7 i Mig.
- SERRANO, Amparo, “Representación del trabajo y socialización laboral” en *Revista Sociología del Trabajo* nº 33 (pp. 27-49), Madrid 1998.
- SERRANO, F., GARCÍA, M. A. y BRAVO, C., *El sistema español de pensiones. Un proyecto viable desde un enfoque económico*, Barcelona 2004, Ariel.
- SERRANO, Miguel Ángel, *Cincuenta años de vida laboral, salario y cálculo de la pensión de jubilación*, Madrid 2003, GPS.
- SERRANO, Rafael, *Transformación y cambio del sindicalismo español contemporáneo*, Madrid 2000, CSIC.

- SEVILLA, J. y OTROS, *Políticas sociales y Estado de Bienestar en España. Informe 2000*, Madrid 1999, Trotta.
- SHORTER, E. y TILLY, CH., *Las huelgas en Francia, 1830-1968*, Madrid 1985, MTSS.
- SIGMANN, Jean, 1848. *Las revoluciones románticas y democráticas en Europa*, Madrid 1984, Siglo XXI.
- SIMON, H., “¿Qué determina la afiliación a los sindicatos en España?”, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales*, nº 41 (pp. 69-87), Madrid 2003, MTAS.
- SOLANS, M. A., *Concertación social y otras formas de neocorporatismo en España y en la comunidad europea*, Madrid 1995, Tecnos.
- SOMERS, M.R., “La ciudadanía y el lugar en la esfera pública: un enfoque histórico”, en GARCÍA, S. y LUKES, S (eds.), *Ciudadanía: justicia social, identidad y participación* (pp.217-234), Madrid 1999, Siglo XXI.
- SOTELO, Ignacio, “Alemania, sin alternativa a la vista” en *El País*, Madrid 2 de septiembre de 2005.
- SOTELO, Ignacio, “Desmontaje del Estado de bienestar” en *El País*, Madrid enero de 2005.
- SOTO, Álvaro (dir.), *Clase obrera, conflicto laboral y representación sindical. Evolución sociolaboral de Madrid, 1939-1991*, Madrid 1994, GPS.
- SOTO, Álvaro, “Comisiones Obreras en la transición democrática. De la Asamblea de Barcelona a la huelga del 14-D (1976-1988)” en David RUIZ (dir.) *Historia de Comisiones Obreras (1958-1988)* (pp. 451-523), Madrid 1993, Siglo XXI.
- STANDING, Guy, “Globalización, flexibilidad laboral e inseguridad. La era de la regulación mercantil” en BILBAO, A., CANO, E. y STANDING, G., *Precariedad Laboral, flexibilidad y desregulación* (pp. 95-143), Valencia 2000, Germanía.
- SUPIOT, A. “Introducción a las reflexiones sobre el trabajo”, en *Revista Internacional de Trabajo*, vol. 115 (6), 1996,
(<http://www.ilo.org/pubdoc/support/pub/revue/articles/int96-6.htm>).
- TABOADELA, Obdulia, *La afiliación sindical: hacia una aproximación del sistema de representación de intereses en el sindicalismo contemporáneo*, Tesis doctoral, Madrid 1992, UCM.

- TAJFEL, H., “Psicología social y proceso social” en TORREGROSA, J. R. y SARABIA, B. (comps.), *Perspectivas y contextos de la psicología social*, Barcelona 1983, Hispano-europea.
- TAJFEL, H. y TURNER, J.C., “An integrative theory of intergroup conflict”, en W.G. AUSTIN y S. WORCHEL (eds.), *The social psychology of intergroup relations*, Monterrey 1979, Brooks/Cole.
- TAYLOR, Charles, *El multiculturalismo y la política del reconocimiento*, Madrid 1993, FCE.
- TAYLOR, Steve J. y BOGDAN, Robert, *Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de significados*, Barcelona, 1986, Paidós.
- TEZANOS, José Félix, “Revolución tecnológica y cambios socio-culturales. Nuevas identidades en las sociedades tecnológicas avanzadas” en José Félix TEZANOS (ed.), *Tendencias en identidades, valores y creencias* (pp. 33-64), Sistema 2004, Madrid.
- TEZANOS, J. Félix (ed.), *Tendencias en identidades, valores y creencias. VII Foro sobre tendencias sociales*, Madrid, 2004, Sistema.
- TEZANOS, J. Félix (ed.), *Clase, estatus y poder en las sociedades emergentes. Quinto Foro sobre tendencias sociales*, Madrid, 2003, Sistema.
- TEZANOS, J. Félix, *La sociedad dividida. Estructuras de clases y desigualdades en las sociedades tecnológicas*, Madrid 2001a, Biblioteca Nueva.
- TEZANOS, J. Félix, *El trabajo perdido. ¿Hacia una civilización postlaboral?*, Madrid 2001b, Biblioteca nueva
- TEZANOS, J. Félix, *¿Crisis de la conciencia obrera?*, Madrid 1982, Mezquita.
- TEZANOS, J. Félix, TORTOSA, José M^a y ALAMINOS, Antonio, (eds.), *Tendencias en desvertebración social y en políticas de solidaridad. Sexto Foro sobre Tendencias Sociales*, Madrid 2003, Sistema.
- THERBORN, Göran, *Ideología del poder y el poder de la ideología*, Madrid 1987, Siglo XXI.
- THERBORN, Göran, *¿Cómo domina la clase dominante?. Aparatos de Estado y poder estatal en el feudalismo, el socialismo y el capitalismo*, Madrid 1979, Siglo XXI.
- THOMPSON, E. P., *Costumbres en común*, Barcelona 1995 (1991), Crítica.
- THOMPSON, E. P., *Miseria de la teoría*, Barcelona 1981, Crítica.
- THOMPSON, E. P., *Tradición, revuelta y conciencia de clase*, Barcelona 1979, Crítica.

- THOMPSON, E. P., *La formación histórica de la clase obrera* (tres tomos), Barcelona 1977 (1963), Laia.
- TILLY, Charles, *From mobilization to revolution*, New York 1978, McGraw-Hill.
- TOHARIA, Luis (dir.), *El problema de la temporalidad en España: Un diagnóstico*. Madrid 2005, MTAS.
- TOHARIA, Luis, *El mercado de trabajo en España*, Madrid 1998, Mac Graw Hill.
- TOHARIA, Luis (comp.), *El mercado de trabajo. Teorías y aplicaciones*, Madrid 1983, Alianza.
- TOHARIA, L., DAVIA, M^a A. y HERNANZ, *Flexibilidad, juventud y trayectorias laborales en el mercado de trabajo español*, CIS 2001, Madrid.
- TORNS, Teresa, “Las asalariadas: un mercado con género”, en MIGUÉLEZ, F. Y PRIETO, C. (eds.), *Las relaciones de empleo en España*, Madrid 1999, Siglo XXI.
- TORNS, Teresa y CARRASQUER, P., “El empleo de las Jóvenes” en CACHÓN, Lorenzo (ed.), *El empleo juvenil (Volumen 2)* (pp. 73-88), Valencia 2000, Germanía.
- TORREGROSA, J., BERGERE, J. Y ALVARO, J. L., *Juventud, Trabajo y Desempleo, un análisis psicosociológico*, Ministerio de Trabajo 1989, Madrid.
- TORREGROSA, J., “Actitud de los jóvenes ante el trabajo: Una interpretación desde los datos de encuesta”, en TORREGROSA, J., BERGERE, J. Y ALVARO, J.L., *Juventud, Trabajo y Desempleo, un análisis psicosociológico*, Ministerio de Trabajo 1989, Madrid.
- TOURAINÉ, Alain, “Después del liberalismo” en *El País*, Madrid 24 de septiembre de 2005.
- TOURAINÉ, Alain, *El post-socialismo*, Barcelona 1982, Planeta.
- TOURAINÉ, Alain, *La conscience ouvrière*, París 1966, Du Seuil.
- TRABADA, Xosé Elias, *El acceso de la juventud a la vivienda: Euskadi en el contexto de la Unión Europea*, Vitoria 2005, Publicaciones del Gobierno Vasco.
- TUÑÓN DE LARA, Manuel, ‘*El Movimiento Obrero en la historia de España*’ (dos tomos), Barcelona 1985, Sarpe.
- TURNER, J., *Redescubrir el grupo social*, Morata 1987, Madrid.
- UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, *39º Congreso Confederal. Informe de Gestión*, Madrid 2005, UGT.

Antonio Antón Morón

- UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, *El futuro del empleo y los nuevos derechos laborales*, Madrid 2005, UGT.
- UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, *38º Congreso. Tu fuerza, la Unión. Nuestra fuerza, la Igualdad*, Madrid 2002, UGT.
- UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, *37º Congreso. Empleo y solidaridad. UGT, por las 35 horas*, Madrid 1998, UGT.
- UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, *35º Congreso. UGT, el Sindicato*, Madrid 1990, UGT.
- UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, *34º Congreso. El sindicato para una nueva sociedad*, Madrid 1986, UGT.
- UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, *33º Congreso. Desde el poder sindical, a la solidaridad*, Madrid 1983, UGT.
- UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, *30º Congreso. A la Unidad sindical por la libertad*, Madrid 1976, UGT.
- VV. AA., *Sentido, valores y creencias en los jóvenes*, 2002, Madrid, CIS.
- VV. AA., *Dilemas del estado de Bienestar*, Madrid 1996, Visor.
- VALLÉS, M., MONCADA, A. y CALLEJO, M., *La juventud ante el trabajo*, Madrid 1987, Popular.
- VAN PARIJS, Philips, *La libertad real para todos*, Barcelona 1996, Paidós.
- VAQUERO, Carlos, “Movimiento estudiantil y cambios políticos en la España actual. La influencia del cambio de época en la acción colectiva juvenil” en ROMÁN, P. y FERRI, J. (eds.), *Los movimientos sociales. Conciencia y acción de una sociedad politizada* (pp. 87-136), Madrid 2002, Consejo Juventud de España.
- VAQUERO, Carlos, “Globalización, empleo y desigualdad salarial. La utopía de los mercados libres iguales”, en Antonio ANTÓN, *Trabajo, derechos sociales y globalización* (coord.) (pp. 32-86), Madrid 2000, Talasa.
- VASILACHIS, Irene, *Pobres, pobreza, identidad y representaciones sociales*, Barcelona 2003, Gedisa.
- VENCE, X. y OUTES, X. L., *La U. E. y la crisis del Estado de Bienestar*, Madrid 1998, Síntesis.
- VERRET, M., *La culture ouvrière*, Paris 1996, L’ Harmattan.
- VIDAL-BENEYTO, José, (2005a) “¿Qué hacer con Europa?”, en *El País*, Madrid 23 de julio de 2005)

- VIDAL-BENEYTO, José, (2005b) “La Europa de Blair” (varios artículos), en *El País*, Madrid junio de 2005.
- VILLA, Paola, *La estructuración de los mercados de trabajo*, Madrid 1991, MTSS.
- VILLANUEVA, Javier, *Diccionario crítico de la autodeterminación. Pensamiento europeo (1750-1919)*, Donosti 1991, Gakoa.
- VILLASANTE, T.R., MONTAÑÉS, M. y MARTÍN, P., *La Investigación social participativa*, Barcelona 2000, El Viejo Topo.
- VILLORO, Luis, *El poder y el valor*, Madrid 1997, Fondo de Cultura Económica.
- WALZER, M., *Las esferas de la justicia*, México 1993, Fondo de Cultura Económica.
- WATSON, T., *Trabajo y sociedad*, Madrid 1995, Hacer.
- WEBB, S. y B., *Historia del sindicalismo 1666-1920*, Madrid 1990 (1920), MTSS.
- WEBER, Max, *El político y el científico*, Madrid 1995 (1919), Altaya.
- WEBER, Max, *Economía y sociedad: Esbozo de sociología comprensiva*, Madrid 1993 (1921), Fondo de Cultura Económica.
- WEBER, Max, *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*, Barcelona 1992 (1904), Península.
- WEBER, Max, *Sobre la teoría de las ciencias sociales*, Barcelona 1985 (1918), Planeta-Agostini.
- WEBER, Max, *El trabajo intelectual como profesión*, Barcelona 1983 (1919), Bruguera.
- WRIGHT, E. O., “Reflexionando, una vez más, sobre el concepto de estructura de clases”, en CARABAÑA, J. y DE FRANCISCO, A. (comps.), *Teorías contemporáneas de las clases sociales*, Madrid 1995, Pablo Iglesias.
- WRIGHT, E. O., *Clases*, Madrid 1994, Siglo XXI.
- WRIGHT, E. O., *Clase, crisis y Estado*, Madrid 1983, Siglo XXI.
- ZAMORA ACOSTA, E., *Jóvenes andaluces en los 90*, Sevilla 1993, Junta de Andalucía, Dirección General de la Juventud.
- ZÁRRAGA, J. L., *La inserción de los jóvenes en la sociedad*, Madrid 1989, Ministerio de Cultura.
- ZUBERO, Imanol, *El trabajo en la sociedad. Manual para una Sociología del trabajo*, Bilbao 1998, Universidad del País Vasco.
- ZUBERO, Imanol, “Cambio tecnológico y emancipación social: un reto para el sindicalismo” en VV. AA. *¿Qué crisis? Retos y transformaciones de la sociedad del trabajo*, San Sebastián 1997, Gakoa.

Antonio Antón Morón

ZUBERO, Imanol, *Los sindicatos españoles ante el cambio tecnológico (entre 1975 y 1990)*, Bilbao 1993, Desclée de Brouwer.

Índice de tablas

Capítulo 3: Jóvenes en y frente al mercado de trabajo

- Tabla 3.1 Tasas de actividad, ocupación y desempleo por sexo, en España
- Tabla 3.2 Evolución de las tasas de empleo comparadas de España y la U. E. (15)
- Tabla 3.3 Tasas de paro comparadas, de España y la U. E, por sexo y edad
- Tabla 3.4 Tasas de actividad, ocupación y desempleo de la población extranjera en España
- Tabla 3.5 Asalariados por tipo de contrato y ocupados por jornada laboral y por sexo
- Tabla 3.6 Evolución de las tasas de actividad de jóvenes (menos de 25 años), total y por sexo
- Tabla 3.7 Tipos de contrato y tasa de temporalidad, por sexo
- Tabla 3.8 Evolución de las tasas de paro de jóvenes (menos de 25 años), total y por sexo
- Tabla 3.9 Evolución de las tasas de empleo de jóvenes (menos de 25 años), total y por sexo
- Tabla 3.10 Jóvenes activos por cohortes de edad y por sexo
- Tabla 3.11 Jóvenes ocupados por cohortes de edad y por sexo
- Tabla 3.12 Jóvenes en paro por cohortes de edad y por sexo
- Tabla 3.13 Evolución de la población activa juvenil por grupos de edad
- Tabla 3.14 Evolución de la población activa juvenil por sexo
- Tabla 3.15 Evolución de la población ocupada juvenil por grupos de edad
- Tabla 3.16 Evolución de la población ocupada juvenil por sexo
- Tabla 3.17 Evolución de la población parada juvenil por grupos de edad
- Tabla 3.18 Evolución de la población parada juvenil por sexo
- Tabla 3.19 Evolución de las tasas de paro juvenil por grupos de edad y sexo
- Tabla 3.20 Porcentaje de jóvenes en paro según el nivel ocupacional de la persona principal del hogar
- Tabla 3.21 Edad del primer empleo según nivel ocupacional del principal sustentador
- Tabla 3.22 Tiempo en el empleo según cualificación (total y %)
- Tabla 3.23 Duración en el mismo empleo desde el último contrato

Tabla 3.24 Parados que buscan primer empleo por nivel de formación alcanzado, en 2005 (%)

Tabla 3.25 Niveles de estudios de jóvenes parados según edad y sexo (totales en miles, y %)

Tabla 3.26 Nivel de formación de jóvenes ocupados (totales y porcentaje)

Tabla 3.27 Nivel de formación de jóvenes ocupados por edad y sexo (totales)

Tabla 3.28 Evolución del total de asalariados temporales por cohortes de edad (miles)

Tabla 3.29 Evolución del total de asalariados indefinidos por cohortes de edad (miles)

Tabla 3.30 Evolución de la tasa de temporalidad por cohortes de edad

Tabla 3.31 Evolución de las tasas de temporalidad de los diferentes grupos de edad

Tabla 3.32 Evolución de la temporalidad del grupo entre 25 a 29 años (%)

Tabla 3.33 Precariedad laboral de activos del grupo de edad entre 25 a 29 años (%)

Tabla 3.34 Evolución de contratos indefinidos y temporales totales (1997-2005)

Tabla 3.35 Población asalariada y desempleada, total y juvenil (millones y %)

Tabla 3.36 Características de los mercados de trabajo de jóvenes en España

Capítulo 4: Trayectorias laborales y percepciones juveniles

Tabla 4.1 Tipos de trayectorias laborales

Tabla 4.2 Distribución de la población (%) del estudio 2321 del CIS

Tabla 4.3 Movilidad ocupacional por edad, sexo y nivel educativo de población ocupada (%)

Tabla 4.4 Trayectorias laborales de jóvenes –16 a 29 años- ‘activos’

Tabla 4.5 Distribución por tipo de trayectorias de trabajadores, general por sexo

Tabla 4.6 Distribución por tipo de trayectorias de trabajadores por grupos de edad y sexo (%)

Tabla 4.7 Tasa de actividad para los nacidos entre 1971-1974

Tabla 4.8 Tasa de actividad para los nacidos entre 1966-1970

Tabla 4.9 Tasa de actividad para los nacidos entre 1961-1965

Tabla 4.10 Situación laboral para los nacidos entre 1971 y 1974, por sexo, en %

Tabla 4.11 Situación laboral para los nacidos entre 1966 y 1970, por sexo, en %

Tabla 4.12 Situación laboral para los nacidos entre 1961 y 1965, por sexo, en %

Tabla 4.13 Situación según la actividad de las cohortes de edad en 1990, por sexo, en %

Tabla 4.14 Situación según la actividad de las cohortes de edad en 1995, por sexo, en %

Tabla 4.15 Situación según la actividad de las cohortes de edad en 2000, por sexo, en (%)

Tabla 4.16 Percepción de jóvenes activos de la inseguridad del empleo, por edad y sexo

Capítulo 5: El lugar de los jóvenes en el conjunto de las políticas sindicales

Tabla 5.1 Resultados de las elecciones sindicales en las empresas

Tabla 5.2 Evolución del crecimiento del gasto social en España y la Unión Europea -15- (%) (En unidades de paridad de compra por habitante)

Tabla 5.3 Opinión sobre la función de los sindicatos

Tabla 5.4 Conflictividad laboral (1990-1999): Jornadas no trabajadas (en miles)

Tabla 5.5 Satisfacción con el convenio colectivo por edad y por tipo de contrato (%)

Capítulo 6: Afiliación y representación sindical juvenil

Tabla 6.1 Cobertura de representación: Porcentaje de trabajadores que participan en las elecciones sindicales según tamaño de la empresa (2002)

Tabla 6.2 Resultados de elecciones sindicales. Número de delegados elegidos

Tabla 6.3 Opinión sobre los representantes sindicales, por edad

Tabla 6.4 Participación en las elecciones sindicales por centro de trabajo

Tabla 6.5 Distribución de votos en las elecciones sindicales por centro de trabajo

Tabla 6.6 Distribución de votos por delegado según centro de trabajo al 31-12-2003

Tabla 6.7 Delegados jóvenes por rama de actividad a 31-12-2003

Tabla 6.8 Delegados sindicales jóvenes por Comunidad Autónoma a 31-12-2003

Tabla 6.9 Distribución de delegados sindicales por centro de trabajo, sexo y edad a 31-12-2003

Tabla 6.10 Delegados sindicales jóvenes por sexo, relacionados con el total de delegados jóvenes y distribuidos por tamaño del centro de trabajo a 31-12-2003

Tabla 6.11 Comparación de delegados sindicales jóvenes a fin de los años 1995, 1999 y 2003, por centro de trabajo

Tabla 6.12 Evolución de los delegados sindicales jóvenes

Tabla 6.13 En qué medida han influido las siguientes circunstancias en su decisión de no estar afiliado a un sindicato (%)

Tabla 6.14 Circunstancia que influye en su decisión de no afiliarse (%)

Tabla 6.15 ¿Ha estado afiliado alguna vez a un sindicato? Por edad y tipo de contrato (%)

Tabla 6.16 Afiliación sindical por edad y sindicato (%)

Tabla 6.17 ¿Ha estado afiliado siempre al mismo sindicato?

Tabla 6.18 Afiliación sindical por sexo (%)

Tabla 6.19 Afiliación sindical según tamaño de la empresa (%)

Tabla 6.20 Situación de clase según distribución ocupacional, total y por sexo (%)

Tabla 6.21 Clase social objetiva (por nivel de ingresos) de la afiliación sindical y de la población ocupada total, juvenil y por sexo (%)

Tabla 6.22 Clase social subjetiva de la afiliación sindical y la población ocupada total, juvenil y por sexo (%)

Tabla 6.23 Afiliación sindical juvenil, totales y %

Tabla 6.24 Tasa de afiliación sindical total y a CC.OO., por Comunidad Autónoma (% sobre población asalariada)

Tabla 6.25 Tasa de afiliación a CC.OO., por rama (% sobre población asalariada)

Tabla 6.26 Distribución de la afiliación a CC.OO., por edad y Comunidad Autónoma

Tabla 6.27 Distribución de la afiliación a CC.OO., por edad y rama de actividad

Tabla 6.28 Distribución de la afiliación sindical y delegados sindicales, según sexo (CC.OO. de Catalunya)

Tabla 6.29 Comparación de la estructura de edades de la afiliación sindical (CC.OO. de Catalunya)

Tabla 6.30 Comparación de la estructura de la afiliación de jóvenes (menos de 35 años) (CC.OO. de Catalunya)

Tabla 6.31 Variación de la afiliación sindical y relación con población asalariada (1977-2003)

Capítulo 7: Jóvenes trabajadores ante la acción sindical

Tabla 7.1 Grupos de discusión según capital experiencial y cultural

Tabla 7.2 Relación de las empresas objeto de estudio

Tabla 7.3 Diseño de la muestra por tipos de empresa y estabilidad de la acción colectiva

Índice de Gráficos

Capítulo 3: Jóvenes en y frente al mercado de trabajo

- Gráfico 3.1 Población activa, ocupada y desempleada (años 1996 y 2005)
- Gráfico 3.2 Tasas de población activa, ocupada y desempleada (años 1996 y 2005)
- Gráfico 3.3 Tasas de actividad, ocupación y desempleo de población extranjera y total
- Gráfico 3.4 Evolución de las tasas de actividad de jóvenes (menos de 25 años)
- Gráfico 3.5 Evolución de las tasas de paro (jóvenes menos de 25 años)
- Gráfico 3.6 Evolución de las tasas de empleo de jóvenes (menos de 25 años)
- Gráfico 3.7 Tasas de actividad de jóvenes, por grupos de edad y sexo
- Gráfico 3.8 Tasas de empleo juvenil, por grupos de edad y sexo
- Gráfico 3.9 Tasas de paro de jóvenes y total, por sexo
- Gráfico 3.10 Tasas de paro juvenil, por tramos de edad y sexo
- Gráfico 3.11 Evolución de la población ocupada juvenil, por grupos de edad
- Gráfico 3.12 Evolución de la ocupación: jóvenes y adultos
- Gráfico 3.13 Evolución de la población ocupada juvenil, por sexo
- Gráfico 3.14 Evolución del paro juvenil, por grupos de edad
- Gráfico 3.15 Evolución del paro juvenil, por sexo
- Gráfico 3.16 Evolución de las tasas de paro juvenil y total, por sexo
- Gráfico 3.17 Evolución de las tasas de paro juvenil y total, por grupos de edad
- Gráfico 3.18 Tiempo en el empleo según cualificación
- Gráfico 3.19 Tiempo en el empleo según último contrato
- Gráfico 3.20 Niveles de estudios de jóvenes parados según edad
- Gráfico 3.21 Nivel educativo de jóvenes parados por sexo
- Gráfico 3.22 Jóvenes ocupados por nivel de estudios alcanzados (%)
- Gráfico 3.23 Nivel educativo de jóvenes ocupados por edad
- Gráfico 3.24 Nivel educativo de jóvenes ocupados por sexo
- Gráfico 3.25 Evolución de los empleos temporales: jóvenes y total
- Gráfico 3.26 Evolución de las tasas de temporalidad juvenil por grupos de edad
- Gráfico 3.27 Evolución de la temporalidad en grupo de 25 a 29 años (%)
- Gráfico 3.28 Evolución de los empleos con contrato indefinido

Gráfico 3.29 Población asalariada y desempleada en el año 1996 (millones)

Gráfico 3.30 Población asalariada y desempleada en el año 2005 (millones)

Gráfico 3.31 Población juvenil asalariada y desempleada en el año 1996 (millones)

Gráfico 3.32 Población juvenil asalariada y desempleada en el año 2005 (millones)

Capítulo 4: Trayectorias laborales y percepciones juveniles

Gráfico 4.1 Inseguridad percibida respecto al empleo en jóvenes activos, por sexo (%)

Gráfico 4.2 Inseguridad percibida respecto al empleo en jóvenes activos, por edad (%)

Gráfico 4.3 Inseguridad percibida respecto al empleo en jóvenes activos, por edad
(miles)

Capítulo 5: El lugar de los jóvenes trabajadores en el conjunto de las políticas sindicales

Gráfico 5.1 Evolución de la conflictividad laboral (1976/1989)

Capítulo 6: Afiliación y representación sindical juvenil

Gráfico 6.1 Evolución de los *porcentajes* de delegados sindicales jóvenes sobre el total
de delegados sindicales

Gráfico 6.2 Evolución de los *totales* de delegados sindicales jóvenes a fin de los años
1995, 1999 y 2003

Gráfico 6.3 Tasa de afiliación sindical total por Comunidades Autónomas

Gráfico 6.4 Distribución de la afiliación a CC.OO., por edad y Comunidad Autónoma

Gráfico 6.5 Distribución de la afiliación a CC.OO., por edad y rama de actividad

Gráfico 6.6 Evolución de la afiliación sindical (millones)

Gráfico 6.7 Variación de los porcentajes de incremento o descenso de la afiliación
sindical

Gráfico 6.8 Variación de las tasas netas de afiliación sindical