

E S T U D I S

2

1^a ENCUESTA DE RELACIONES LABORALES EN CATALUNYA

CERES

Comissió Obrera Nacional de Catalunya

CENTRE D'ESTUDIS I
RECERCA SINDICALS



1ª ENCUESTA DE RELACIONES LABORALES EN CATALUNYA

**ANALISIS DE LAS EMPRESAS DE LAS INDUSTRIAS DE LA
ALIMENTACION, METAL, QUIMICAS Y TEXTIL**



Generalitat de Catalunya
Departament d'Economia
i Finances
Institut d'Estadística
de Catalunya

10 DES. 1991

Biblioteca 35211

CERES

Via Laietana, 16, 4^a planta
08003 Barcelona
Tel. 315 07 11
D.L. B.38.340-1991
Imprime: El Tinter, S.C.C.L.
Octubre 1991

**1ª ENCUESTA DE RELACIONES LABORALES EN CATALUNYA.
ANALISIS DE LAS EMPRESAS DE LAS INDUSTRIAS DE LA
ALIMENTACION, METAL, QUIMICAS Y TEXTIL.**

Este estudio ha sido realizado por el **CENTRE D'ESTUDIS I RECERCA SINDICALS (CERES)**

en colaboración con la **UNIVERSITAT AUTONOMA DE BARCELONA ,**

SECRETARIA DE POLITICA INDUSTRIAL DE LA COMISSIO

OBRERA NACIONAL DE CATALUNYA (CONC) y de las

Federaciones Catalanas de CCOO de ALIMENTACION, METAL,

QUIMICAS Y AFINES y TEXTIL-PIEL

En su elaboración han participado :

en la redacción:

FAUSTINO MIGUELEZ , ALBERT RECIO

ANDREU LOPE, OSCAR REBOLLO

y RAMON ALOS

en el muestreo:

PEDRO LOPEZ y CARLOS LOZARES

y en el trabajo de campo y explotación de datos:

ALFONSO ROMERO y TERESA SAMPER

PROLOGO

Estamos asistiendo a un proceso sectorial caracterizado por la inminencia del Mercado Unico Europeo, que se concretará en enero de 1993.

En casi todos los sectores y grupos empresariales se están produciendo reajustes, con expresiones muy diversas, desde cierres de empresas, fusiones y absorciones, redimensionamientos de la capacidad productiva instalada, que obligan al Sindicato a mejorar su capacidad de intervención, su poder contractual en espacios más amplios que el de la Negociación Colectiva.

El gran reto de este momento es entrar en la centralidad de estos procesos, diseñar propuestas y desarrollar la capacidad de negociación /movilización para ser contraparte en las estrategias empresariales que definirán un determinado tipo de sector, de empresa.

Porque renunciar a eso es quedarse en la periferia, interviniendo sólo, y no es poco, en las consecuencias de un determinado modelo sectorial o empresarial cuando ya están prefiguradas en gran medida las condiciones de trabajo, la estabilidad laboral, la cualificación profesional, etc.

Ningún trabajador es indiferente al tipo de empresa o de sector donde desarrolla sus capacidades laborales.

La legítima aspiración a un trabajo estable con dignificación profesional, con posibilidades de recualificación a lo largo de la vida laboral, son la mejor garantía de que esta propuesta sindical no es fruto de una reflexión de laboratorio, sino que entronca con la realidad más sentida por los trabajadores, y, por lo tanto, puede convertirse, si le dedicamos tiempo y esfuerzos, en una parte importante de la política reivindicativa del sindicato.

La ERLA (Encuesta de Relaciones Laborales), que es una realidad que debemos anotar al haber del CERES, debe convertirse en un instrumento, junto a otros, pero éste de especial importancia porque son nuestros propios datos, para conocer y evaluar, para ver la evolución y las tendencias, de todas estas dinámicas sectoriales.

Una tarea como ésta solamente será posible si la vemos como una necesidad para nuestro trabajo sindical, y nos sentimos comprometidos a contribuir a su desarrollo, ampliando el campo de análisis para que no sean sólo los sectores industriales, para incorporar más elementos de investigación, como pueden ser todos los referidos al medio ambiente dentro/fuera del centro de trabajo, y enriqueciendo este proyecto, la ERLA, del que hoy ya visualizamos su importancia gracias al esfuerzo del CERES.

**Secretaria de Política Sectorial i Ocupació
de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya**

0. INTRODUCCION

A menudo se hace alusión a las modificaciones que experimentan en estos años la organización del trabajo, las relaciones laborales y también la actividad sindical, para remarcar la amplitud de los actuales cambios frente a etapas anteriores de mayor estabilidad.

En nuestro país resulta evidente que la transición a la legalidad sindical y democrática ha significado un cambio muy acusado; posteriormente, y en mayor sintonía con el resto de países de nuestro entorno, otras circunstancias, como son la crisis económica, la implantación de políticas de tendencia liberal-conservadora, o más recientemente el relanzamiento económico aún con sus incertidumbres, el rápido proceso de innovación tecnológica, la apertura de mercados, etc., han incidido y moldeado las políticas empresariales y también las formas de ser del sindicalismo. Diversos estudios han resaltado estas circunstancias en Gran Bretaña, Estados Unidos e Italia, por citar algunos países; no es el caso de España, donde existe una notable carencia de investigaciones al respecto.

En este trabajo nos hemos planteado conocer el estado actual de los principales ejes que configuran las relaciones laborales y sindicales en los centros de trabajo: las relaciones entre empresa, trabajadores, representantes de los trabajadores y sindicatos.

El estudio se basa en un cuestionario dirigido a los representantes sindicales de CCOO, a los que se ha pedido que colectivamente como comité de empresa, en algunos casos, o como sección sindical, en otros, (CE o SSE, respectivamente, en adelante) opinen sobre su centro de trabajo.

Tanto el cuestionario como la metodología utilizada ha sido adaptado a

nuestro entorno a partir del estudio que sobre relaciones laborales realiza anualmente el Istituto di Ricerche Economiche e Sindacali (IRES), quiénes nos propusieron trabajar conjuntamente en estos temas.

Para nuestra investigación nos hemos dirigido a los centros de trabajo con más de cien trabajadores de cuatro sectores de actividad (alimentación, metal, químicas y textil), para todo el territorio de Catalunya. Se trata, pues, de una encuesta de ámbito estrictamente industrial y cuyos resultados no son extrapolables al conjunto de la actividad productiva ni, quizás, al conjunto de los propios sectores estudiados, ya que se refiere precisamente a centros de trabajo no sólo de más de cien trabajadores, sino también en los que, como veremos más adelante, existe implantación sindical, principalmente, de CCOO.

El estudio ha sido realizado a lo largo de 1990; la encuesta se pasó durante la segunda mitad de ese año, poco antes de las elecciones sindicales, lo que supuso encontrarnos con un período de gran actividad sindical, que no nos facilitaba precisamente el trabajo de campo. La información recogida y las cuestiones sobre las que se pedía opinión o contestación a los encuestados se refieren siempre al año 1989, salvo cuando se indique lo contrario.

Las referencias del universo que hemos elegido para el estudio provienen del censo de centros de trabajo de la seguridad social del año 1987. Con él nos aparecieron las primeras dificultades, debido a los muy numerosos errores que contiene (como empresas cerradas, otras repetidas, referencias equivocadas, etc.), lo que pone de manifiesto la carencia de un censo fiable de empresas en Catalunya. De dicho censo hemos obtenido el listado de los 698 centros de trabajo ubicados en Catalunya con más de cien trabajadores en los cuatro sectores de actividad escogidos para el análisis.

A partir de esos datos hemos seleccionado, por procedimiento aleatorio, una muestra estratificada, en base al sector de actividad, al tamaño de la empresa y a su localización, de 315 centros de trabajo, muestra que es

representativa del conjunto a estudiar.

El método que hemos seguido en el trabajo de campo ha sido enviar el cuestionario a un delegado del CE de CCOO de cada uno de los centros de trabajo de la muestra. Con ello nos surgió una segunda dificultad: nos encontramos con que en un 25% de dichos centros de trabajo CCOO no estaba representada en el CE. Nuestro intento de que delegados de otros sindicatos, en los casos en los que los hubiera, respondieran a nuestra encuesta no dio ningún fruto. En este sentido es importante no olvidar el doble sesgo que ello introduce en los resultados que analizamos: por un lado, y como ya se ha dicho, en cuanto la información obtenida proviene exclusivamente de aquellas empresas en las que CCOO tiene presencia a nivel de CE o de SSE; y por otro lado, en cuanto las respuestas al cuestionario reflejan el conocimiento u opinión que sobre los aspectos requeridos tienen los delegados de CCOO.

La tercera dificultad con la que nos hemos encontrado ha sido que en uno de cada tres casos los delegados no recibieron el cuestionario que se les había mandado a su centro de trabajo, sin que por otra parte nos fuera devuelto, los que nos induce a pensar en una amplia y grave actitud antisindical en buena parte de los directivos de las empresas de Catalunya.

Las encuestas recibidas al final del proceso han sido 144, el 45,7% de la muestra inicial. Por sectores hemos obtenido el siguiente nivel de respuestas:

SECTOR	<u>nº cuestionarios recibidos</u>	<u>% sobre la muestra</u>
Alimentación	16	48,5%
Metal	52	51,5%
Químicas	30	39,0%
Textil	46	44,2%
TOTAL	144	45,7%

Atendiendo a la localización del centro de trabajo, los cuestionarios recibidos muestran la siguiente distribución:

LOCALIZACION	<u>nº cuestionarios recibidos</u>	<u>%sobre la muestra</u>
Barcelonès	39	51,3%
Resto de Regió I	59	47,6%
Resto de Catalunya	46	40,0%
TOTAL	144	45,7%

Y por tamaño de empresas, los resultados son:

TAMAÑO EMPRESA	<u>nº cuestionarios recibidos</u>	<u>%sobre la muestra</u>
> 250 trab.	101	42,4%
250-500 trab.	30	51,7%
< 500 trab.	13	68,4%
TOTAL	144	45,7%

Se aprecia como mejora el nivel de respuesta conforme aumenta el tamaño del centro de trabajo y conforme éste se localiza más próximo a Barcelona. En cuanto al sector de actividad, la lectura a realizar ha de ser más cauta debido a que viene configurada por cierta especialización territorial: se concentra una mayor proporción de industria alimentaria en la categoría 'Resto de Catalunya', el metal y la química en el Barcelonès y el textil en la Regió I; en igual medida, también se observa la existencia de empresas mayores en el área del Barcelonès que fuera de él.

Con estos resultados, la fiabilidad de las contestaciones no alcanza la bondad requerida (el margen de error es del 7,3%); ello nos obliga a ser extremadamente prudentes en las conclusiones, pese a lo cual consideramos que la información que se obtiene es suficientemente ilustrativa.

El estudio está dividido en seis partes, a las que se añaden las conclusiones finales; estas partes son las siguientes:

I. Datos generales sobre el centro de trabajo: en esta primera parte se analizan las características generales de los centros de trabajo, con particular referencia a la política empresarial de contratación, la situación económica, productiva y la organización del trabajo en la empresa.

II. El segundo capítulo se refiere a la presencia del sindicato y a la actividad y dinamismo de la representación de los trabajadores en el centro de trabajo.

III. En el tercer capítulo se analizan las relaciones entre la dirección de la empresa y el sindicato, de una parte, y con la representación de los trabajadores en el centro de trabajo, de otra.

IV. El cuarto capítulo está dedicado al tema de la conflictividad, sus causas y sus vías de resolución, sean éstas formas de presión o bien a través del recurso a la intervención de un tercero.

V. Las relaciones entre el sindicato o CE y el colectivo de trabajadores en el centro de trabajo centra la atención del quinto capítulo.

VI. Por último, se analizan las relaciones entre la dirección de la empresa y los trabajadores.

Para el conjunto de las partes descritas, hemos dado prioridad al análisis de los resultados en función de once parámetros básicos (a los que hemos denominado a lo largo del texto "variables explicativas") y que son los siguientes:

- Actividad del centro de trabajo, según pertenezca al sector de la alimentación, del metal, químicas o textil.
- Localización del centro de trabajo, en lo que hemos considerado las tres siguientes áreas:
 - . la comarca del Barcelonès
 - . la Regió I, exceptuando la comarca del Barcelonès
 - . el resto del territorio de Catalunya (a excepción de la Regió I).
- Situación de la producción en el centro de trabajo, vista según tres posibilidades: de crecimiento, estable o en descenso.
- Conflictividad, determinándose su existencia a partir de si se han planteado conflictos en el centro de trabajo para los que se ha recurrido a formas de lucha.
- Cambios importantes en la organización del trabajo a lo largo de 1989, con dos únicas posibilidades de respuesta, afirmativa o negativa, a juicio del encuestado.
- Tamaño del centro de trabajo, atendiendo a su plantilla según el escalado de: menos de 250 trabajadores, de 250 a 500 y de más de 500.
- Tipo de convenio colectivo, con las alternativas de convenio de centro, de empresa o de sector.

- Nivel de feminización de la plantilla, con dos consideraciones en función de si el porcentaje de mujeres en la plantilla es superior o inferior al 30% del total.
- Grado de actividad de las relaciones entre la dirección de la empresa y la representación sindical (CE), que construimos a partir de la frecuencia de reuniones o contactos formales que mantuvieron ambas partes: "poco activo", menos de una vez al mes; "activo", entre una y dos veces al mes; y "muy activo", más de tres reuniones al mes.
- Actitud de la empresa, que calificamos de "abierta" o "cerrada" según el comportamiento de la dirección ante decisiones sobre movilidad interna, reorganización del trabajo o de la producción y cambios de categoría o clasificación profesional. El carácter "cerrado" comprende a las empresas que deciden por su cuenta sobre los aspectos nombrados. Hemos calificado de empresas con actitud abierta a las que tienen en consideración a las representaciones sindicales (CE o SSE) ya sea informándoles de su decisión, consultándoles o negociando.
- Nivel de afiliación a CCOO, diferenciando si éste es mayor o menor al 30% de la plantilla.

I. CARACTERISTICAS PRODUCTIVAS, ECONOMIA Y EMPLEO

I.1. Situación económica

La situación que aparece descrita en la encuesta en cuanto a variables económicas parece bastante coherente con la situación coyuntural de 1989 al que se referían las preguntas. En todas las variables analizadas predomina de forma clara el porcentaje de empresas para las que la situación mejora o está estable, mientras que constituyen minoría aquéllas en situación recesiva. Los porcentajes de respuestas son bastante parecidos en todos los casos, aunque la cuestión de la producción ofrece un nivel más alto de respuestas debido, sin duda, al hecho de tratarse de un elemento más controlable por los trabajadores.

Tabla I.1

VARIACION PRINCIPALES VARIABLES ECONOMICAS

<u>Concepto</u>	<u>Aumento</u>	<u>Estable</u>	<u>Disminuye</u>	<u>N/C</u>
Producción	50,0%	23,6%	14,6%	11,8%
Ventas	46,5%	20,8%	15,3%	17,4%
Beneficios	43,1%	20,1%	18,8%	18,0%
Inversión	52,8%	18,1%	11,1%	18,1%

Encuesta de Relaciones Laborales '90

La tabla I.1 es indicativa del desigual nivel de información recibido entre producción, inversiones, ventas y beneficios; globalmente, sin embargo, caracterizan una situación de relativo optimismo en la empresa.

Hemos tratado de realizar un análisis más desagregado de estos datos y de él se deduce alguna conclusión adicional. El sector textil presenta un

panorama sustancialmente peor que el resto, reduciéndose a un 36% las empresas con producción en crecimiento y aumentando a un 22% las recesivas.

También se observa una asociación entre el nivel de variación de la producción y el tamaño de la empresa. Las que ocupan entre 250 y 500 trabajadores ofrecen un mejor perfil (76% con crecimiento de la producción y solo 4% en descenso), siendo las mayores las que presentan un peor cariz (38,5% frente a 30,8%), aunque en este caso ello puede deberse a la presencia de algunas empresas en crisis o con procesos de desconcentración productiva, lo que la encuesta no permite aclarar.

1.2. Empleo, movilidad y contratación

La evolución del empleo no parece haber sido paralela a la de la producción. En este caso existe un mayor número de empresas en las que la plantilla ha disminuido (el 36,4% de la muestra) frente a las que han aumentado (el 22,2%), siendo destacable que la mayor diferencia se produce para variaciones de plantilla superiores al 10% de la misma: en un 18,2% de las empresas la plantilla disminuye en más del 10%, frente a sólo el 9,7% en que aumenta en más del 10%. Esta contradicción entre variación de la producción y del empleo puede explicarse por diversas razones: aumento de la productividad y/o el rendimiento laboral, eliminación de personal improductivo e incremento de la subcontratación. No tenemos suficiente evidencia de los dos primeros aspectos, aunque si la hay del tercero. En 58 empresas (el 40,3% de la muestra) la subcontratación ha aumentado frente a sólo 15 (un 10,4%) en las que ha disminuido; (aunque en un 28,5% de los cuestionarios la respuesta queda en blanco, por lo que hay que tomar algunas prevenciones). Es, por tanto, posible que el crecimiento de la producción esté realizándose en la gran empresa con una intensificación de ritmos, una racionalización productiva y el recurso a la

subcontratación externa que globalmente tenga como efecto el frenar la creación de empleo. Este resultado es bastante coherente con otras evaluaciones en las que se ha podido observar que en la gran empresa industrial el empleo tiende a caer o, cuando menos, se estanca (Fausto MIGUELEZ, Teresa TORNS; Volum II de L'Informe General de Enquesta de la Regió Metropolitana de Barcelona de 1990. Condicions de vida i hàbits de la població, texto en preparación de publicación).

Esta tendencia a la reducción o estancamiento de las plantillas tiene lugar, sin embargo, en presencia de numerosos cambios en la composición de las plantillas. En casi el 80% de las empresas ha salido personal, pero también en otras tantas se han producido nuevas contrataciones. Ello indicaría que estamos ante un proceso de renovación de las plantillas, aunque el grado de dicha renovación no puede calcularse por falta de información sobre el porcentaje que representan estos cambios.

Lo que si puede observarse es que no se trata sólo de un simple cambio de personas, sino que se produce a la vez una cierta sustitución de categorías laborales, como puede verse analizando las modalidades de despido y contratación.

En el capítulo de bajas se observa que las empresas utilizan una gran variedad de fórmulas. La que más veces se señala es la de bajas voluntarias (en el 82,0% de la muestra), aunque resulta aún más significativo el hecho de que la segunda modalidad más habitual (en el 71,3%) sea la de bajas por finalización de contrato. A ella le siguen jubilaciones y prejubilaciones (en un 55,5% y 44,1%, respectivamente), despidos individuales (en un 34,1%) y prácticamente irrelevante el recurso a los despidos colectivos (en el 2,4%). El hecho posiblemente más novedoso es el papel creciente de los despidos por fin de contrato, lo que permite inferir que las empresas están ya utilizando los contratos temporales como un mecanismo de ajuste de los niveles de actividad o quizá como un medio de selección de personal. Asimismo, el peso de las

jubilaciones y prejubilaciones, en un momento de intensa contratación, indica también la existencia de una política de renovación de plantillas. Más ambiguas parecen las categorías de despidos individuales y bajas voluntarias, ya que en muchos casos se solapan. Es posible que en la fase de actividad económica del año 1989 una parte de esas bajas sean producidas por trabajadores que cambian de empleo en busca de mejores horizontes, pero también es factible que una parte de las mismas se hayan producido tras el anuncio, explícito o implícito, por parte empresarial de un proyecto de reducción de plantilla y el ofrecimiento de indemnizaciones a los que se quieran ir. En todo caso, lo que parece evidente es que las empresas cuentan hoy con un bagaje bastante completo de recursos para desprenderse de una parte de las plantillas.

Lo que también resulta claro es el escaso recurso a las políticas de ajuste de tipo colectivo. No sólo por el escaso número de empresas que han recurrido al despido colectivo sino también al reducido número de empresas en las que han tenido lugar expedientes de reducción de jornada o suspensión temporal de jornada (el 6,4% en ambos casos). Ello puede explicarse no sólo por el hecho de que existen otros medios de ajuste (el recurso al empleo temporal y la subcontratación), sino especialmente por la propia situación coyuntural de las empresas que forman parte de la muestra.

En lo que se refiere a nuevas contrataciones, también aquí se aparece una notable variedad de opciones, aunque predomina claramente el recurso a las formas especiales de contratación. Según los datos de la encuesta, en el 83,1% de las empresas de la muestra se han efectuado nuevos contratos; prácticamente la totalidad de éstos (el 97,4%, lo que significa el 80,4% de la muestra) han recurrido a los contratos temporales, mientras el 49,2% -siempre sobre la muestra- ha hecho uso de los contratos en prácticas o en formación. Por contra, sólo en el 35,7% de las empresas que han efectuado nuevas contrataciones se detectan contratos fijos. Hay que considerar que nos falta la información sobre la intensidad (volumen de trabajadores en cada modalidad) de estas distintas formas de contratación, pero resulta evidente que el contrato

temporal está en todas partes. Menor incidencia tiene, en cambio, el contrato a tiempo parcial (sólo para el 13,2% de las empresas), lo cual no parece sorprendente por el hecho de que la muestra es a actividades industriales, para las que en ningún país este tipo de contrato tiene mucha incidencia. Lo que sí puede observarse es que globalmente las nuevas contrataciones no han tenido lugar de forma masiva (el 84,5% de los casos afectan a menos de 50 trabajadores por empresa y el 35,9% a menos de 10), lo que indica que se trata básicamente de ajustes en las plantillas, más que de un crecimiento espectacular de las mismas.

En suma, podemos ver que la evolución del empleo en las empresas estudiadas no parece ir en la misma dirección que la producción. Mientras la segunda estaba en franco crecimiento, el empleo tendía a estancarse o a disminuir. Pero este cambio neto ocurría al mismo tiempo que se está produciendo una cierta renovación de plantillas que no sólo implica cambios de personas sino también de status contractuales. Resultado que es coherente con los suministrados por las fuentes estadísticas generales (Encuesta de la Población Activa -E.P.A.-, del Instituto Nacional de Estadística).

I.3. Cambios en la producción e innovación tecnológica

Algunas preguntas trataban de analizar qué cambios se han producido en las empresas con referencia a la producción y la tecnología. Cabe señalar, de entrada, una limitación del cuestionario -extensible al aspecto que se abordará en el punto siguiente-, respecto al cambio en la organización del trabajo. Esta no es otra que el hecho de preguntarse sobre transformaciones introducidas en el año de referencia. La pregunta si, por una parte, trata de detectar los cambios recientes (y, por tanto, puede ser útil para descubrir diferencias de ritmo en años posteriores), por otra, no explica la situación del conjunto de la muestra y no

permite, por tanto, obtener conocimiento de cuál es el grado de desarrollo tecnológico de las empresas (por cuanto es posible que una gran parte de las que no responden se deba a que los cambios se han introducido en períodos anteriores). Una segunda limitación se debe al carácter subjetivo de las respuestas, lo que impide evaluar cuál es la incidencia real de las modificaciones introducidas en el proceso productivo. Con estas importantes limitaciones en mente, vamos a proceder a analizar los principales resultados.

a) Cambios en el proceso productivo

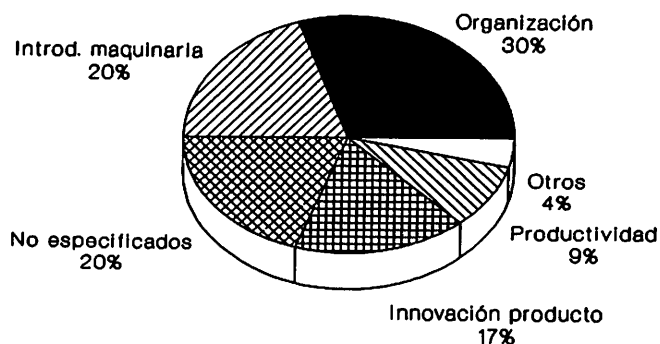
Sólo en 68 empresas los trabajadores constatan cambios significativos (un 47,2% de la muestra). Preguntados por las distintas modalidades de cambio las respuestas las podemos contrastar en el gráfico I.1.

Estos resultados no parecen ser muy explicativos de la importancia de los cambios. Destaca, por ejemplo, el relativamente alto porcentaje de respuestas no especificadas (casi un 20%) o la alta correlación que se observa, en una desagregación de los resultados, entre la variable cambio del producto y el sector textil. Es éste un sector caracterizado por un cambio periódico del tipo de producto en función de las variaciones de la moda, con lo que no parece muy indicativo de cambios importantes del proceso productivo.

No se observan tampoco conexiones muy fuertes con ninguna otra variable, aunque se aprecia una intensidad algo mayor con respecto a la alimentación (una actividad poco representada), el tamaño y el hecho de que la empresa esté en crecimiento. Con todo, visto el carácter ambiguo de las cuestiones, el bajo nivel relativo del conjunto de respuestas y el carácter poco representativo de las ya comentadas (sin especificar, cambios poco significativos del producto), el resultado más bien apunta a que se ha estado frente a un proceso limitado de cambios en los sistemas de producción, por más que en algún caso puntual hayan sido significativos.

Gráfico I.1

CAMBIOS PROCESO PRODUCTIVO



Encuesta de Relaciones Laborales '90

b) Innovación tecnológica

Tampoco la información sobre innovación tecnológica ofrece resultados claros. El porcentaje de empresas en las que se ha producido algún tipo de innovación es superior al de los cambios en la producción: un 67,4%, aunque el desglose de innovaciones hace dudar de que estos cambios hayan sido muy radicales:

Tabla I.2

INTRODUCCION DE INNOVACION TECNOLOGICA

<u>Tipo de cambios</u>	<u>Porcentaje (sobre 97 empr.)</u>
Procesos informatizados	72,2%
Automatización de oficinas	69,1%
Informatización centralizada	64,9%
Máquinas de control numérico	45,4%
Control electrónico de calidad	44,3%
Automatización de movimientos y transporte interno	37,1%
Diseño asistido por ordenador	34,0%
Gestión automatizada almacén	32,0%
Automatización de ensamblaje	30,9%
Otros	15,5%

Encuesta de Relaciones Laborales '90

La suma de los porcentajes supera el 100% porque hay empresas donde se ha introducido más de un tipo de innovación. Globalmente este resultado sugiere que estamos en presencia de un proceso bastante amplio de informatización de las empresas, aunque no tenemos capacidad de evaluar cuál es el grado de estos cambios.

Analizados los cruces de variables, se observa que las empresas situadas fuera de la Regió 1 son las que muestran un mayor porcentaje de cambios (un 95,2% de las empresas). Ello podría explicarse por diversas razones: desde el hecho que las empresas de las otras zonas ya hubieran realizado el proceso anteriormente, hasta una diferente evaluación del cambio técnico por trabajadores con culturas productivas diferentes. Analizados con más detalle, se observa que la prioridad de cambio técnico fuera de la Regió 1 se refleja especialmente en el campo del control centralizado del proceso productivo, lo que parece estar relacionado con una mayor especialización en la industria alimentaria, como ya hemos reseñado. En cambio, la introducción de otras innovaciones, como las máquinas de control numérico o los sistemas CAD predominan más en la Regió 1 y el Barcelonès, donde la industria está más diversificada.

El resultado anterior viene avalado por el análisis por sectores: el sector alimentario es el que presenta un mayor índice de innovaciones (un 86,7% de las empresas), siendo el textil el que menos (un 70%). Aparecen aquí, sin embargo, algunos resultados que aumentan nuestras dudas sobre el grado de comprensión y conocimiento que tienen los trabajadores del tipo de innovaciones: el sector metal es el que refleja un menor porcentaje de introducción de máquinas de control numérico, aunque ello quizás se explique por el alto porcentaje de empresas que dejan la pregunta sin contestar o bien porque dichos cambios hayan sido realizados antes de 1989.

Otra variable que parece tener algún carácter explicativo es el tamaño de la empresa: cuanto mayor es la empresa mayor es el porcentaje de innovaciones (un 84,6% de las mayores de 500 trabajadores introducen cambios frente a un 70,1% de las de menos de 250). Ello podría estar indicando que el menor crecimiento del empleo de las primeras se debe a un mayor proceso de innovación tecnológica, pero las características de la muestra nos obliga a ser cautos. También parece existir una asociación entre la marcha económica de la empresa y el ritmo de innovación. Mientras un 82,4% de las empresas en crecimiento presenta cambios, sólo un 67,7% de las estancadas y un 66,7% de las recesivas lo hacen. Aunque aquí es posible que se sume el efecto coyuntural con la situación tecnológica del sector (el textil como actividad menos dinámica), sin que esté clara cual es la relación de causalidad.

Por último, y seguramente en relación con lo anterior, se observa que es en las empresas con un menor grado de afiliación en las que la introducción de cambios técnicos se anuncia menor (sólo un 57,9%, frente a porcentajes en torno al 75% en los otros casos). Aquí una vez más se asocian aspectos de sector, tamaño y hasta posiblemente de información de los propios sindicalistas sobre lo que ocurre en la empresa.

En suma, la información disponible es excesivamente fragmentada e incompleta, aunque apunta algunas pistas sobre los sectores y el tipo de

empresas en las que se concentran los cambios que merecerían ser objeto de nuevos estudios.

1.4. Cambios en la organización del trabajo

a) Nuevos sistemas de trabajo

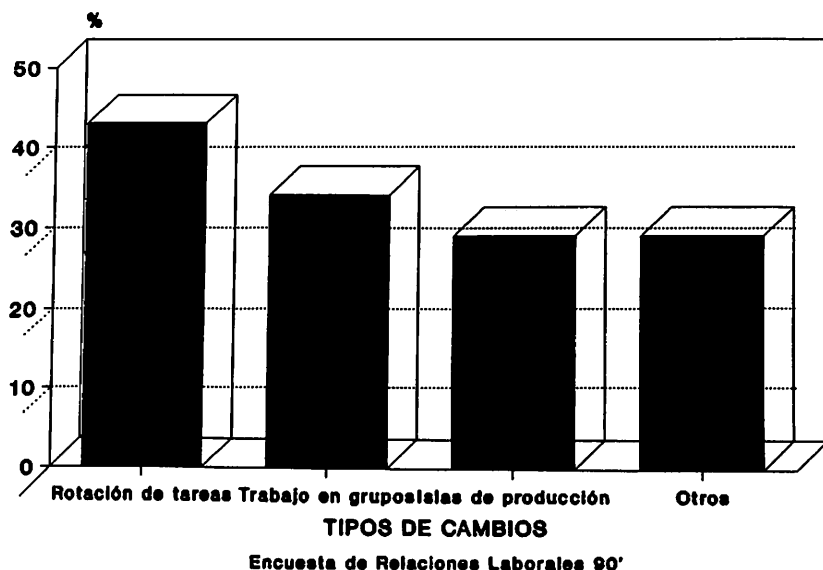
Las preguntas referidas a esta cuestión plantean las mismas limitaciones e interrogantes que las comentadas anteriormente: falta de información sobre la situación de partida y altos porcentajes de respuestas en blanco.

En 58 empresas (un 40,3% de la muestra) denotan la existencia de cambios en las formas de organización del trabajo. En detalle estos cambios corresponden a las novedades que presenta el gráfico 1.2. Obviamente hay algunas empresas que han introducido más de un cambio.

Aspectos relevantes son la relación entre algunos cambios y el campo de actividad. En la mayoría de casos no existe una correlación clara, con la excepción del trabajo en grupos (claramente predominante en la química) y la rotación de puestos (claramente predominante en química y textil). En ambos casos parece relacionarse más con aspectos estructurales de estos sectores que con cambios novedosos. En el caso de la química el trabajo en grupos y la rotación ha sido bastante habitual durante muchos años, a diferencia de industrias de manipulación mecánica donde se suele dar una mayor adscripción del trabajador a un puesto de trabajo concreto. En el textil la rotación es el resultado lógico de una industria enfrentada, como ya hemos visto, a una producción cambiante. Globalmente se constata una mayor presencia de cambios organizativos en la industria alimentaria (53,3% de las empresas) y química (un 51,9%), frente a una sorprendente baja en el metal (37,0%). No

Gráfico 1.2

CAMBIOS FORMAS ORGANIZACION TRABAJO



aparecen otras relaciones significativas. Como mucho una cierta asociación entre cambio y afiliación sindical y una mayor presencia de cambios en las empresas más pequeñas (un 48,7%), frente a sólo un 15% de las grandes.

1.5. Jornada laboral

No cabe duda que la jornada de trabajo constituye un elemento configurador del proceso productivo que afecta tanto a la calidad de vida de los

trabajadores como a las condiciones de producción de la empresa. Los resultados obtenidos son en este caso bastante claros y ofrecen puntos de partida interesantes para la investigación.

a) Jornada

En primer lugar, se inquirió por la longitud de la jornada semanal media, diferenciando entre trabajadores manuales y el resto. El resultado es bastante contundente. La gran mayoría de empresas (un 69,1%) mantiene una jornada de 40 horas, un número relativamente reducido la supera y otro algo mayor tiene horarios inferiores, incluso en algunos casos (un 1,7% para los manuales y un 1,9% para el resto) inferiores a las 38 horas. Cabe destacar que se aprecian pocas diferencias entre categorías de trabajadores, aunque ello pueda explicarse por el hecho de que aumentan las preguntas sin contestar cuando se refiere a no manuales. Ello es de por sí indicativo del menor control sindical sobre las condiciones laborales de este grupo de trabajadores. La rotundidad de las cifras indica que tiene poco sentido tratar de hallar factores explicativos de la longitud de jornada, por cuanto la mayoría de casos se orientan hacia las 40 horas.

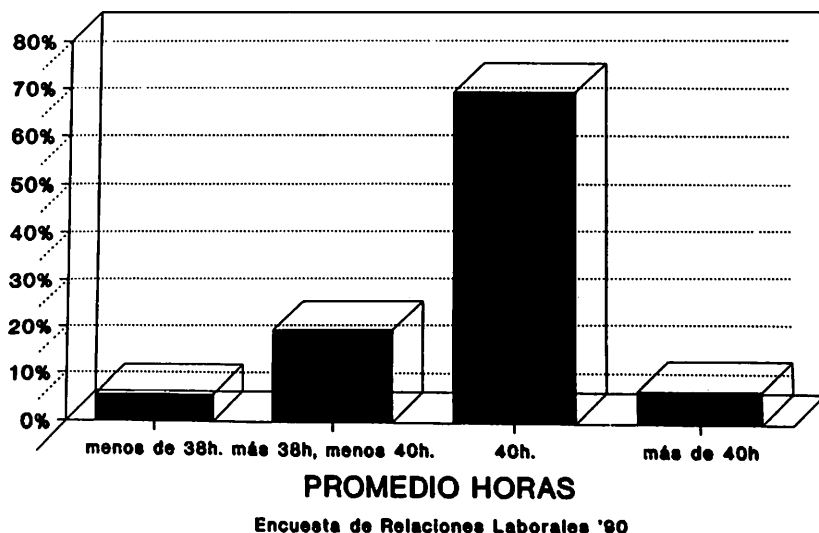
b) Horas extras

Las horas extras han constituido un recurso habitual de flexibilidad empresarial, aunque a la luz de los datos de la encuesta éstas parecen haber perdido importancia. Posiblemente porque en este caso la acción sindical unida a las limitaciones legales han conducido a un cierto control de las mismas, al menos en el tipo de empresa estudiada.

En primer lugar, hay que dejar constancia del muy elevado y significativo número de encuestas que no contestan sobre estos aspectos: ¡el 42,4% de la muestra!. Dicho esto, es de destacar un peso mayor de las horas extras

Gráfico 1.3

PROMEDIO SEMANAL SEGUN CONVENIO (total trabajadores)



estructurales, que en el caso de los trabajadores manuales alcanza al 28,5% de las empresas, frente al 24,3% por lo que respecta a las horas coyunturales; posiblemente porque el primer tipo de horas son más fáciles de justificar por parte de la empresa y las más difíciles de sustituir por el recurso al empleo temporal. Por otra parte, destaca la mayor actividad de los no manuales en la realización de las mismas: los empleados realizan horas extras estructurales en el 38,2% de las empresas y coyunturales en el 34,0%. Ello también puede explicarse por una combinación de factores diversos: de un lado, la mayor dificultad de desarrollar en estos sectores un comportamiento colectivo contra las horas extras; y de otro, el hecho de tratarse muchas veces de trabajadores que, al menos aparentemente, son más difíciles de sustituir.

La encuesta no preguntaba por el volumen de horas extras realizadas, lo que nos impide conocer cual es la incidencia real de las mismas en aquellas empresas donde realmente tienen lugar.

c) Flexibilidad de horarios

Además del tema de la jornada destaca, asimismo, el del recurso a diferentes formas de flexibilidad horaria. En la tabla I.3 resumimos los principales resultados.

De esta tabla se desprende que existe un recurso bastante variado a diferentes formas de flexibilidad horaria. Como la encuesta se refiere a empresas industriales es lógico el bajo porcentaje de empleos a tiempo parcial, mientras que vale la pena subrayar la importancia del trabajo nocturno y de fin de semana. No podemos, sin embargo, conocer cuál es la intensidad con la que las empresas recurren a ese tipo de modalidades.

Hemos tratado de buscar algún factor explicativo adicional del recurso a las distintas modalidades de empleo y en este caso hay varios que parecen resultar pertinentes.

El primero de ellos es el territorio. Las empresas situadas fuera de la Región 1 mantienen porcentajes sensiblemente superiores de trabajo en sábados (un 63%), en domingo (un 48,9%) y de turnos (un 17,4%); mientras que en cambio están a la cola en materia de contratos a tiempo parcial y horario flexible. Estos datos sugieren que estas empresas tienen más capacidad de imponer jornadas laborales especiales, mientras que en cambio en el área industrial de Barcelona se introducen más fórmulas de flexibilidad en función del trabajador. Estas diferencias se explican en parte por el diferente componente sectorial, pero también por otras razones. Una es, posiblemente, un mayor poder

Tabla I.3

FLEXIBILIDAD HORARIA

<u>Flexibilidad horaria</u>	<u>empresas que lo realizan (en %)</u>
Rotación de turnos	21,5%
Trabajo en sábado	52,8% de los cuales: menos 5% plant. 24,3% entre 6-20% 16,7% mas del 20% 11,8%
Trabajo en domingo	36,7% de los cuales: menos 5% plant. 21,5% entre 6-20% 6,9% mas del 20% 8,3%
Trabajo nocturno	76,4% de los cuales: excepcional 12,5% habitual 63,9%
Trabajo a tiempo parcial	11,1%
Vacaciones estacionadas	36,8% de los cuales parciales 29,9% generalizadas 6,9%
Horario flexible	32,6%

Encuesta de Relaciones Laborales '90

de control de las empresas en zonas semirurales. Otra puede estar relacionada con el propio valor del tiempo en distintos medios, siendo en zonas urbanas, con graves problemas de tráfico y concentración, donde se valore más una jornada compacta de cinco días. Y por último, es posible que la mayor presencia de servicios administrativos en la Regió 1 esté explicando esta mayor presencia de horarios flexibles.

El ramo parece ser un factor explicativo asimismo importante. La industria química es la que recurre más al trabajo dominical (en un 65% de sus empresas), en sábado (un 69%) y en turnos (un 40%), lo que se explica claramente por la existencia de procesos de producción continua que implican

fórmulas específicas de organización. El tamaño ejerce una importancia menor, pero se observa una mayor propensión al recurso a turnos y trabajo en fin de semana en las empresas de más de 250 trabajadores. Incluso en el caso del trabajo a tiempo parcial se muestra el predominio de la gran empresa (existente en un 23,2% de las mismas), lo que puede explicarse por una mayor presencia de personal indirecto.

El caso más sorprendente lo plantea la cuestión del sexo. Según los modelos convencionales la aparición de determinadas formas de empleo está asociada a las características de los trabajadores (por ejemplo, las mujeres prefieren empleo a tiempo parcial). En la encuesta se obtiene un resultado contrario a estas previsiones, así como una menor presencia de vacaciones escalonadas en empresas con alta presencia de mujeres. Ello parece indicar que son los intereses empresariales los que definen el uso del tiempo por encima de la voluntad de las personas.

II. EL SINDICATO EN LA EMPRESA

En esta parte se analiza el grado y tipo de presencia del sindicalismo dentro de las empresas. Conviene señalar que la presencia del sindicalismo en las empresas puede ser "medida" a partir de una gran variedad de indicadores, representativos de presencias diversas. En este apartado nos centraremos en lo que podríamos llamar "*presencia institucional*", esto es, apuntaremos e intentaremos explicar la existencia de organismos de representación reconocidos -comités, secciones sindicales, etc.- y la dinámica interna de éstos.

En primer lugar, daremos cuenta de todo lo referido al CE (si existe o no; si se reúne con frecuencia, su grado de dinamismo y la estabilidad de su componentes); así como de la existencia o no de comités intercentros. Posteriormente, abordaremos el análisis de las secciones sindicales.

Como hemos dicho, estos indicadores no agotan las posibles explicaciones del grado de presencia o, quizás más exactamente, de la "intensidad" o "cualidad" de la presencia; así, los temas protagonistas de las principales reivindicaciones, los índices de conflictividad, el recurso a determinadas formas de lucha, etc., no dejan de ser también indicadores del tipo de presencia de los sindicatos dentro de las empresas.

II.1. El comité de empresa

En todas las empresas de nuestra muestra existe CE, a excepción de dos. Estudiaremos la composición de los mismos atendiendo a las variables afiliación sindical y sexo. La presencia de CCOO en los CE de las empresas estudiadas es

mayoritaria, cosa lógica dado el sesgo en la elección de la muestra (véase al respecto la *Introducción*).

Tabla II.1

PORCENTAJE DELEGADOS CE SEGUN SEXO

	<u>Mujeres</u>	<u>Hombres</u>
CCOO	15,0%	85,0%
UGT	8,1%	91,9%
Otros sind.	16,3%	83,7%

Encuesta de Relaciones Laborales '90

La presencia de mujeres en los comités de empresa (tabla II.1) es reducida y son los sindicatos minoritarios los que presentan una mayor proporción de mujeres entre sus delegados en el CE.

CCOO destaca por el elevado porcentaje de delegados elegidos en el segundo colegio (de especialistas y no cualificados), un 85%, mientras que en UGT es un 68% y en la categoría "otros sindicatos" un 39%. Por contra, en el primer colegio (de técnicos y administrativos) la proporción obtenida por UGT y especialmente por el resto de sindicatos es mucho mayor: "otros sindicatos" cuenta con una representación del 60%, mientras que UGT está en el 32% y con la representación más baja CCOO, que cuenta con un 15%.

Estos resultados abren un interrogante sobre el tipo de sindicatos u organizaciones que se "esconden" bajo el epígrafe de "otros"; la hipótesis de que se trata de sindicatos de cuadros y mandos contradice los resultados obtenidos en otros apartados del estudio (ver el capítulo V. *Las relaciones entre los trabajadores y el sindicato*).

Atendiendo al dinamismo del CE -variable elaborada a partir de las frecuencias de sus reuniones-, el resultado obtenido muestra que en el 94,3% de los casos el CE se ha reunido al menos una vez en los últimos tres meses, siendo la frecuencia habitual de una a dos reuniones mensuales.

Tabla II.2

FRECUENCIA REUNIONES TRIMESTRALES CE

Ninguna	5,7%
De 1 a 3	42,2%
De 4 a 6	20,4%
Más de 7	31,7%

Encuesta de Relaciones Laborales '90

La frecuencia de las reuniones del CE no varía sustancialmente en función de otras variables explicativas. Destaca, quizás, el metal, donde en la práctica totalidad de los centros de trabajo, el CE se ha reunido alguna vez en el trimestre de referencia (98 % de los casos). Asimismo, cuando el centro de trabajo se rige por un convenio propio el porcentaje de los CE que se han reunido supera en 8 puntos al de los que ofrecen los centros de trabajo con convenio de sector, 98% y 90% respectivamente; no es de extrañar que los CE que tienen que negociar un convenio propio se vean obligados a reunirse más veces que los que no tienen esta obligación, reforzando así su posición por la vía de una mayor actividad y la necesidad de mantener un contacto más frecuente, tanto con sus representados, como con sus interlocutores. Las mayores diferencias se observan si atendemos al tamaño de la empresa: en todas las que cuentan con una plantilla superior a los 250 trabajadores el CE se ha reunido alguna vez en los últimos tres meses, mientras que no se ha reunido ninguna vez un 10% de los CE de los centros de trabajo que cuentan con menos de 250 trabajadores.

También se detecta un mayor dinamismo en aquellas empresas en las que se ha dado un mayor recurso a formas de lucha, en las que el porcentaje de

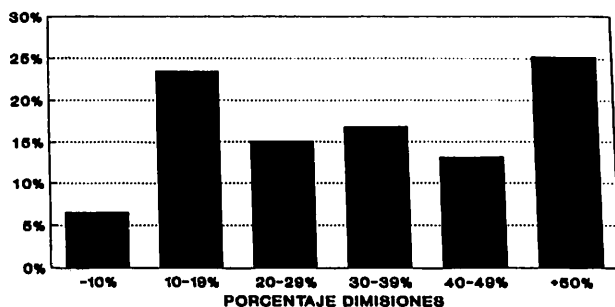
afiliación sindical -al menos a CCOO- es más elevado, y/o así cuando la frecuencia de reuniones formales del CE con la dirección de la empresa también es mayor.

a) Estabilidad de los delegados

Es de destacar la abundancia de dimisiones de delegados. El signo de fortaleza sindical en las empresas estudiadas, que podría suponer la existencia de CE en todas ellas, se ve descompensado por el alto índice de dimisiones, conducta que se observa de forma bastante generalizada: en el 79,9% de los centros de trabajo se destaca alguna dimisión entre delegados del CE.

Gráfico II.1

PORCENTAJE DE DIMISIONES SOBRE EL TOTAL DE DELEGADOS



Encuesta de Relaciones laborales '90

Los datos de que disponemos no permiten profundizar en la causalidad de este alto grado de dimisiones; no obstante si podrían apuntarse dos hipótesis que, a parte de sostenerse por los datos reflejados en la encuesta, muestran un

grado de verosimilitud propia suficiente: las dimisiones de delegados del CE tienden a disminuir en la medida en que aumenta la afiliación sindical y el tamaño de las empresas. Es decir, el delegado de comité tiende a mantenerse en su puesto en la medida en que se siente "respaldado" por una alta afiliación, toda vez que es presumible que en las grandes empresas, con mayor número de delegados CE y mayor afiliación, los delegados tengan una superior tradición y formación en sus tareas como tales (ver anexo II.1).

Otro aspecto a subrayar es el que relaciona dimisiones de delegados con conflictividad en las empresas. En aquéllas en las que se ha recurrido a alguna forma de lucha, las dimisiones son un 10% superiores a las que se producen en empresas con una menor conflictividad manifiesta; podría deducirse de ello que las luchas y conflictos en los centros de trabajo suponen un "desgaste" adicional para los representantes de los trabajadores que, por este motivo, tienden a dimitir en mayor medida porque se les pide un rendimiento sindical de excepción. Con todo, no podemos olvidar una cuestión fundamental: la encuesta se realiza en un momento de "final de mandato" (año 1990) y, por tanto, refleja las dimisiones de delegados producidas durante un período completo de vigencia de los CE.

La existencia de comité intercentros sólo se da en un 15,7% del total de centros de trabajo estudiados o en el 18,2% de los que se reconoce su pertenencia a un grupo; en las empresas que cuentan con estos comités se da esta caracterización: negocian en mayor proporción un convenio propio, se introducen cambios en la organización del trabajo, la afiliación sindical -al menos a CCOO- es mayor, se recurre proporcionalmente más a formas de lucha y las direcciones tienden a ser comparativamente más negociadoras y se reúnen más con el comité. Los comités intercentros se dan más en grandes empresas, siendo la presencia, por sectores, mayor en el metal (en el 25,0% de las empresas que pertenecen a un grupo), seguido de alimentación (en el 20,0%), químicas (en el 16,7%) y textil, donde únicamente un 10,7% de los centros de trabajo pertenecientes a un grupo disponen de comité intercentros.

II.2. Las Secciones Sindicales de Empresa

En el 61,3% de las empresas consideradas existe SSE de CCOO. El primer factor discriminante, como era de esperar, es el tamaño de la empresa. Los datos que recoge el anexo II.4 lo refleja claramente: mientras en todas las empresas de más de 500 trabajadores existe SSE de CCOO, esto sólo ocurre en el 73,3% de las que tienen una plantilla entre 250 y 500, y en poco más de la mitad de las que cuentan con menos de 250 trabajadores.

También entra dentro de lo previsible que en esas empresas haya más reivindicaciones que el resto; así vemos como recurren a formas de lucha en una proporción de casos significativamente superior: recurren a formas de lucha casi el 70% de las que tienen SSE de CCOO, mientras que sólo lo hacen el 55% de las que no disponen de ella. Otra diferencia subrayable es la relacionada con el talante negociador de las empresas: la existencia de SSE de CCOO contribuye en alguna medida a que las direcciones de las empresas muestren un talante más negociador, esto es, decidan menos por su cuenta. Este talante negociador también se refleja en el hecho de que el número de reuniones que la dirección tiene con los representantes de los trabajadores es mayor por regla general cuando existe SSE.

En línea con lo expuesto hasta el momento y recordando que la existencia de SSE se vincula al tamaño de los centros, remarcamos que el 73% de las empresas que negocian un convenio de centro tienen SSE, mientras que esto sólo ocurre en el 50% de las que participan de convenio de sector.

II.3. La presencia del sindicato en la empresa

Una vez examinada la presencia de los CE y de las SSE, resulta inevitable, desde el punto de vista de un análisis de la presencia institucional del sindicalismo en los centros de trabajo, dar cuenta de la frecuencia con que representantes de la dirección del sindicato -CCOO- participan directamente en la vida de estos órganos de representación obrera.

Tabla II.3

PARTICIPACION DE SINDICALISTAS (de la estructura del sindicato, ajenos a la empresa) EN REUNIONES DEL CE o SSE

	<u>Porcentaje</u>
En todas las reuniones	6,9%
En casi todas	16,0%
En algunas	45,8%
Nunca	24,4%
No ha habido reuniones	6,9%

Encuesta de Relaciones Laborales '90

Tal y como refleja la tabla II.3, el porcentaje de respuestas que afirman que miembros de la estructura del sindicato ajenos a la empresa han participado en todas o casi todas las reuniones del CE o de la SSE es muy similar al de los centros que afirman no haber tenido nunca a un miembro del sindicato en sus reuniones, un 22,9% en el primer caso y un 24,4% en el segundo; siendo lo más frecuente (en el 45,8% de los casos) una presencia intermitente o esporádica.

El sindicato tiende a "asistir" más a los CE y SSE de los centros de trabajo en que se da una mayor presencia de afiliados o bien cuando la situación productiva del centro de trabajo se ve afectada por un proceso de crecimiento,

cuando se producen cambios en la organización del trabajo o cuando los órganos de representación interna de los trabajadores recurren con mayor frecuencia a formas de lucha; también se observa una presencia mayor en los centros de trabajo que negocian un convenio propio. En este sentido, pese a tratarse en su conjunto de una estrategia ciertamente lógica y posiblemente adecuada -acudir más a las empresas que presentan situaciones problemáticas-, no podemos dejar de subrayar la escasa asistencia de miembros de la estructura del sindicato a los centros de trabajo con baja afiliación.

El análisis de la participación del sindicato en las reuniones de CE o SSE arroja algunas diferencias significativas cuando la consideramos en función del tamaño de la empresa y el sector de actividad. Los datos que recoge el anexo II.2 muestran como la presencia en todas las reuniones está muy condicionada por el tamaño del centro; mientras para centros con menos de 250 trabajadores ésta se produce en un 2,7% de las ocasiones, el sindicato participa en todas las reuniones del CE o SSE en el 23,1% de los centros de más de 500 trabajadores. Asimismo, mientras el 32,4% de los centros de trabajo con menos de 250 trabajadores declaran que nunca han asistido miembros del sindicato a sus reuniones de empresa, esto no ha ocurrido en ninguno de los centros entrevistados de más de 500 trabajadores.

En el anexo II.3 se ponen de manifiesto los diferentes niveles de presencia atendiendo al sector de actividad. Para los sectores del metal y químicas, la presencia del sindicato en todas o casi todas las reuniones se ha producido en más de un 27% de los centros de trabajo, mientras que esta participación se reduce al 17,9% en el textil y al 13,4% en alimentación. Estos datos, que a simple vista podrían suponer una mayor presencia en términos generales de las federaciones del metal y químicas en las empresas, contrastados con los de la otra fila -la que refleja que no se ha asistido nunca- parecen poner de manifiesto una estrategia de presencia diferente: químicas concentra al máximo sus presencias -siendo la que con más frecuencia asiste siempre a algunas empresas y la que más no asiste nunca a otras; mientras que alimentación, en el otro

extremo, sería la que tendría una presencia más dispersa asistiendo a menos empresas en todas las ocasiones, pero siendo también menor el porcentaje de empresas a las que no asiste nunca. El caso del metal no puede menos que reflejar el peso específico de esta federación, siendo la que más asiste en general a las reuniones de los CE o SSE.

III. LAS RELACIONES DIRECCION-SINDICATO

Las relaciones que la dirección de la empresa establece con el organismo que representa al conjunto de la plantilla (CE) y con los sindicatos existentes en los centros de trabajo configuran de modo determinante el carácter de las relaciones laborales en cada centro de trabajo. Interesa aquí concretar ese carácter, del que se puede hipotizar que, entre otros factores, depende de las estrategias de la empresa ante las relaciones laborales y del grado de presencia sindical. Interesa, también, delimitar el grado de interacción que existe entre la dirección empresarial por un lado y el CE y las SSE por otro. Esa interacción, además de la derivada en su caso de la negociación de los convenios, puede concretarse en acuerdos formales o informales, cuya temática es posible conocer a partir de las respuestas obtenidas. Las transformaciones productivas y organizativas en curso y las diversas posibilidades que presentan en su modalidad -negociada o no- de implantación, confieren a esta cuestión una especial relevancia y permite diferenciar entre empresas en función de esas modalidades y del tipo de relaciones laborales que apuntan.

A tenor del doble mecanismo de representación de los trabajadores que existe en las empresas (CE y SSE), en la encuesta nos hemos acercado en primer lugar al conocimiento de las grandes líneas que rigen las relaciones de la dirección con ambas instituciones. Sin embargo, antes de exponerlas, nos parece adecuado analizar la disposición con que la empresa afronta tales relaciones, que hemos tratado bajo el concepto de actitud de la dirección.

III.1. La actitud de la dirección

Es este un elemento de primer orden en la concreción de las relaciones laborales. Hemos diferenciado como actitudes el "decidir por su cuenta", "informar o consultar" y "negociar", referidas a varios aspectos de la actuación empresarial. Los resultados globales obtenidos han sido los que se detallan en la tabla siguiente. En ella hemos agrupado a las empresas que informan y negocian en un sólo ítem dado que en el análisis efectuado no existen diferencias significativas entre ellas. De este modo, nos referiremos a la actitud de la dirección diferenciando sobre todo entre las empresas que deciden por su cuenta y las que informan, consultan o negocian:

Tabla III.1

ACTUACION DE LA EMPRESA RESPECTO A:

<u>Areas temáticas</u>	<u>Decide</u>	<u>Informa</u>	<u>Negocia</u>	<u>Informa y Negocia</u>
Horas extras	50,4%	28,7%	20,9%	49,6%
Calendario	15,2%	23,5%	61,3%	84,8%
Movilidad interna	62,7%	22,4%	14,9%	37,3%
Tecnol.y organización	66,1%	26,8%	7,1%	33,9%
Formación obreros	59,8%	23,1%	17,1%	40,2%
" resto	66,1%	20,9%	13,0%	33,9%
Cambios categoría	49,6%	29,0%	21,4%	50,4%

Encuesta de Relaciones Laborales '90

Como puede verse, las cuestiones más importantes se deciden en mayor medida por cuenta de la dirección y únicamente en aspectos vinculados al calendario laboral prima un carácter negociador.

Algunos de los cruces entre variables que hemos efectuado arrojar resultados poco alentadores en lo que se refiere a la actitud con que las empresas catalanas abordan determinados cambios o innovaciones.

Tabla III.2A

ACTITUD DE LAS EMPRESAS SOBRE CAMBIOS DE CATEGORIAS

	<u>Decide</u>	<u>Informa /consulta</u>	<u>Negocia</u>
<u>En empresas con cambios en la producción</u>	53,0%	28,8%	18,2%
<u>En empresas con cambios en la org. trabajo</u>	58,2%	27,3%	14,5%

Tabla III.2B

ACTITUD DE LAS EMPRESAS SOBRE INNOVACION TECNOLÓGICA

	<u>Decide</u>	<u>Informa /consulta</u>	<u>Negocia</u>
<u>En empresas con procesos destacables de innovación tecnológica</u>	67,8%	24,4%	7,8%
<u>En empresas con cambios en la org. trabajo</u>	79,2%	15,1%	5,7%

Encuesta de Relaciones Laborales '90

Así, por ejemplo, según los datos de la tabla III.2A, las empresas suelen decidir más por su cuenta sobre cambios de categoría en los casos en los que se dan variaciones importantes en la producción y, más aún, en la organización del trabajo.

Los datos de la tabla III.2B nos descubren que las empresas deciden en gran medida por su cuenta los aspectos tecnológicos cuando implican innovaciones y más acentuadamente, todavía, cuando comportan cambios en la organización del trabajo.

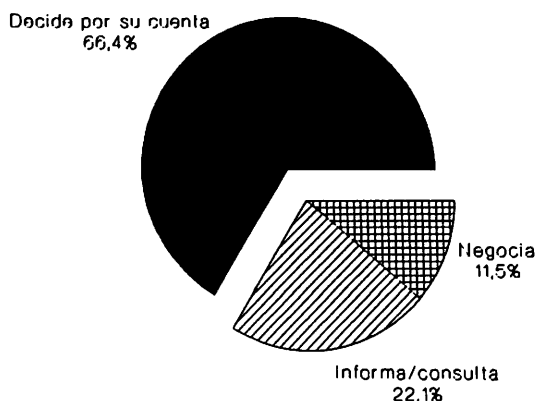
La tendencia a decidir las transformaciones en curso de modo unilateral sólo se quiebra en la relación entre cambios de categoría o clasificación

profesional e innovación tecnológica: cuando se dan procesos de innovación la empresa suele decidir algo menos por su cuenta sobre dichos aspectos profesionales.

De todo ello cabe deducir que las empresas mantienen de forma muy mayoritaria el criterio de decidir unilateralmente los aspectos más relevantes que afectan a la renovación técnica de sus aparatos productivos y a la organización del trabajo, mostrándose sólo dispuestas a informar -que no necesariamente a negociar- sobre algunos de sus efectos, como son los que se dan sobre las categorías o la clasificación profesional.

Gráfico III.1

ACTITUD DE LA EMPRESA
Tipología de empresas ..



Encuesta de Relaciones Laborales 90'

La importancia de la variable "actitud de la empresa" ha hecho que la eligieramos como una de las explicativas en nuestro análisis, a partir de la elaboración de un indicador conjunto construido con las respuestas reflejadas en la tabla III.1 a las cuestiones de "movilidad interna", "aspectos tecnológicos u organizativos" y "cambios de categoría o clasificación profesional". De ese indicador conjunto deriva la tipología de empresas que recogemos en el gráfico III.1.

Sectorialmente, las que deciden más por su cuenta son las de químicas y textil, en el 71% y 73% de los casos, respectivamente, (frente a un 58% en alimentación y un 59% en metal: 58% y 59%) siendo también químicas y textil las industrias en las que la actitud negociadora aparece menos.

Las empresas "negociadoras" se encuentran, mayoritaria-mente, entre las que tienen convenio propio y una plantilla de 250 a 500 trabajadores (el 35,7% de ellas lo son). Por contra, las que deciden más por su cuenta son las de menor tamaño: el 55,4% lo hacen. Las de mayor plantilla se encuentran en una situación intermedia. En otro orden, la correspondencia entre afiliación y actitud de la empresa es notoria: la actitud negociadora aumenta con la afiliación, mientras que las empresas deciden más por su cuenta donde la afiliación es menor (por lo que no es de extrañar que la menor proporción de empresas que deciden por su cuenta se dé en el Barcelonès, mientras que la mayor aparece en el "resto de Catalunya"). Así:

Tabla III.3

ACTITUD DE LA EMPRESA SEGUN TASA DE AFILIACION

TASA DE AFILIACION

Empresa 'decide por su cuenta'

Menos del 15%	79,9%
Entre el 15% y el 30%	60,0%
Más del 30%	50,0%

La presencia sindical parece, pues, un factor importante en la concreción de la actitud y, por tanto, de la estrategia de la empresa en las relaciones laborales. Otro dato avala la idea de que una importante presencia sindical reduce la discrecionalidad empresarial: la dirección informa-negocia más en presencia de CE activos, decidiendo mayormente de forma unilateral ante CE poco activos.

La actitud de la empresa influye variablemente en el recurso que los trabajadores efectúan a formas de lucha. Así, se recurre a formas de lucha en el 45% de las empresas, tanto de las que deciden por su cuenta como de las que negocian. Por contra, el conflicto se da en el 60% de las empresas que informan. El idéntico grado de conflictividad de las empresas que deciden por su cuenta y de las que negocian responde, sin embargo, a causas diferentes: en el primer caso nos encontramos, probablemente, con empresas con una plantilla y una presencia sindical relativamente bajas y con dificultades para la acción colectiva, mientras que en las que "negocian" es esta actitud, fruto de una mayor presencia y actividad sindical, la que limita las cotas de conflictividad.

La estrategia de la empresa se refleja en diversas cuestiones que afectan a las relaciones entre la dirección y el sindicato que aquí analizamos. De este modo, las que deciden por su cuenta son las que menos información facilitan al CE y a la SSE; son también las que presentan mayor resistencia a alcanzar acuerdos, las que concluyen un menor número de ellos y también los respetan en menor medida (ese grupo de empresas no los respetan en el 8,3% de los casos y sólo lo hacen en parte en el 43,1%) y son, en fin, aquéllas en las que los trabajadores tienen menos posibilidades de participar en órganos de diverso tipo.

Hemos señalado que las empresas que deciden por su cuenta son las que menos respetan los acuerdos alcanzados, situación que se da también entre las de menor afiliación. Este es un aspecto ilustrativo del carácter que adoptan las relaciones entre la dirección y los representantes de los trabajadores. En la

globalidad de las respuestas predomina el respeto empresarial a los acuerdos (60,9% de los casos), siendo pocos (5,3%) los incumplimientos flagrantes -que aparecen en mayor medida en el textil-, aunque bastante numerosos los casos en que hay sólo un respeto parcial (33,8%). En este último aspecto, sinónimo a fin de cuentas de falta de respeto a los acuerdos, destaca el caso de las grandes empresas en las que aparece en gran proporción (véase anexo III.1). Igualmente, se observa que las empresas que tienen su producción en descenso respetan sólo parcialmente los acuerdos en mayor proporción que las otras: en el 50% de los casos, contra el 31,4% de las que se encuentran en crecimiento y el 29,4% de las estables.

III.2. El CE organismo privilegiado de representación

Es conocido el relativamente bajo número de empresas con SSE constituida y, más aún, con funcionamiento efectivo. No es de extrañar, pues, que el grueso de los contactos de la dirección de la empresa con los representantes de los asalariados se dé con el CE, mientras que sólo en el 37,0% de los casos se han efectuado reuniones con algún sindicato a lo largo de 1989. Habría que destacar, en el plano territorial, el menor grado de estas reuniones en la zona "resto de Catalunya", donde aumentan proporcionalmente las mantenidas con "otros sindicatos", como fiel reflejo de la realidad de la implantación sindical en esas zonas.

La frecuencia de las reuniones entre la dirección de la empresa y el CE permite establecer una tipología de esos órganos a tenor del grado de su actividad. De este modo tenemos que el 52,2% de los CE han sido "poco activos" en 1989 (en tanto no han alcanzado a mantener una media de una reunión al mes con la dirección de la empresa), mientras que el 42,5% pueden definirse como "activos" (con 1 o 2 reuniones al mes) y apenas el 5,2% como

"muy activos", al haber mantenido un número superior de reuniones.

Los CE muestran mayor actividad en las empresas que cuentan con convenio de centro y -aunque sin diferencias excesivas- en aquéllas en las que se ha recurrido a alguna forma de lucha; tendencias ambas que aparecen con igual intensidad en lo que atañe a las reuniones dirección/SSE. Igualmente, se muestran más activos los CE de los centros de trabajo que cuentan entre 250 y 500 trabajadores, dándose las cotas de menor actividad entre las empresas de menor tamaño: así en el 57,1% de estas últimas el CE es poco activo, porcentaje que se reduce hasta el 40% en las empresas entre 250 y 500 trabajadores, encontrándose las de mayores dimensiones en una situación intermedia. En lo que se refiere a las reuniones formales mantenidas con el sindicato, la correspondencia con el tamaño de la plantilla es total:

Tabla III.4

REUNIONES FORMALES CE - DIRECCION SEGUN TAMAÑO EMPRESA

PLANTILLA	<u>No reuniones</u>	<u>Si reuniones</u>
Menos de 250 trab.	73,8%	26,2%
De 250 a 500 trab.	69,0%	31,0%
Más de 500 trab.	23,1%	76,9%

Encuesta de Relaciones Laborales '90

No se dan diferencias significativas en el grado de actividad de los CE en función de la afiliación, pero sí en las reuniones de la dirección con las SSE: a mayor afiliación mayor frecuencia de reuniones.

Sectorialmente, la actividad de los CE es mayor en el metal, mientras que en el textil se constatan más CE poco activos (véase anexo III.2). Paradójicamente, tanto en el metal como en el textil se da una importante proporción de reuniones con el sindicato respecto a las que se efectúan con el CE. Este hecho se debe, probablemente, a que en muchos casos se trata de

empresas con un único sindicato que, a su vez, se solapa con el propio CE.

Contra lo que sería deseable desde la perspectiva sindical, el que la empresa efectúe cambios en la organización del trabajo no influye sobre el grado de actividad de los CE. Esta cuestión permite apuntar la hipótesis de que la organización del trabajo es, en esencia, una cuestión que sigue quedando a discreción de la dirección; hipótesis que podremos reafirmar al referirnos a los temas sobre los que se han alcanzado acuerdos o a aquéllos que interesan al sindicato. Cabe resaltar, también, que el grado de actividad del CE es menor en aquellas empresas que mantienen una producción estable (sólo el 40,6% de sus CE se muestran activos o muy activos) que en las que se encuentran en crecimiento (el 49,3%) o en descenso (el 55,0%). Esta tendencia aparece de nuevo en lo que respecta a las reuniones entre dirección y sindicato. Así, tanto las dificultades empresariales como las etapas expansivas parecen ser un elemento dinamizador de las relaciones laborales, al menos por lo que se refiere al grado de interacción entre la dirección y los órganos de representación de los asalariados.

III.3. La información facilitada por la empresa y su disposición al mantenimiento de contactos

La pregunta de la encuesta referida a la existencia de conversaciones solicitadas por el CE o el sindicato a las que la empresa pueda haberse negado, supone (esta negativa se da en el 30% de las respuestas) un elemento más, estrechamente vinculado al de la información que la empresa facilita a aquellos organismos, para acercarnos al conocimiento de la dinámica de las relaciones laborales. En este ámbito podemos constatar una doble tendencia:

a) Existen, por una parte, empresas cuyas negativas son el reflejo de una actitud poco negociadora. Así, el 37,8% de las que deciden por su cuenta se han negado a conversaciones de algún tipo; porcentaje que ronda el 20% entre las que informan o negocian. Esta misma tendencia se da, también, en las empresas con CE poco activos y con baja afiliación; en ellas, la escasa capacidad de presión sindical refuerza las negativas de parte empresarial: la dirección de la empresa se ha negado a mantener conversaciones en el 37,1% de las empresas con afiliación inferior al 15% de la plantilla, contra el 24,0% y el 15,8%, respectivamente, de las que tienen una afiliación del 15 al 30% y superior al 30%.

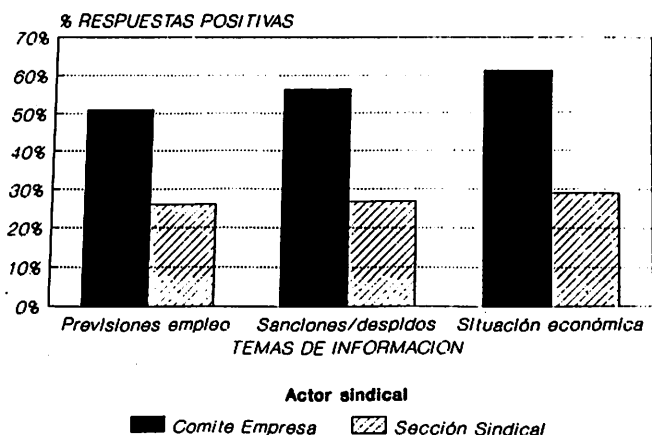
b) Empresas cuyas negativas responden a la elevada demanda de información y reuniones por parte del CE que, pese a mantener un contacto relativamente frecuente de la dirección y recibir de ésta cierta información, lo consideran insuficiente. Es el caso típico de las que cuentan con alta afiliación, con CE muy activos y, sobre todo, de aquéllas con mayor plantilla, como demuestran los siguientes datos indicativos del porcentaje de negativas sobre el total de empresas de cada uno de los estratos: para las empresas de más de 500 trabajadores, el 53,8% se ha negado a mantener conversaciones con el CE; el 27,6% para las empresas que tienen entre 250 y 500 trabajadores; y el 24,4% en las de menos de 250 trabajadores.

Igualmente, se presenta un grado mayor de negativas a conversaciones por parte de la dirección entre las empresas en que se recurre a formas de lucha (33,3% de los casos) que en aquéllas en que no se recurre a ellas (23,9% de los casos); probablemente como reflejo de la mayor dinámica que presenta la acción sindical en las primeras.

Por lo que respecta a la información facilitada por la dirección, las respuestas globales positivas obtenidas las podemos ver en el gráfico III.2.

Gráfico III.2

INFORMACION DE LA DIRECCION



Encuesta de Relaciones Laborales 90'

La información es siempre mayor al CE que a la SSE -no podemos olvidar la existencia generalizada de los primeros y la mucho más reducida de los segundos- aunque coincidente respecto a la gradación según los temas. Es de destacar por su relevancia que en el 36% de los casos en los que se han producido sancione o despidos, se responde que la empresa no ha informado de ello al CE.

Las empresas que facilitan más información a ambos órganos son las que cuentan con convenio de centro y aquéllas en las que el CE es activo o muy activo. La información es menor, tanto a CE como a SSE, en las de menor afiliación, dándose, además, plena correspondencia entre el volumen de la plantilla y el nivel de información, aumentado éste en la medida en que es mayor aquél.

Asimismo, coincide que las empresas informan en mayor medida al CE cuando su producción crece o está en descenso (en el 69,6% y 66,7% de los casos, respectivamente), que cuando es estable (en el 58,8%). Por lo que respecta a la información facilitada a las SSE, aumenta en las empresas en que se recurre a formas de lucha, pudiéndose aventurar que este recurso, al tiempo que puede ser sinónimo de una relativa presencia sindical, contribuye a reforzar esa presencia.

Sectorialmente, los CE que reciben más información son los del metal, seguidos de alimentación, químicas y, en último término, textil. Hay que significar, sin embargo, que en lo que respecta a despidos y sanciones se facilita más información a CE y SSE del textil y químicas, con toda probabilidad por ser en esos sectores donde se registran en mayor medida este tipo de actuaciones empresariales.

Por lo que se refiere a la pregunta sobre la frecuencia con que la dirección de la empresa se ha dirigido a los representantes de los trabajadores para discutir sobre problemas propios del área de trabajo, los resultados globales obtenidos indican las siguientes frecuencias: "A menudo" en el 57,1% de los casos, "Alguna vez" en el 33,6%, "Rara vez" en el 4,3% y "Nunca" en el 5,0%.

III.4. Los acuerdos alcanzados en la empresa al margen del convenio

Muchas de las cuestiones analizadas hasta ahora encuentran su corolario en acuerdos concretos a nivel de empresa o centro de trabajo. Analizaremos ahora el grado y tipo de acuerdos -formales o informales- que se alcanzan en las empresas, así como los aspectos que son de mayor importancia para el sindicato y los que suscitan mayor oposición empresarial. Con ello podremos delimitar mejor la dinámica de las relaciones entre la dirección y los representantes de los

trabajadores, al concretar las temáticas que se abordan a través de ellas.

En primer lugar, conviene presentar los resultados globales obtenidos en lo que se refiere a la existencia de acuerdos:

a) Se detectan acuerdos formales:

- De empresa: en el 36,7% de los casos
- De centro: en el 16,5% de los casos
- De empresa y también de grupo: en el 2,9% de casos
- Ninguno: en el 43,9% de los casos.

b) Acuerdos informales (no formalizados por escrito):

- A menudo: en el 7,1% de los casos
- Alguna vez: en el 33,9% de los casos
- Nunca: en el 59,1% de los casos.

De los resultados anteriores destaca la elevada proporción de empresas en las que se no se alcanzan acuerdos de ningún tipo al margen del convenio, lo que es más acusado aún en el caso de los acuerdos informales.

Hemos agrupado las cuestiones sobre las que se han alcanzado acuerdos en áreas temáticas, dado que la gran dispersión de las respuestas (casi 40 ítems) dificultaba el análisis. El peso relativo de cada una de esas áreas temáticas es casi idéntica en los acuerdos formales e informales, por lo que no se aprecian diferencias significativas en el análisis de uno u otro tipo de acuerdos. Por esa razón y por presentar una mayor significación en función del mayor número de respuestas obtenidas, los datos que se presentan aquí corresponden a los acuerdos formales, refiriéndonos a los acuerdos informales únicamente cuando muestren una tendencia diferenciada. Comenzamos presentando los resultados globales relativos a esos acuerdos formales. Hay que aclarar, de una parte, que el total de respuestas válidas es sólo de 66, y de otra, que cada cuestionario puede referirse a múltiples temas de acuerdos si éstos se han dado en la

empresa, por lo que la suma de todos ellos es superior al 100%:

Tabla III.5

ACUERDOS FORMALES AL MARGEN DEL CONVENIO		
<u>Temas</u>	<u>% sobre empresas con acuerdos</u>	<u>% sobre total muestra</u>
Horario y calendario	68,2%	31,3%
Aspectos salariales	54,5%	25,0%
Ocupación y contratación	33,3%	15,3%
Aspectos sociales y sindicales	27,3%	12,5%
Salud y ambiente	16,7%	7,6%
Promoción y clasif.profesional	12,1%	5,6%
Organización del trabajo	9,1%	4,2%
Otros	4,5%	2,1%

Encuesta de Relaciones Laborales '90

Son las cuestiones ya tradicionales de la negociación en la empresa (calendario y remuneraciones) las que siguen negociándose de forma muy prioritaria. Al margen de ellas, sólo aspectos vinculados a la ocupación y a aspectos sociales y sindicales tienen cierta presencia. Es preocupante el escasísimo grado en que aparecen cuestiones vinculadas a la organización del trabajo o a la clasificación profesional, confirmándose aquí lo que apuntábamos al referirnos a la actitud de las empresas, cuando hemos indicado que éstas continúan decidiendo unilateralmente sobre los aspectos más destacados de los cambios productivos y organizativos en curso. Los cruces entre variables muestran que, cuando se introducen cambios en la organización del trabajo o innovaciones tecnológicas, se produce cierto aumento en el papel de acuerdos sobre la organización del trabajo y, especialmente, sobre aspectos sociales y sindicales. Pero el número de acuerdos sobre esos aspectos es tan reducido que puede afirmarse la continuación de la discrecionalidad empresarial ya señalada. La única salvedad al respecto proviene de que al ser ésta la primera encuesta que realizamos, no podemos analizar la evolución seguida en este sentido. La repetición de la encuesta en años sucesivos permitirá detectar si la negociación en las empresas se abre paulatinamente a estas cuestiones. En cualquier caso,

es evidente que si se produce una recuperación de la capacidad contractual de los trabajadores y se comienzan a abordar temas relevantes hasta ahora marginados de la acción sindical, ello tiene lugar de forma lenta y afecta todavía a muy pocas empresas.

No se aprecian diferencias significativas en los temas de acuerdo alcanzados en función de ninguna de las variables explicativas, aunque las empresas que tienen su producción en crecimiento suelen contemplar una temática más variada.

La formalización de acuerdos es menor en el textil y la alimentación (el 50% de empresas los realizan), que en el metal (el 59,6%) y químicas (el 62,1%). La proporción se invierte en este caso cuando nos referimos a acuerdos informales. Su presencia es menor en el metal (el 29,2% de empresas los realizan), que en el resto de sectores: en químicas el 48,0%, en el textil el 42,5% y en alimentación en el 64,3% de las empresas, si bien el escaso número de respuestas obtenidas en este último sector reduce la significación de este dato.

Como en otros aspectos tratados anteriormente, el grado de acuerdo es mayor en las empresas que: cuentan con convenios de centro, sus trabajadores recurren a formas de lucha, tienen un CE activo y una actitud empresarial "informadora" o "negociadora". La relación entre el nivel de realización de acuerdos y el tamaño de las plantillas no es fuerte y únicamente cabe significar que las empresas de 250 a 500 trabajadores se muestran más dinámicas en lo que se refiere a alcanzar acuerdos informales. Conviene destacar que se da una correlación positiva entre el grado de acuerdos informales y la afiliación, mientras que, por contra, en lo que atañe a los acuerdos formales son las empresas que cuentan con una franja intermedia de afiliación las más proclives a establecerlos, tal como se sigue de los datos siguientes:

-Acuerdos formales:

- < 15% afiliación : el 54% de las empresas
- 15-30% afiliación: el 72% de las empresas
- > 30% afiliación : el 52,6% de las empresas.

Cabría, quizás, apuntar la hipótesis de que las empresas son más reticentes a efectuar acuerdos formales cuando se encuentran con sindicatos muy bien implantados, a fin de no ceder parcelas de poder, mientras que, por el contrario, de la mayor interacción entre dirección y sindicatos deriva un número relativamente superior de acuerdos de tipo informal. Por otro lado, cuando el sindicato es débil la empresa, como ya hemos visto, tiende a decidir por su cuenta.

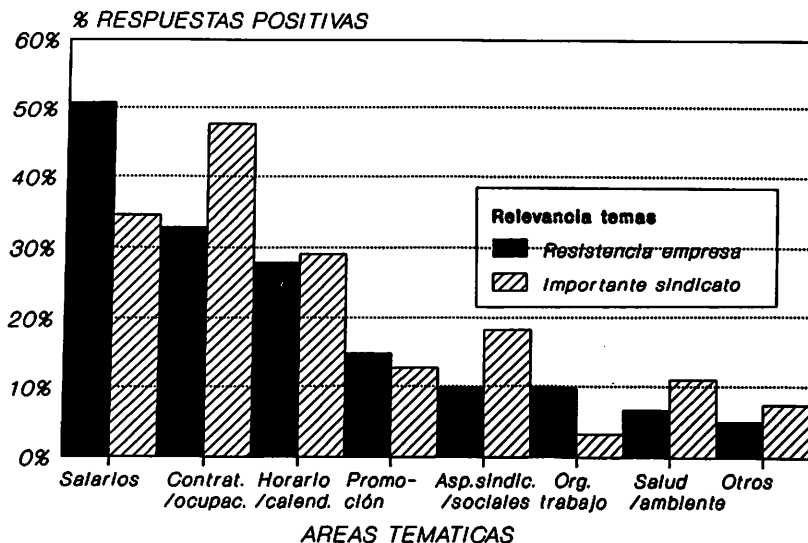
III.5. Dirección y sindicato ante los acuerdos al margen del convenio

Las opiniones de los encuestados en las preguntas referidas a los temas de acuerdo que más oposición (resistencia) han suscitado entre la dirección y los que son más importantes para el sindicato (61 y 55 respuestas válidas, respectivamente) las podemos contrastar en el siguiente gráfico; para su lectura hemos de tener en cuenta que en una respuesta pueden incluirse varios temas.

El área temática sobre la que se suscribe el mayor número de acuerdos, horario y calendario, no es la que comporta mayor oposición de la dirección y tampoco es la de más importancia para el sindicato. Se nos está diciendo con ello que los aspectos más negociados son sólo de una importancia relativa. Por contra, los aspectos salariales, que constituyen el segundo tema en cuanto a mayor número de acuerdos alcanzados, son los que suscitan más oposición empresarial, ocupando un lugar importante en la escala del interés sindical, aunque no el más destacado. El tema de la ocupación y contratación es,

Gráfico III.3

AREAS TEMATICAS DE ACUERDO



Encuesta de Relaciones Laborales '90

después de las remuneraciones, el que encuentra mayor resistencia empresarial (en las empresas de más de 500 trabajadores es el principal ámbito de oposición) y el prioritario en las preocupaciones sindicales, especialmente en aspectos como son las "garantías de empleo" y al "pase de eventuales a fijos".

Hay que destacar, asimismo, que la negociación sobre aspectos vinculados a las categorías y la clasificación profesional suscita una importante oposición entre las empresas de químicas y del metal. Entre los sectores analizados, son precisamente estos dos donde los cambios productivos y organizativos en curso tienen mayor relevancia y no es extraño que para los sindicatos -sobre todo en químicas- esas cuestiones adquieran también

importancia. Importancia que, como hemos visto, no va seguida de un grado elevado de acuerdos alcanzados sobre esos temas, en parte por la propia oposición de las empresas a tratar esas cuestiones. Oposición que se da en mayor medida -y sobre un número más elevado de temas- en las empresas cuya actitud las lleva a decidir por su cuenta.

Al margen de los temas referidos, aparecen pocos aspectos relevantes de acuerdo, aunque entre las empresas con CE activos la variedad de áreas de interés es mayor. Escasamente figuran las cuestiones relativas a aspectos sociales y sindicales y es insignificante la preocupación por temas como la innovación tecnológica o la organización del trabajo. De ello se sigue que la consideración por parte de la empresa de que estas áreas deben quedar a su discrecionalidad está ampliamente extendida también entre los trabajadores y sus representantes, aún cuando su concreción presente importantes repercusiones sobre muy amplios aspectos de la vida laboral.

Hay un elemento que, por su progresiva importancia, hemos querido analizar específicamente. Se trata de la tendencia a la individualización de las relaciones laborales que determinadas empresas persiguen. Esta cuestión, tratada en otro apartado del estudio, la hemos seguido aquí a través del cruce entre las variables relativas al grado de acuerdo alcanzado (formal o informal) y el nivel en que dicha individualización se da allí donde la dirección trata directamente con los trabajadores sobre diversas cuestiones. En nuestros datos, cuando se establecen contactos entre la dirección y los trabajadores al margen de los órganos de representación y referidos a salarios y horas extras, éstos implican una ligera reducción de la existencia de acuerdos en las empresas. En cualquier caso, la correlación es débil e incluso se hace contradictoria al analizar otras cuestiones de las relaciones directas dirección/trabajador. Por ello puede afirmarse que la tendencia a la individualización de las relaciones laborales, caso de que exista, es todavía incipiente y no contradice el mantenimiento de la interacción entre la empresa y los sindicatos y el CE.

III.6. Formas de participación en el centro de trabajo

La última cuestión que abordamos en este capítulo sobre las relaciones dirección/sindicato es la de los mecanismos de participación en las empresas; diferenciando su existencia formal de su eficacia real. Los datos de la tabla siguiente sobre los órganos en que se participa (las respuestas podían indicar más de uno), confirman el ya conocido hecho de que los comités de seguridad e higiene son los órganos de participación de los representantes de los trabajadores más extendidos, en buena parte en función de la legislación que obliga a ello.

Tabla III.6

FORMAS DE PARTICIPACION EN EL CENTRO DE TRABAJO

<u>Organo de participación</u>	<u>% total empresas</u>
Com. seg. higiene	85,5%
Com. seguimiento convenio	30,1%
C. valoración puestos de trabajo	20,1%
Comisión primas	18,4%
Consejo de administración	6,0%
Otros	15,2%

Encuesta de Relaciones Laborales '90

Es evidente la escasez de formas de participación al margen de las propias de la seguridad e higiene en el trabajo. Entre las indicadas como "otros", es la existencia de "comisión social" la que presenta mayor relevancia.

El nivel de participación aumenta con el tamaño de la empresa, si bien no hay excesivas diferencias entre las que cuentan con una plantilla entre 250 y 500 trabajadores (donde se da mayor presencia en las comisiones de valoración de puestos de trabajo y de seguimiento del convenio) y las de más de 500. Es menor en las empresas con una afiliación baja, mientras que tampoco hay

diferencias significativas entre las que cuentan con una afiliación del 15 al 30% o superior a ésta.

Siguiendo las tendencias expresadas en otros apartados de este capítulo, la participación es mayor en las empresas que informan o negocian, en las que cuentan con convenio de centro y en las que se ha recurrido a formas de lucha. Territorialmente, en el Barcelonès existe una ligera tendencia a obtener mayores dosis de participación en estos órganos, mientras que, sectorialmente, es mayor en químicas y en el metal (que cuenta con la casi exclusividad de la participación en las comisiones de primas), que en el textil y la alimentación. Aspectos ambos -sectorial y territorial- a tono con el nivel de presencia sindical.

Por lo que respecta a la eficacia de tales órganos, los datos recabados permiten medirla hasta cierto punto y únicamente para el caso de los comités de seguridad e higiene, los más relevantes en cualquier caso, al menos por su extensión.

La frecuencia con que se reúnen y la información que la empresa les facilita son los indicadores a través de los que podemos evaluar esa eficacia. Así por lo que atañe a la frecuencia, el 69,8% de los Comités se reúne "frecuentemente" (4 o más veces al año), el 25,9% lo hace "pocas veces" y el 4,3% "nunca o casi nunca". Quiere ello decir que en un 30% de los casos la participación en estos órganos tiene escasa o nula efectividad, lo que se confirma si atendemos a la información que se les da: ésta se considera "suficiente" en el 40,7% de los casos, "insuficiente" en el 41,6% y "nula" en el 17,7%.

Las empresas donde estos órganos presentan mayor eficacia se corresponden casi con total exactitud con las características de las que con anterioridad hemos indicado se da mayor participación. Cabe destacar el hecho de que en más del 31% de los casos -muy por encima de la media-, los comités de seguridad e higiene de la industria textil reciben una información nula, lo que

refuerza la situación comparativamente negativa que muestra el sector en éste y otros aspectos. Es, por último, también de interés el hecho de que la información al comité de seguridad e higiene disminuye en las empresas en que se producen cambios en la organización del trabajo. Esta cuestión, que podría parecer sorprendente, no lo es a tenor de los reiterados elementos que a lo largo de este apartado nos han mostrado como las empresas consideran que la organización del trabajo es, entre otros elementos, un factor que queda a su entera discrecionalidad. Si tenemos en cuenta, además, que las transformaciones en este terreno afectan a todo tipo de empresas, podremos concluir que la actitud de la empresa, aún la definida en términos de "informadora" o de "negociadora", encuentra casi siempre sus límites en cuestiones como la comentada.

III.7. Las relaciones dirección/sindicatos en las empresas con fuerte presencia de mano de obra femenina

Pese a que sólo 28 empresas (el 22,2% de las respuestas válidas en este apartado) cuenta con una importante presencia de mujeres en su plantilla -que hemos estimado a partir del 30% de la misma-, alguno de los resultados obtenidos hace que consideremos de interés tratar específicamente las diferencias entre empresas según la composición sexual de sus plantillas.

Una serie de datos avalan la idea del mayor paternalismo o autoritarismo de las relaciones laborales en las empresas con fuerte presencia femenina. Así, los CE suelen ser menos activos en las empresas con más del 30% de mujeres: son poco activos en el 80,8% de los casos, por sólo en el 44,7% de las empresas que tienen menor presencia de mano de obra femenina. Igualmente, existe un enorme desequilibrio en la información que la empresa ofrece al CE sobre sus situación económica, previsiones de empleo o uso de sanciones y

despidos: en ningún caso llegan al 30% las empresas con fuerte presencia de mujeres cuyo CE es informado de tales cuestiones, invirtiéndose esa proporción en las empresas con menor presencia de mujeres, en las que un 70% de CE son informados. Los desequilibrios no se dan en lo que se refiere a la frecuencia de las reuniones con el sindicato o en la información facilitada a la SSE. Debe tenerse en cuenta aquí que el reducido número de respuestas ofrecidas que indica la escasa presencia de SSE en este tipo de empresas, si bien puede deducirse que cuando consiguen implantarse obtienen un reconocimiento similar al que se da en empresas con menor porcentaje de mujeres.

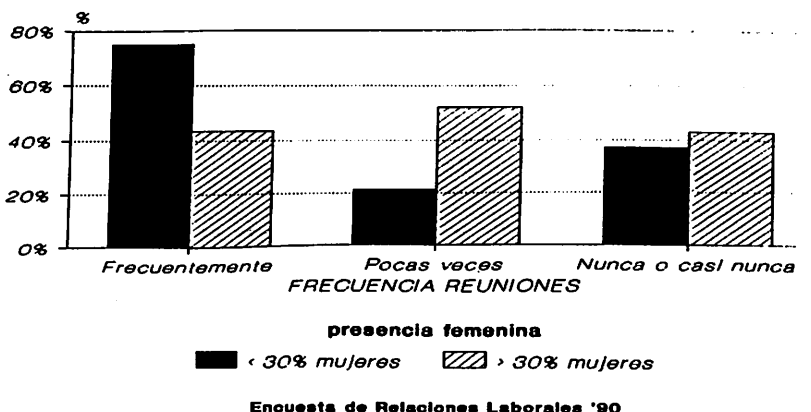
El reconocimiento que suponen los contactos dirección/CE no excluye que este tipo de empresas muestren poca disposición a la negociación. Así, un 39,3% de las de más de 30% de mujeres en plantilla, se ha negado a mantener conversaciones sobre algún tema, proporción que se reduce al 25% para el resto de empresas. El carácter autoritario que globalmente asume la dirección queda reflejado en el indicador conjunto que hemos establecido para diferenciar la actitud de la empresa y que muestra que nada menos que en un 86,4% de las que cuentan con más de 30% de mujeres en su plantilla, la dirección decide por su cuenta en temas que afectan a los intereses de los trabajadores.

La existencia de los diversos órganos de participación es numérica y formalmente similar a la que se da en empresas "masculinizadas"; pero en la práctica presenta menos eficacia, como se deduce de la menor frecuencia de las reuniones del comité de seguridad e higiene y, también, por la menor información que la empresa le facilita. Los siguientes gráficos III.4 y III.5 son ilustrativos de esta cuestión.

No hay diferencias apreciables entre empresas con mayor o menor grado de presencia femenina en lo que se refiere a los temas considerados importantes a negociar para el sindicato, ni tampoco sobre los temas en que se han alcanzado acuerdos. Este hecho parece indicar que la acción sindical tiene todavía dificultades para abordar problemas específicos derivados de la particular

composición de las plantillas. Tampoco hay diferencias en lo que respecta al grado de acuerdos formales, mientras que las empresas con fuerte presencia de mujeres son más proclives a efectuar acuerdos informales.

Gráfico III.4
FRECUENCIA REUNIONES COMITE SEG. HIGIENE
Empresas según presencia femenina

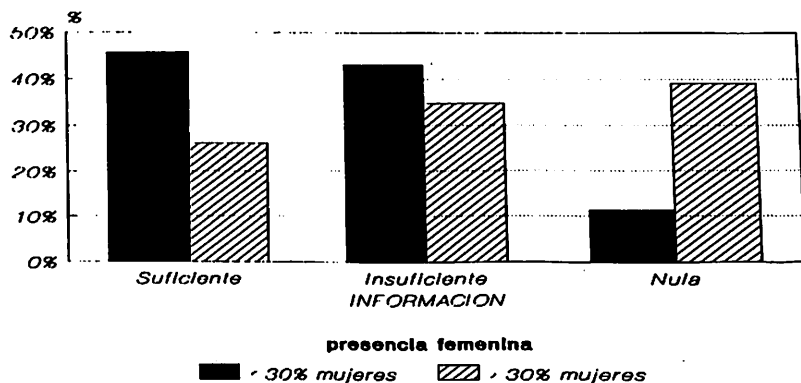


En el marco de una empresa poco negociadora y con escasa interacción con los representantes de los trabajadores, estos acuerdos pueden incumplirse con más facilidad. Efectivamente, en empresas con mayor presencia de mujeres los acuerdos se respetan menos (véase al respecto el anexo III.3).

En definitiva, la tasa de feminización de la plantilla, cuestión obviamente vinculada al sector de actividad, delimita un tipo de relaciones laborales marcadas por el mayor autoritarismo y discrecionalidad de la empresa en las relaciones con los representantes de los trabajadores, disminuyendo el grado de interacción que se establece entre ambos.

Gráfico III.5

INFORMACION AL COMITE SEG. HIGIENE
Empresas según presencia femenina



Encuesta de Relaciones Laborales '90

IV. LA CONFLICTIVIDAD

Las relaciones entre empresa y trabajadores, analizadas en el punto anterior, asumen la forma, en determinadas ocasiones, de conflicto. Este puede tener su origen en diverso tipo de motivaciones, como veremos más adelante, y se expresa también de forma variada. Es sabido que en todo ello influye notablemente la conducta más o menos dialogante y negociadora de la empresa, pero también otras circunstancias, entre las que destaca la solidaridad entre los trabajadores; es así que no puede establecerse un vínculo mecánico entre actitud autoritaria empresarial y conflictividad. En efecto, también nos encontramos que en determinadas empresas, que podemos calificar de dialogantes, se da una elevada propensión a la conflictividad, lo que es debido a una intensa actividad sindical; y al revés, en algunas empresas autoritarias no se registra conflictividad, hecho que es achacable a una escasa o nula presencia sindical.

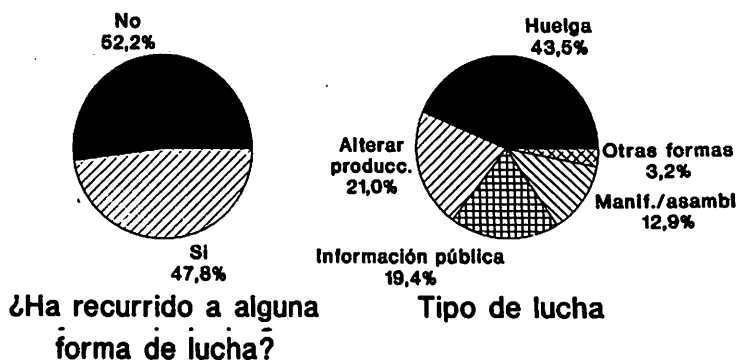
Muy a menudo por parte de los trabajadores y sus representantes se recurre para la resolución de conflictos a la intervención de un tercero, como es la Administración laboral o judicial (Delegación de Trabajo, Conselleria de Treball, Inspección de Trabajo, CMAC y Magistratura); la mayoría de las veces esta solicitud es complementaria a las vías de presión y de lucha, aunque en determinadas empresas se da como única iniciativa frente al conflicto.

En nuestra encuesta, prácticamente la mitad de las respuestas (un 47,8% de los centros de trabajo) indican que se ha empleado, a lo largo de 1989, alguna forma de lucha. En estos casos, la huelga es el procedimiento más utilizado (en el 43,5% de los centros de trabajo que recurren a formas de lucha), pero no el único; le siguen en importancia diverso tipo de acciones que tienden a alterar la producción (en el 21,0% de los centros de trabajo que han recurrido a formas de lucha), la información pública o denuncia (en el 19,4%) y la

realización de manifestaciones o asambleas (en el 12,9%), como se recoge en el gráfico IV.1.

Gráfico IV.1

CONFLICTIVIDAD



Encuesta de Relaciones Laborales '90

Atendiendo al sector de actividad, destaca la industria metalúrgica por su mayor nivel de conflictividad y de utilización de la huelga como forma de presión (en el 60,4% y 30,2% de los centros de trabajo, respectivamente), situándose a este respecto en el extremo opuesto la industria química, en la que apenas ha habido convocatoria de huelgas: únicamente en el 3,9% de los centros de trabajo; en este punto es preciso recordar que la encuesta se refiere a 1989, año en el que en este sector no hubo negociación de convenio colectivo. Alimentación y textil, por su parte, se sitúan en posiciones bastante similares entre sí e intermedias respecto a los otros dos sectores:

Tabla IV.1

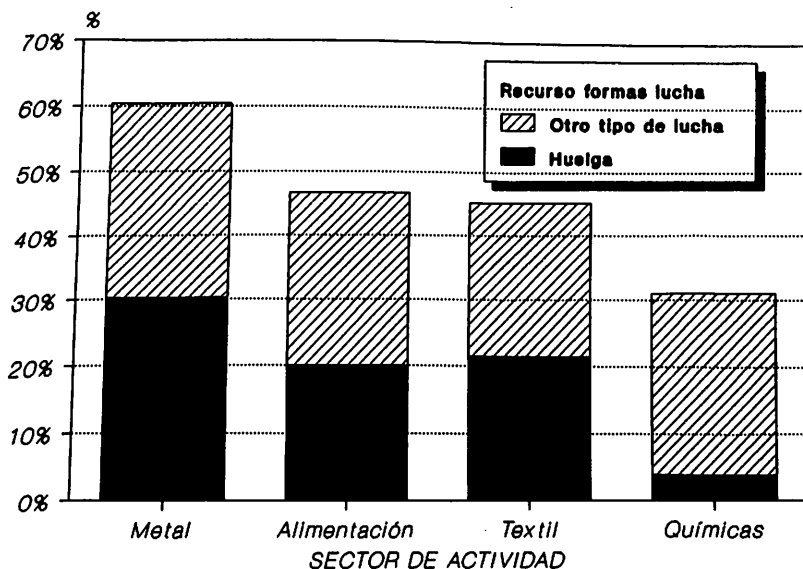
RECURSO A FORMAS DE LUCHA, POR SECTORES

	<u>Recurso a formas de lucha</u>	<u>A) Huelga</u>	<u>B) Otras formas de lucha</u>
Metal	60,4%	30,2%	30,2%
Alimentación	46,7%	20,0%	26,7%
Textil	45,2%	21,4%	23,8%
Químicas	31,0%	3,9%	27,1%
TOTAL	47,8%	20,1%	27,7%

Encuesta de Relaciones Laborales '90

Gráfico IV.2

LA CONFLICTIVIDAD POR SECTORES



Encuesta de Relaciones Laborales '90

A nivel territorial, el menor nivel de conflictividad se registra en la zona que identificamos por resto Regió I (en un 41,8% de los centros de trabajo), aunque cuando ésta aparece la propensión a la huelga es mayor; en cambio, apenas se aprecian diferencias entre el Barcelonès y la zona restante de Catalunya, ambas con un nivel de conflictividad ligeramente superior (de un 52,8% y 51,2%, respectivamente).

Por lo que respecta al tamaño de la empresa, destaca la mayor conflictividad de aquéllas que cuentan entre 250 y 500 trabajadores (la conflictividad se da en el 71,4% de los centros de trabajo de estas dimensiones), en las que, además, la propensión a la huelga resulta también significativamente mayor: se ha realizado en el 42,8% de esos centros de trabajo, frente a sólo el 13,7% en las empresas menores de 250 trabajadores y el 8,3% en las de más de 500. Precisamente estas últimas empresas son las que utilizan más extensamente medidas que englobamos dentro de "otras formas de lucha" (véase la tabla IV.2).

Tabla IV.2

RECURSO A FORMAS DE LUCHA, POR TAMAÑO DE EMPRESA

	<u>Recurso a formas de lucha</u>	<u>A) Huelga</u>	<u>B) Otras formas de lucha</u>
Menos de 250 trabaj.	38,5%	13,7%	24,8%
De 250 a 500 trabaj.	71,4%	42,8%	28,6%
Más de 500 trabaj.	58,3%	8,3%	50,0%
TOTAL	47,8%	20,1%	27,7%

Encuesta de Relaciones Laborales '90

La conflictividad también es más elevada en las empresas en las que aumenta la plantilla; lo que podría explicarse por las dificultades de movilización y presión sindical ante situaciones de crisis empresarial, o bien por un escaso

dinamismo del CE. Asimismo, se constata un mayor recurso a la lucha en los centros de trabajo que cuentan con mayor presencia y dinamismo sindical, circunstancias que se detectan por la existencia de SSE de CCOO y/o de UGT, por la frecuencia de las reuniones del CE, por una mayor presencia sindical a través de organismos de participación del tipo de los comités de valoración de puestos de trabajo, comisiones de primas y otras, y por la práctica de realización de asambleas; éstas suelen ser empresas más dinámicas en lo que respecta a la innovación tecnológica y a cambios en las estrategias productivas y de organización del trabajo. En el lado opuesto, la situación de recesión o de dificultades económicas (caída de la producción y de las ventas, expediente de regulación de empleo, etc.) parece constituir un freno para la conflictividad, particularmente en la modalidad de la huelga.

Tabla IV.3

RECURSO A FORMAS DE LUCHA, SEGUN SITUACION DE LA PRODUCCION

	<u>Recurso a formas de lucha</u>	<u>A) Huelga</u>	<u>B) Otras formas de lucha</u>
En aumento	54,3%	25,6%	28,7%
Estable	36,7%	20,0%	16,7%
En disminución	45,0%	5,0%	40,0%
TOTAL	47,8%	20,1%	27,7%

Encuesta de Relaciones Laborales '90

En la tabla IV.3 recogemos las respuestas al respecto atendiendo a la situación de la producción; en la misma se pone de manifiesto que únicamente en el 5% de los centros de trabajo que se hallan en situación de recesión productiva se ha recurrido a la huelga, mientras la utilización de otras formas de lucha es elevada, alcanzando al 40,0% de estos centros. Ello pone de manifiesto la capacidad de los CE de adaptar sus formas de lucha a la situación de la empresa.

El nivel de feminización de la plantilla nos aparece ligeramente asociada también con la conflictividad; ésta es superior, ciertamente no mucho, en los centros de trabajo con alta presencia de mujeres. Aunque la diferencia es pequeña (se da conflictividad en el 52,0% de centros de trabajo con más del 30% de la plantilla formada por mujeres, frente al 47,3% en el resto de centros), podría indicar que no siempre son correctas las afirmaciones que consideran que entre las trabajadoras se da mayor pasividad que entre los trabajadores. Hecho que para poder ser afirmado necesita de una mayor profundización, ya que podría derivarse de otras circunstancias tales como el sector, la existencia de negociación colectiva en el año de referencia de la encuesta, etc., o, como hemos visto en el capítulo III.7, en respuesta a una actitud más autoritaria de la empresa.

La existencia de convenio de empresa o de centro de trabajo aparece como factor condicionante de conflictividad, lo cual puede explicarse por la proximidad de los trabajadores al proceso negociador. Así, en el 41,4% de los centros de trabajo con convenio de sector se ha recurrido a formas de lucha, frente al 54,0% de centros con convenio de empresa o del centro de trabajo. No puede olvidarse a este respecto que buena parte de la conflictividad se da entorno a la negociación colectiva.

La actitud de la empresa, como ya se ha dicho, es uno de los determinantes del nivel de conflictividad. Así, se comprueba que ésta se da particularmente en empresas que se han negado a conversaciones solicitadas por el CE de empresa o por el sindicato, o también en las que han tenido actitudes más sancionadoras. En otro aspecto, es interesante observar como la conflictividad aparece en mayor medida en aquellas empresas consideradas por los trabajadores como económicamente (en cuanto a salarios, primas, etc.) muy incentivadoras (en el 75,0% de éstas se ha registrado conflictividad, frente al 54,5% de las consideradas "poco incentivadoras" y el 40,0% de las "no incentivadoras"), lo cual puede tener una doble explicación: bien porque en las empresas más incentivadoras (y posiblemente también más dinámicas) el recurso

a la lucha sea debido a una actividad sindical más intensa, bien porque los incentivos sean de por sí causantes de conflictividad.

En el lado opuesto, los rasgos más comunes de los centros de trabajo en los que menos se recurre a formas de lucha definen a estas empresas como autoritarias (deciden por su cuenta, no informan ni negocian con el CE o SSE sobre cuestiones laborales, es mayor la relación directa entre trabajadores y dirección eludiendo a los representantes sindicales), de menores dimensiones, como ya hemos visto, y con baja afiliación sindical.

Los motivos que dan origen al conflicto, en la opinión de los entrevistados, son, principalmente, los que quedan reflejados en la siguiente tabla:

Tabla IV.4

MOTIVOS DE LA CONFLICTIVIDAD					
	<u>Global</u>	<u>Aliment.</u>	<u>Metal</u>	<u>Químico</u>	<u>Textil</u>
Aspectos salar.	48,2%	42,9%	39,1%	62,5%	56,3%
Ocupación/contrat.	27,8%	-	34,8%	12,5%	37,5%
Horario/calend.	25,9%	28,6%	13,0%	37,5%	37,5%
Asp. social y sind	25,9%	42,9%	30,4%	12,5%	18,8%
Salud y ambiente	20,4%	-	17,4%	-	43,8%
Organiz. trabajo	16,7%	14,3%	17,4%	-	25,0%
Prom/clasif-profes	9,3%	-	8,7%	12,5%	12,5%
Otros	9,3%	-	21,8%	-	-

Encuesta de Relaciones Laborales '90

En la tabla se observa como el conjunto que engloba los diversos aspectos salariales (aumentos de salarios, primas, etc.) destaca notablemente por ser el principal motivo por el que se recurre a la lucha (en el 48,2% de los casos); únicamente en las empresas del sector de la alimentación y las situadas en la zona del Barcelonès el tema salarial comparte este primer puesto con los aspectos sociales y sindicales. En un segundo y distanciado lugar aparecen las

cuestiones relacionadas con la ocupación y la contratación, como la conversión de contratos temporales a fijos, la estabilidad en el empleo, etc. (se da en el 27,8% de los casos). Con ligera menor incidencia figuran las cuestiones sociales y sindicales, de un lado, y de horario y calendario, por otro (ambos en el 25,9% de los casos); y menor aún es la incidencia de lo referente a la salud laboral y medio ambiente (20,4%) y a la organización del trabajo (16,7%). En el último nivel figuran los aspectos de promoción y clasificación profesional (9,3%), que ya hemos visto.

La participación en la huelga se considera, por lo general, bastante elevada, siendo el porcentaje medio de participación estimado del 82%; éste es algo más elevado entre el colectivo de obreros, para el que se alcanza el promedio del 84%, según las contestaciones dadas a la encuesta.

Por lo que respecta a la intervención de la Administración laboral o judicial, destaca que ha sido solicitada por parte del CE o SSE en el 71,7% de los centros de trabajo; en otras palabras, únicamente en el 28,3% de los centros de trabajo no se ha empleado este recurso a lo largo de 1989. Estos datos señalan una propensión muy elevada a acudir para la resolución de los conflictos a la intervención externa; basta comparar los datos anteriores con la notablemente inferior propensión a formas de lucha (que se da en un 47,8% de centros de trabajo). En la mayoría de las veces la intervención de un tercero es complementaria a la presión ejercida por otros procedimientos; pero en casi un 30% de centros de trabajo se confía enteramente la resolución del conflicto en la intervención externa, sin que se ejerzan formas de presión o movilización. Así, vemos que:

- En el 5,5% de los centros de trabajo se recurre exclusivamente a formas de lucha;
- En el 42,0% de los centros de trabajo se recurre simultáneamente a formas de lucha y a la Administración laboral o judicial 42,0% de los casos;

- En el 29,5% de los centros de trabajo se recurre exclusivamente a la Administración laboral o judicial;
- En el 23,0% de los centros de trabajo no se recurre ni a formas de lucha ni a la Administración laboral o judicial.

Las intervenciones de la Administración laboral o judicial más solicitadas son las siguientes, con datos referidos a la globalidad de centros de trabajo:

Tabla IV.5

RECURSO CE O SSE A LA ADMINISTR. LABORAL O JUDICIAL

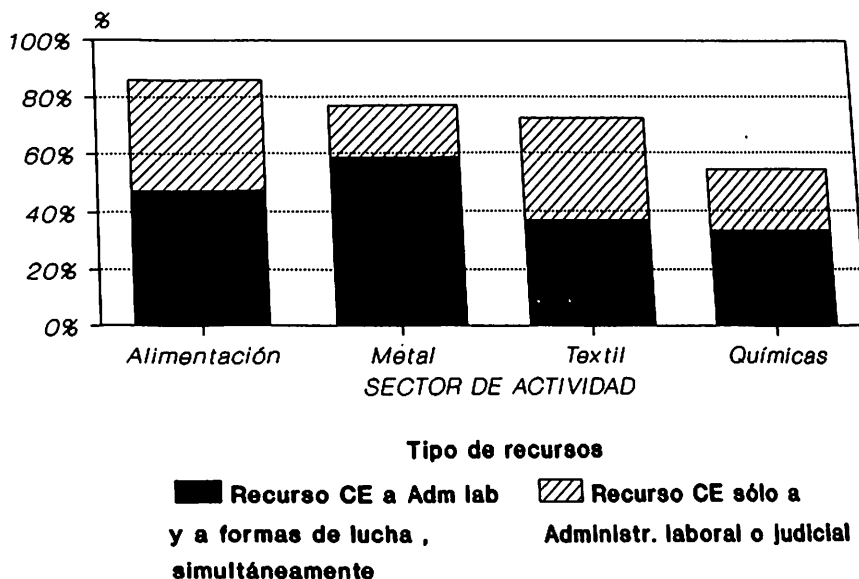
Inspección de trabajo	53,0%
Magistratura	38,8%
Autoridad laboral	37,7%
CMAC	36,0%

Encuesta de Relaciones Laborales '90

A nivel sectorial, en el gráfico IV.3 se observa como la alimentación en primer lugar y en segundo lugar el textil destacan por su elevada propensión a solicitar la intervención de un tercero, lo que suele darse en gran medida sin el recurso a formas de lucha: en efecto, en el 38,5% y el 35,3% de los centros de trabajo de las industrias alimentarias y textil, respectivamente, se ha confiado la resolución de conflictos en la intervención administrativa o judicial, sin emplear formas de presión. Por el contrario, tanto en el metal como en la química, aún con diferencias, se detecta una menor propensión a dejar en las manos de un tercero la resolución de los conflictos (18,4% y 20,8%, respectivamente), lo que confirmaría cierto mayor protagonismo sindical en dichos sectores.

Asimismo, el tamaño de la empresa parece ser un factor determinante en los aspectos que comentamos: cuanto mayor es el centro de trabajo más se solicita la intervención de la Administración laboral o judicial, sea como

Gráfico IV.3
RECURSOS DEL CE A LA ADMINISTR. LABORAL



Encuesta de Relaciones Laborales '90

complemento a las vías propias de presión, sea también como única alternativa para hacer frente a los conflictos en las empresas (tabla IV.6).

Tabla IV.6

RECURSO A LA ADMINISTRACION LABORAL O JUDICIAL SEGUN TAMAÑO DE EMPRESA

	<u>Recurso CE a la Administr. lab. o jud.</u>	<u>Recurso sólo a la Administr. lab. o jud.</u>
< 250 trabaj.	61,5%	26,6%
250-500 trabaj.	80,8%	30,2%
> 500 trabaj.	100,0%	41,7%
TOTAL	71,7%	29,5%

Encuesta de Relaciones Laborales '90

Ello puede deberse, quizás, al simple hecho de que conforme mayor es el centro de trabajo, más son las posibles causas de conflicto que pueden aparecer en las relaciones laborales.

Por último, por lo que se refiere a la afiliación sindical, los datos recogidos en la tabla IV.7 señalan una bastante más elevada propensión a la mediación externa, incluso como única vía frente al conflicto, en aquellos centros de trabajo en los que se produce una reducción de la afiliación; hecho que puede ser indicativo de una dificultad de iniciativa y de agrupación y movilización por parte de la organización sindical y de la representación de los trabajadores en esas empresas. Por contra, en aquellas empresas con afiliación sindical en aumento, este mayor dinamismo comporta que el recurso a la Administración laboral o judicial como vía exclusiva para la resolución de conflictos sea significativamente más reducido.

Tabla IV.7

RECURSO A LA ADMINISTRACION LABORAL O JUDICIAL SEGUN EVOLUCION DE LA AFILIACION SINDICAL

	<u>Recurso CE a la Administr. lab. o jud.</u>	<u>Recurso sólo a la Administr. lab. o jud.</u>
En aumento	74,4%	18,9%
Estable	65,5%	26,4%
En descenso	90,9%	54,5%
TOTAL	71,7%	29,5%

Encuesta de Relaciones Laborales '90

V. LAS RELACIONES ENTRE LOS TRABAJADORES Y EL SINDICATO

Nuestro análisis de las relaciones entre los trabajadores y el sindicato se basa en el estudio de, en primer lugar, la tasa de afiliación, especialmente de CCOO. En segundo lugar, se examina la participación de los trabajadores en asambleas y reuniones, así como el hecho de que se hayan producido o no referéndums en las empresas. Respecto a este último aspecto conviene señalar que los datos arrojan una utilización verdaderamente sorprendente de esta práctica; pese a que no negamos que esto sea así, parece adecuado presumir una cierta confusión en la interpretación de la pregunta y que, por este motivo, se hayan identificado como referéndums prácticas de participación y consulta colectivos que, en un sentido estricto, no se corresponderían con el término. Es por esto que en lo sucesivo deberemos entender el concepto de referéndum en un sentido amplio, sin necesidad de que el refrendo se haya producido de forma individual y secreta por la vía de las urnas.

Finalmente, se pregunta por la participación de trabajadores en cursos de formación sindical, no con la intención de analizar la política de formación de los sindicatos, sino entendiendo la formación como indicador de aproximación de los trabajadores a la organización.

V.1. La afiliación a CCOO

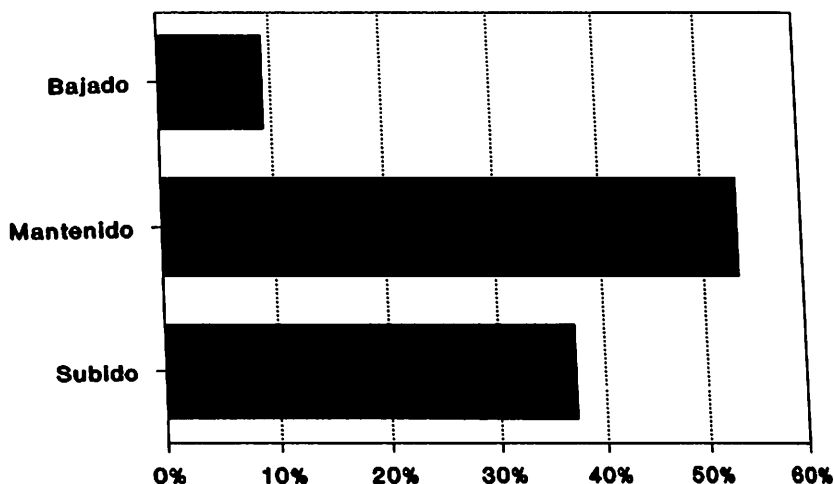
Los resultados de la encuesta arrojan una tasa de afiliación a CCOO del 19,1%, siendo su presencia especialmente significativa en el colectivo de los obreros (con una tasa de afiliación del 24,5%). Las tendencias de la afiliación a CCOO apuntan un claro crecimiento de la misma; mientras en el 9,3% de la

empresas analizadas la afiliación baja, en más del 53,5% de los casos se mantiene y en el 37,2% aumenta; aunque no podemos precisar las dimensiones de este crecimiento (ver gráfico V.1).

Gráfico V.1

TENDENCIA AFILIACION CC.OO.

TENDENCIA



Encuesta de Relaciones Laborales '90

Una vez señalada la tendencia alcista de la afiliación a CCOO durante el año 1989, conviene analizar posibles explicaciones de la misma. Así, vemos (tabla V.1) como la afiliación sube más en las empresas de lo que hemos denominado como "resto de Catalunya", en las de mayor tamaño, en el sector de alimentación significativamente por encima del resto y en el textil significativamente por debajo, en las empresas con convenio propio y en los centros que durante el año de referencia incrementan su producción.

Tabla V.1

TENDENCIA AFILIACION CCOO (% de la categoría "Ha subido" sobre el total)

SEGUN LOCALIZACION

Barcelonès	26,5%
Resto Regió I	33,3%
Resto Catalunya	52,6%

SEGUN PLANTILLA

< 250 trab.	30,3%
250-500 trab.	40,7%
> 500 trab.	61,5%

SEGUN SECTOR DE ACTIVIDAD

Alimentación	58,3%
Metal	38,8%
Químicas	40,7%
Textil	26,8%

SEGUN TIPO DE CONVENIO

Convenio de empresa	47,5%
Convenio de sector	26,9%

Encuesta de Relaciones Laborales '90

En el análisis de resultados hemos desestimado el estudio de la presencia de otros sindicatos, dado que los entrevistados eran delegados de CCOO y no siempre disponían de información suficiente. No obstante, destacaremos la escasa presencia, en las empresas estudiadas, de sindicatos u organizaciones no confederales o de cuadros y mandos (más del 90% de los entrevistados declaran que en su empresa no existe ninguna organización de este tipo). Las respuestas afirmativas ("si, existe alguna organización de este tipo") se concentran en las empresas del Barcelonès, en las mayores de 500 trabajadores, en el sector de la alimentación y en las que demuestran un menor talante negociador.

V.2. Formas de participación de los trabajadores en la acción sindical

En el análisis de las relaciones entre el sindicato y los trabajadores, ha merecido un tratamiento especial la existencia o no de convocatorias de referéndums -entendidas, como ya se ha indicado, en un sentido amplio-, la participación en los mismos y los temas sometidos a ellos. Resulta significativo que en el 40,2% de los casos válidos estudiados se haya realizado algún referéndum durante 1989, porcentaje que revela un uso importante de esta práctica de consulta a los trabajadores y de participación de los mismos en las decisiones de sus representantes, dado que, en el 70% de los referéndums convocados, la participación ha superado el 75% y solamente en el 4% ha sido inferior al 50%. En lo que respecta a los temas sometidos a consulta, las cuestiones salariales y, fundamentalmente, las relativas a horarios y calendario, destacan significativamente.

En más del 95% de los casos la propuesta del comité ha salido victoriosa; lo cual puede ser explicativo, o bien del grado de sintonía entre los consultados y sus representantes en las empresas, o bien de que este tipo de prácticas son utilizadas por los comités para fortalecer sus posiciones, al someter a consulta las cuestiones con garantías de éxito.

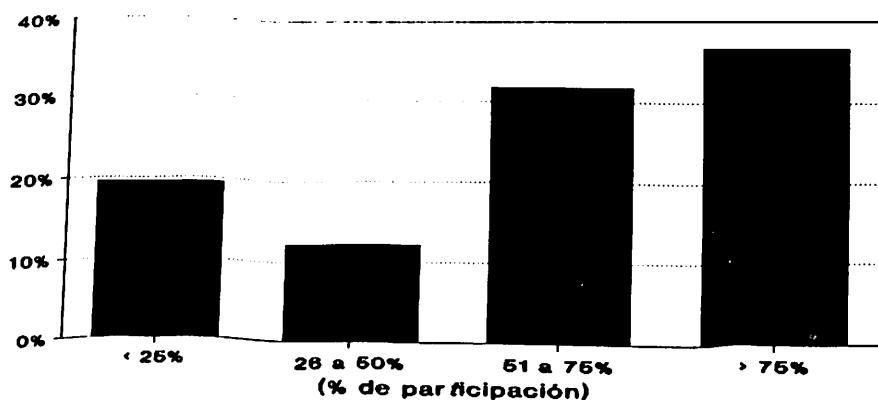
En el análisis explicativo de esta práctica destacan sectorialmente el metal y el textil, el primero porque el porcentaje de realización de referéndums se sitúa 5 puntos por encima de la media (en un 45% de las empresas del sector) y el segundo porque lo hace 5 puntos por debajo (en un 35%). También es de destacar que sea la estabilidad productiva la que menos anime este tipo de prácticas: únicamente un 24% de las empresas con producción estable han realizado referéndums, mientras que lo han hecho el 42,6% de las que tienen una producción en crecimiento y un 55% de las que la tienen en descenso.

Las preguntas relativas a la realización de asambleas y reuniones en los

centros de trabajo, ya sean generales o de sección, así como de la participación de los trabajadores en las mismas, arrojan unos resultados que demuestran una relativamente escasa participación de los trabajadores en las empresas estudiadas. En un 80% de las empresas se ha convocado alguna asamblea general, pero únicamente en un tercio de las asambleas ha participado más del 75% de la plantilla.

Gráfico V.2

PARTICIPACION EN ASAMBLEAS



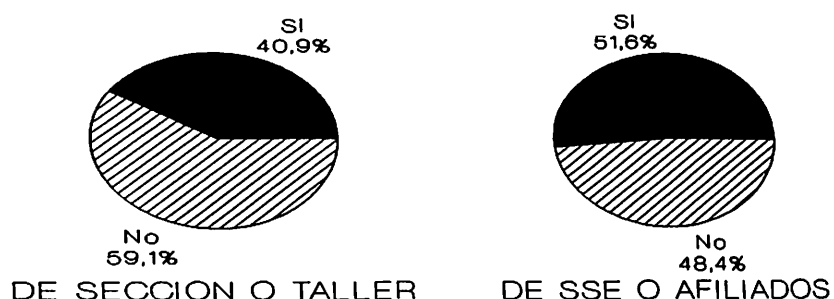
Encuesta de Relaciones Laborales '90

En un 44% de las empresas no se ha realizado, durante el año estudiado, ninguna reunión de sección sindical de empresa o del colectivo de afiliados y, en más del 60%, no han existido convocatorias para asambleas de sección. Las razones que explican estos comportamientos ponen de manifiesto un mayor número de reuniones en las empresas con mayor número de trabajadores, en las empresas que negocian un convenio propio, las que atraviesan por un situación de descenso en la producción y las que tienen en sus plantillas un porcentaje reducido de mujeres. Por otra parte, coincide un mayor número de convocatorias

en las empresas que tienen una dirección más dispuesta a la negociación y un comité que se reúne con mayor frecuencia.

Gráfico V.3

REALIZACION DE ASAMBLEAS



Encuesta de Relaciones Laborales '90

V.3. La formación sindical

El último de los puntos a considerar nos da cuenta de la participación de los trabajadores en cursos de formación sindical. Destaca que el 73% de los casos válidos estudiados reflejen una respuesta negativa, esto es, en el 73% de las empresas estudiadas ningún trabajador ha participado en cursos de formación sindical. Ciertamente, es un porcentaje que, conociendo la realidad sindical, no

deja de reflejar una falta de preocupación, o quizá falta de medios, por parte del sindicato para ofrecer formación sindical a los trabajadores, o también ausencia de motivación de estos últimos.

Entre el colectivo de empresas en que ningún trabajador ha participado en cursos de formación sindical destacan, por su mayor presencia proporcional, las de menos de 250 trabajadores, al 81,3% de las cuales el sindicato no ha impartido ningún tipo de curso de formación; como tampoco lo ha impartido al 70% de las que tienen más de 500 trabajadores. En la caracterización de este tipo de empresas destaca sobremanera el hecho de que la participación de trabajadores en cursos de formación sindical sea diez puntos superior en las empresas que no experimentan cambios en la organización del trabajo, sobre las que sí los experimentan.

Por último, aunque con diferencias poco significativa, las empresas que han aportado algún trabajador a cursos de formación realizados por el sindicato, se sitúan proporcionalmente algo menos en los sectores de alimentación (en un 20% de las empresas trabajadores han participado en cursos de formación sindical) y textil (un 25%) y más en químicas (un 32,1%).

Si pasamos ahora a las empresas en las que algún trabajador ha asistido a cursos de formación sindical organizados por el sindicato, vemos como en un 41% de los casos han participado menos de tres trabajadores, en un 44% entre 4 y 9 trabajadores y en un 15% 10 o más trabajadores; esto es, la formación ofrecida parece más bien selectiva, que no de carácter masivo.

Las empresas que más trabajadores "aportan" son: las de mayor tamaño, las del Barcelonès y "resto de Catalunya", las que tienen un convenio de centro, una producción estable o en crecimiento, un porcentaje menor de mujeres en plantilla y mayor de afiliación.

Resulta complejo extraer conclusiones sobre los resultados obtenidos con

referencia a la participación de los trabajadores en cursos de formación organizados por el sindicato. En primer lugar, la tipología posible de cursos o, mejor dicho, lo que los entrevistados han podido entender por "curso de formación", es tan variada que no da cuenta realmente de la cantidad y, especialmente, de la calidad de la formación ofrecida; pudiendo ir ésta desde una única charla sobre un tema de información general a un cursillo sobre "actividades sindicales", pasando por un curso de formación con vistas a los procesos electorales. A su vez, debemos tener en cuenta que el ofertante de la formación puede ser, desde la sección sindical de la propia empresa a la confederación, pasando por las uniones territoriales y las federaciones.

No es objetivo primordial de nuestra investigación analizar la política de formación de los sindicatos; con todo, si, como aquí se supone, la formación ofrecida por el sindicato se considera un indicador de vinculación entre los trabajadores y la organización, podemos concluir que, por lo motivos que fuere, no aparece ésta como una estrategia de aproximación a los trabajadores prioritaria para el sindicato.

VI. LAS RELACIONES TRABAJADORES - DIRECCION

Estudiamos ahora el nivel de las relaciones directas entre la dirección de la empresa y los trabajadores que, según muchos estudiosos, se están incrementando en el último período. Este incremento de las relaciones individuales nos plantea dos tipos de problemas de gran importancia para comprender las características actuales de las relaciones laborales en las empresas catalanas y para hipotizar, con un cierto fundamento, el futuro de las mismas. El primer problema se refiere al carácter de fondo de esta relación que puede ser estrictamente jerárquica (impuestas más o menos veladamente) y unidireccional (únicamente de arriba hacia abajo) o bien participativa, abriendo un cierto espacio -aunque distinto del tradicional- a la negociación de las condiciones de trabajo. El segundo problema tiene que ver con la comparación entre este tipo de relaciones y las que tienen lugar entre dirección y representantes del personal (sindicatos y comités); en efecto, el tipo de relaciones al que nos estamos refiriendo puede ser fruto de una estrategia dirigida a debilitar las funciones de mediación, substituyéndolas por las relaciones directas o bien puede responder al deseo de complementar las relaciones con los representantes con una política de apertura hacia el conjunto de los trabajadores.

VI.1. Las actuaciones de los trabajadores

Hay una serie de aspectos de la relación laboral en torno a los cuales conviene saber en qué grado los trabajadores se dirigen individualmente a la empresa con el ánimo de solucionar sus problemas. Se trata de aspectos que normalmente entran o pueden entrar en la actividad mantenida por el comité o

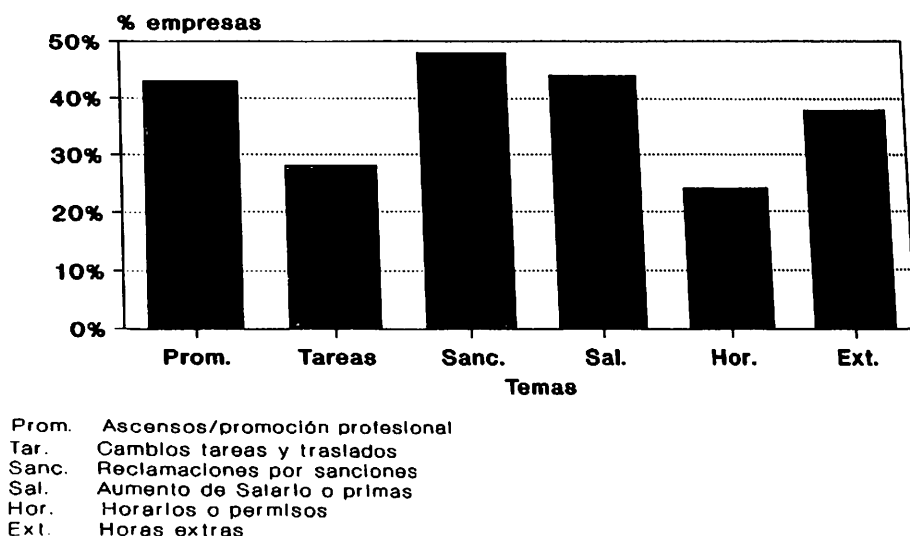
los sindicatos. Se supone que si los trabajadores actúan de tal manera es debido a que la dirección estimula esa actuación, haciéndola eficaz. Por tanto, los datos nos permiten no sólo conocer comportamientos de los trabajadores, sino, indirectamente, estrategias de las empresas.

Hemos tratado sólo la información referida a los obreros, ya que los datos del resto de los grupos en los que está dividido el personal son muy incompletos, lo que pone de manifiesto que los delegados entrevistados suelen conocer poco algunas cuestiones referidas a esos grupos.

Los obreros tratan individualmente con la dirección en forma habitual en la proporción de empresas que señala el gráfico VI.1.

Gráfico VI.1

TEMAS TRATADOS INDIVIDUALMENTE



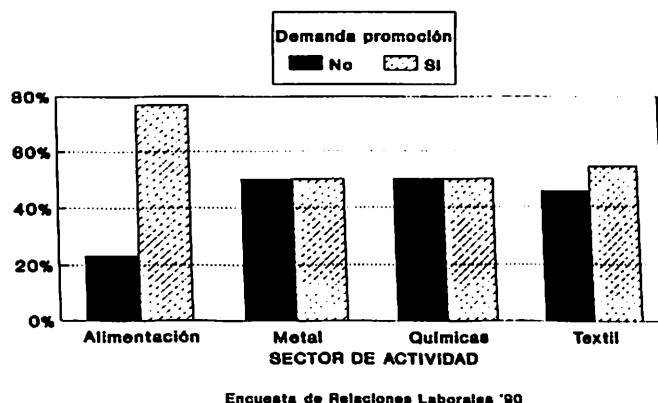
Encuesta de Relaciones Laborales '90

Por supuesto que los datos no nos dicen nada del volumen de trabajadores que, en cada empresa, mantienen esa actitud, sino que únicamente nos señalan que tal comportamiento existe. Pero podríamos sintetizar tres tipos de situaciones: en aquellos ámbitos en los que el comité y los sindicatos han incidido tradicionalmente (movilidad y jornada), la actuación individual es menor; la excepción a esto se registra en lo referente a salarios y primas que es donde, presumiblemente, se está dando una negociación individual más consistente de las condiciones de trabajo; la máxima práctica individual, sin embargo, se registra en aquellos aspectos que los propios representantes han tendido a tratar más individualmente: las sanciones y la promoción.

El recurso individual ante la dirección por lo que respecta a la promoción profesional difiere en función del tamaño de la empresa, por más que siempre es elevado, pero se registra bastante más en la empresa pequeña que en la grande, lo que sugeriría que en esta última tales funciones pasan por el comité más que en la pequeña. También adquiere mucha más relevancia en alimentación, donde lo señalan el 77% de las empresas, que en los otros tres ramos (ver gráfico VI.2).

Pero aparece, asimismo, con más fuerza en empresas que tienen convenios propios que en aquéllas que están en los convenios de sector, lo que permite pensar que no siempre la movilización del convenio genera actitudes colectivas. Una serie de factores que se refieren a estrategias o actitudes de los agentes sociales parecen tener incidencia sobre el tema que examinamos. Los trabajadores se animan más a reclamar sobre promoción y ascensos cuando la dirección de personal es fuerte, como también cuando la dirección puede ser calificada de negociadora (los datos al respecto pueden verse en el anexo VI.1), es decir, cuando la empresa se muestra receptiva. Por el contrario, una representación de los trabajadores fuerte o débil puede tener efectos en los dos sentidos, es decir no es discriminante.

Gráfico VI.2

**DEMANDAS INDIVIDUALES DE PROMOCION
PROFESIONAL SEGUN SECTOR DE ACTIVIDAD**

Las reclamaciones y protestas por sanciones, es decir, la posición crítica ante la jerarquía empresarial, aparecen con más fuerza en empresas pequeñas (ver anexo VI.2) y en empresas en crisis. Tales actuaciones se incrementan cuando la dirección del personal es abierta y negociadora y cuando la representación del personal es activa, lo que implica que los trabajadores pueden estar más concienciados. Sin embargo, se ha tratado de un nivel de concienciación que no ha llegado a luchas colectivas, puesto que las actitudes que analizamos se dan con mucha más frecuencia allí donde las luchas colectivas han tenido menos incidencia (anexo VI.3).

El recurso individual ante salarios o primas tiende a ser más frecuente en empresas estables que en aquéllas en crisis o bien en empresas pequeñas en relación con las medianas o grandes, en empresas que tienen convenios de centro y en aquéllas que registran cambios en la organización del trabajo, con baja actividad del comité y una cierta apertura de la dirección (ver anexo VI.4).

Podríamos sintetizar el significado de estos datos señalando que la reivindicación económica individualizada está muy extendida, que es más fuerte cuando la empresa es estable, hay presiones de cambio y no se dan mecanismos de representación colectiva que asuman las reivindicaciones, tal y como puede observarse en el anexo VI.5, aunque las diferencias con empresas en que las circunstancias no son las señaladas no son muy llamativas.

Por lo que respecta a los otros indicadores señalados (cambios de tareas y traslados, horarios y permisos y horas extras), podemos comprobar comportamientos similares. Es decir, tienden a darse en empresas pequeñas en las que la dirección, de una u otra manera, incentiva este acercamiento individualizado cuando existen causas objetivas que presionan en tal sentido -bien en unos casos por crisis de la empresa, bien en otros por estabilidad o buen funcionamiento de la misma-, y cuando no existen o no funcionan mecanismos colectivos, de representación de los trabajadores, que satisfagan colectivamente dichas demandas.

De todos modos, hemos querido estudiar más a fondo y más explícitamente la respuesta de la dirección empresarial a algunos de estos problemas planteados individualmente. Tanto en lo que se refiere a ascensos o cualificación como en lo que tiene que ver con traslados o definición de tareas, la dirección ha tendido a tratar directamente estos temas con los trabajadores más que a hacer partícipe a la SSE o al CE. Esta actitud empresarial de incentivación de las relaciones individuales coincide con el hecho de que, en algunas de estas demandas, los representantes de los trabajadores tampoco han puesto tradicionalmente mucho énfasis.

Así, en lo que respecta a reclamaciones sobre ascenso o cualificación la dirección ha tendido a resolverlas directamente con los trabajadores en la empresa pequeña mucho más que en la grande, en la alimentación y el textil mucho más que en los otros dos ramos, cuando la empresa está en convenio de sector más que si lo tiene propio o cuando se trata de empresas más bien

autoritarias que negociadoras (anexo VI.6). Por el contrario, en la empresa grande, en aquélla que tiene convenio propio o cuando la dirección es más bien negociadora, hay más propensión a hacer partícipe al CE o a la SSE. Correlativamente con esto, también tenemos que las empresas reconocen una participación a la representación del personal sobre reclamaciones individuales muy por encima de la media cuando la afiliación es alta o está en ascenso y cuando la actividad del Comité es elevada, tal y como podemos observar en la siguiente tabla:

Tabla VI.1

COMPORTAMIENTO EMPRESA FRENTE A RECLAMACION INDIVIDUAL DE ASCENSO O PROMOCION SEGUN PORCENTAJE AFILIACION

COMPORTAMIENTO	PORCENTAJE AFILIACION		
	<u><15%</u>	<u>15-30%</u>	<u>>30%</u>
Tratado directamente con trabajadores	61,8%	52,4%	57,1%
Ha dado participación a CE o SSE	16,4%	19,0%	42,9%
No ha dado respuesta	21,8%	28,6%	-

Encuesta de Relaciones Laborales '90

Con otras palabras, la actitud de la empresa ante las reclamaciones individuales señaladas es de incentivarlas cuando la representación de los trabajadores es inexistente o débil y a abrir la participación al comité, cuando dicha representación es fuerte o activa.

De todo ello podemos deducir que cuando existe representación y ésta es activa, se registran menos actuaciones individuales de los trabajadores y la empresa las incentiva menos, sobre todo en forma explícita.

VI.2. La formación del personal

La formación es hoy un aspecto clave en las políticas de personal, tanto desde el punto de vista de profesionalizar a los trabajadores, como de ofrecerles cauces de integración en la empresa. En un porcentaje no despreciable de empresas (el 36,4%) la dirección recurre a cursos de formación para la recualificación del personal. Dicha formación es, principalmente, de técnicos y mandos intermedios que doblan en proporción de empresas a la que tiene lugar para todas las demás categorías.

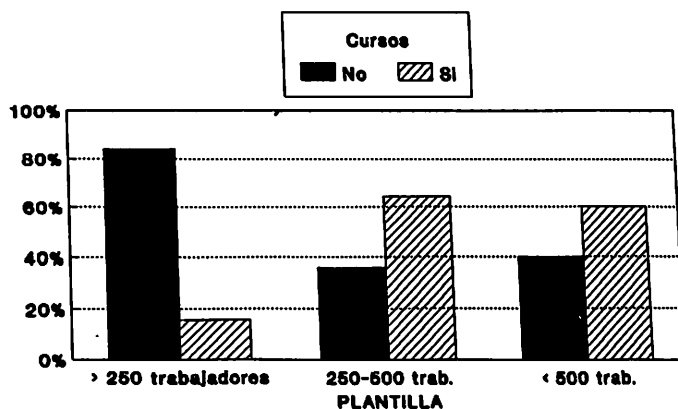
La formación es utilizada mucho más cuanto mayor es la empresa (anexo VI.7), como era de esperar. De cualquier modo, llama la atención que en un 23% de empresas mayores de 500 trabajadores y en un 44% entre 250 y 500 no exista una explícita política de formación. Manifiestan su existencia los entrevistados de alimentación y químicas en proporción mucho mayor que los de los otros dos ramos y en aquellas empresas en las que existe convenio colectivo propio bastante más que en el resto, así como en las empresas que están en situación económica expansiva; sin duda, esto significa que la formación gira, directa o indirectamente, en la problemática discutida por representantes y dirección, principalmente cuando la empresa tiene que hacer frente a nuevos retos expansivos.

La formación es ofrecida a los técnicos en más del 86% de los casos de los que tenemos respuesta, por lo que podemos presumir que la formación de este colectivo es asumida con mucha más fuerza que para el resto de la plantilla. Menos claras están las cosas en el grupo de obreros y empleados. Por lo que a obreros se refiere, la formación se registra en proporciones relativamente altas con respecto a la media en situaciones ambivalentes; por un lado parece responder a necesidades objetivas de la actividad de la empresa, por ejemplo, se da en empresas estables y en crecimiento más que en empresas en crisis, en

medianas y grandes mucho más que en las pequeñas. Los datos se pueden comparar en el gráfico VI.3.

Gráfico VI.3

**CURSOS DE REGUALIFICACION DE OBREROS
SEGUN PLANTILLA**



Encuesta de Relaciones Laborales '90

Por otro lado, la formación parece ser consecuencia también de situaciones en las que los agentes sociales manifiestan una cierta exigencia por el tema; por ejemplo, se registra menos en empresas que no han tenido cambios en la organización del trabajo que en aquellas que los han tenido, o en el metal en proporciones muy superiores al resto de los ramos, o bien en empresas con convenio de empresa más que en el resto. Se puede pensar que la formación responde a necesidades económico-técnicas y sociales al mismo tiempo, pero los datos de que disponemos no permiten saber más sobre los contenidos de la formación, aspecto que aclararía dicha duda.

Pocas diferencias observamos en el colectivo de empleados con respecto

al de obreros. Sin embargo, sí se constata que en las empresas grandes se señala una política de formación para este último colectivo en un 90% de los casos, y en un 75% de los casos allí donde las empresas tienen una alta tasa de feminización. Probablemente se trate del colectivo de administrativas y la formación responda a la introducción de nuevas técnicas de trabajo en las oficinas.

VI.3. El recurso a la incentivación

Uno de los aspectos que con más frecuencia se ponen de relieve como instrumento de obtención del consenso de los trabajadores es el de la participación, en algún grado, en los beneficios de la empresa; tal participación puede ser colectiva pero, con mayor frecuencia, tiende a ser individual, es decir, a reflejar un compromiso tácito entre trabajador y empresa.

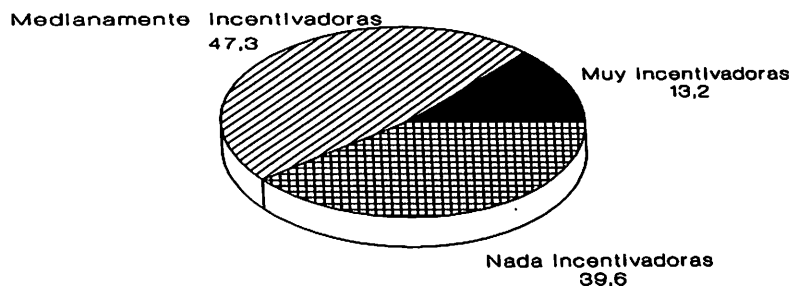
La proporción de falta de respuesta se eleva, en estos casos, a un tercio del total de los cuestionarios. Con esta precaución hemos de constatar dos cosas: la primera, que más del 80% de los que responden señalan que se dan esos tipos de incentivación (participación en beneficios, fondos de jubilación, participación en cursos, incentivos económicos colectivos) y en torno al 60% lo afirman explícitamente para los incentivos económicos individuales, por más que algunos de los antes mencionados se puedan otorgar también individualmente; la segunda, que las diferencias entre los tres colectivos en que dividíamos la plantilla en este tipo de preguntas (obreros, empleados, técnicos-mandos) no son significativas, con excepción del último incentivo señalado en el que sobresalen los empleados.

Hemos querido analizar en su globalidad estas políticas incentivadoras a través de un indicador conjunto que nos permitiera diferenciar entre empresas

muy incentivadoras, medianamente incentivadoras y nada incentivadoras, obteniendo los resultados que aparecen en el gráfico VI.4.

Gráfico VI.4

POLITICAS INCENTIVADORAS DE LAS EMPRESAS



Encuesta de Relaciones Laborales '90

Todos los incentivos señalados son, en alguna manera, complementos al salario. El salario como tal se vincula escasamente a la situación económica de la empresa o a su nivel de productividad. Acuerdos en tal sentido se han producido sólo en un 4,2% de las empresas, mientras que en otro 20,0% se ha discutido, aunque de ello no se hayan derivado acuerdos. En este último dato podemos adivinar ya una nueva estrategia de las empresas que habría que tener en cuenta para el futuro.

Vamos a examinar más a fondo las características de las empresas en las que esta temática ha sido discutida. Han sido, principalmente, empresas grandes (anexo VI.8), de los ramos metal y químicas, con convenio de empresa. Por tanto, esta discusión ha entrado en las empresas que podríamos calificar de más

tradición desde el punto de vista de las relaciones laborales. Lo mismo nos pone de manifiesto el hecho de que se trate de empresas con representación de los trabajadores fuerte y dinámica: se registra más cuanto mayor es la actividad del CE y de la SSE, o más alta es la tasa de afiliación sindical. Por otro lado, hay datos que sugieren que la vinculación entre salario y situación económica de la empresa no únicamente responde a estrategias empresariales expansivas, sino también defensivas; en efecto, la encontramos en empresas en crisis en mayor proporción que en el resto y allí donde prevalecen culturas empresariales imperativas.

VI.4. La información a los trabajadores

La estrategia empresarial de informar a los trabajadores directamente sobre los objetivos de la empresa es uno de los medios más utilizados, a la vez que más controvertidos, en la conformación de un nuevo clima de consenso directo con el personal. No podemos decir que sea demasiado exitoso hasta ahora en las empresas por nosotros estudiadas, pero no hay que despreciar su presencia. Casi el 30% de empresas lo llevan a cabo, siendo más numerosas aquellas que en tal práctica se dirigen a grupos específicos de trabajadores que no las que piensan en el conjunto de la plantilla. Es decir, tales empresas realizan una política de información selectiva, dirigiéndose a grupos que a priori puedan ser más sensibles a dicho contacto.

En conjunto, la política de información la realizan mayormente las empresas económicamente estables o en crecimiento, medianas o grandes, que tienen convenio propio (anexo VI.9) y una dirección más bien informadora o negociadora. Es decir, se trata de empresas interesadas en captar la colaboración individual de sus trabajadores, porque ésta puede incrementar la productividad en un momento positivo para la empresa. Sin embargo, se trata

de empresas que suelen tener una actividad de representación de los trabajadores notable, razón por la cual las empresas suelen dirigir esa información sobre objetivos no tanto a los trabajadores en su conjunto, sino a grupos específicos de los mismos. Podríamos suponer que estos grupos específicos son los menos sensibles a la mediación de los representantes sindicales o del personal.

VI.5. Los conflictos entre empresa y trabajadores y su resolución

La forma en que se resuelven los conflictos individuales entre empresa y trabajadores, más allá de la tasa de conflictividad escueta, es un indicador importante para analizar las características de la relación laboral. Hemos querido examinar aquí algunas posibles formas de resolución.

En la cuarta parte de las empresas la dirección ha hecho mayor uso en 1989 que en años precedentes de las sanciones y en un 15% de los despidos disciplinarios. No podemos tener una imagen completa al no poder comparar las manifestaciones de delegados que señalan un mayor uso en sus empresas con las de aquéllos que, eventualmente, señalarían un menor uso. Así y todo, se puede apuntar que no es la tolerancia y la blandura lo que ha predominado por parte de la dirección.

La utilización de sanciones se ha dado más en la empresa grande y en aquélla que está en crisis que en el resto. Aparte esta relación, la política sancionadora ha abundado también más en empresas en las que la actividad de los representantes es más alta: donde existen secciones sindicales, donde el contacto obreros-delegados es más frecuente o bien donde se recurre con más frecuencia a formas de lucha. Esto quiere decir que las empresas sancionan más donde hay más actividad colectiva, porque les falla la capacidad de

convencimiento individual.

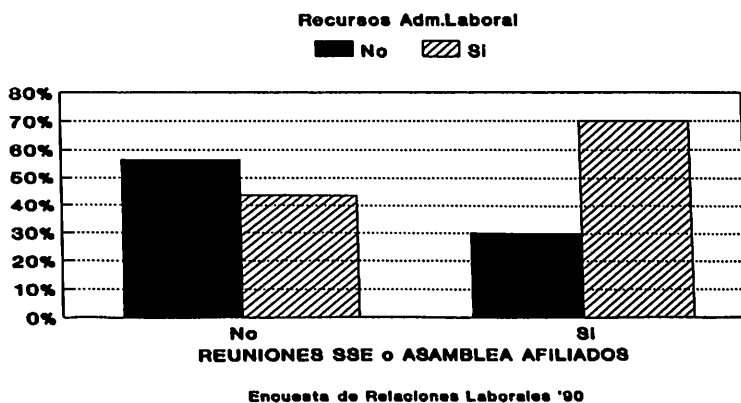
El despido disciplinario está notablemente por encima de la media en las empresas en crisis (en el 33% de los centros de trabajo), así como en las grandes (en el 30%) y en el metal (en el 25%). Puede tratarse de una actitud defensiva de la empresa que aprovecha la vía disciplinar para resolver problemas que son de otra índole. No se da en empresas en las que la representación sindical sea particularmente débil, lo que, presumiblemente, significa que comité y sindicatos se inhiben en mayor medida en favor de la empresa. Llama la atención que se da con intensidad muy superior a la media (en un 25% de los centros de trabajo) en empresas altamente feminizadas lo que apuntaría la hipótesis de que hay ciertos colectivos de trabajadores más sujetos que otros a este tipo de sanción.

La otra cara de la moneda la tenemos en una proporción importante de empresas en las que los trabajadores han denunciado a la empresa ante organismos de autoridad, juicio o arbitraje externos en relación a presuntos incumplimientos de acuerdos o normas. El principal de éstos sigue siendo la magistratura, aunque también las denuncias a la inspección de trabajo han sido notablemente utilizadas. En menor grado se ha recurrido al CMAC y a la autoridad laboral para resolver conflictos con la empresa. Aunque es necesario señalar que las diferencias no son espectaculares entre los dos últimos canales de resolución de conflictos y los dos primeros, aquéllos tienen mayor relevancia por razones históricas.

En la utilización de estas vías prevalece la opción individual, es decir, los trabajadores prefieren recurrir solos, con ayuda de su abogado, en vez de hacerlo en grupo. Si componemos un indicador conjunto de presión individual consistente en utilizar algún tipo de recurso o no utilizar ninguno, el resultado que obtenemos es que casi el 56% de los entrevistados señalan que en sus empresas se da ese tipo de presión.

Estas actitudes tienen lugar con más frecuencia cuanto mayor es la empresa (anexo VI.10), se dan mucho más en químicas y en alimentación que en los otros dos ramos, tienen lugar en mayor medida cuando la empresa tiene convenio propio y cuando la actividad de la SSE o del CE es más notable o bien cuando se da más apoyo de los trabajadores, a través de una afiliación más alta, más recurso a alguna forma de lucha colectiva, etc.; tal y como queda reflejado en el gráfico VI.5.

Gráfico VI.5
RECURSOS INDIVIDUALES A LA ADM. LABORAL
SEGUN REUNIONES SSE O ASAMBLEA AFILIADOS



Por tanto, el recurso a las instancias mencionadas se da en un contexto de conciencia sindical y de actuación colectiva altos y, probablemente, ni es entendido como actuación asindical por sus protagonistas ni los comités y sindicatos lo desalientan. Pero de alguna manera, como ya decíamos al referirnos a este tipo de actuaciones por parte del CE manifiestan una organización de los trabajadores débil y una cultura legalista.

VII. CONCLUSIONES

La investigación sobre las relaciones laborales en Catalunya, llevada a cabo por el CERES, se sitúa en un momento de cierta recuperación económica tras largos años de crisis. Esto nos plantea tanto la necesidad de caracterizar las relaciones laborales en esta coyuntura, así como la oportunidad de preguntarnos por las diferencias que en dicha temática de las relaciones laborales puede haber entre empresas en expansión y empresas en crisis o estancamiento. La fuente de información que hemos utilizado son los delegados y miembros de comités de empresa; una fuente privilegiada para ciertos aspectos, posiblemente limitada para otros que podríamos haber entendido mucho mejor a través de la observación directa. Pero el enfoque metodológico de la investigación -cuantitativa y representativa- no facilitaba esa observación directa.

La situación económica que perciben los entrevistados es de mejoría con respecto al pasado reciente, particularmente en las empresas medias (de 250 a 500 trabajadores). Hemos querido profundizar en los factores que han condicionado dicha recuperación y hemos identificado dos tipos. El primero y principal tiene que ver con la subcontratación y con la fuerte movilidad de contratación a través de la cual las empresas han podido seleccionar a su personal y los períodos de prestación laboral del mismo; también tiene que ver con la flexibilización horaria como instrumento de adecuación entre las necesidades del mercado y las necesidades de mano de obra. En términos generales, podemos referirnos a este factor como a la flexibilización de la mano de obra, cara de la moneda empresarial cuya "cruz" es la precarización del trabajo. Un segundo factor, aunque menos importante que el primero, se refiere a la innovación tecnológica -particularmente en el ámbito de la informática- y a la renovación de los procesos productivos.

Las relaciones cotidianas entre dirección y representación laboral -sea ésta el comité o la sección sindical- constituyen un aspecto fundamental en las relaciones laborales, más allá de la negociación colectiva que tienen todas las empresas estudiadas, ya sea de sector o de empresa. En opinión de la mayoría de los entrevistados, en las relaciones cotidianas sigue predominando un comportamiento empresarial consistente en que la dirección "decide por su cuenta" en aspectos básicos cuales son horas extras, movilidad, tecnología, organización del trabajo, etc. Ello no quita que hay un grupo significativo de empresas que informan al comité sobre previsiones de empleo, sanciones y despidos así como sobre la situación económica. Las que negocian algunas de estas cuestiones son realmente muy pocas.

Sin embargo, entre la negociación del convenio propiamente dicha y las relaciones cotidianas se ha desarrollado un espacio de negociación que se refiere a acuerdos, ya sean formales ya informales -los primeros más bien en metal y químicas, los segundos en alimentación y textil- referidos a aspectos como horarios y calendario, pluses salariales y cuestiones de contratación. Tales acuerdos se dan menos en ámbitos como organización del trabajo y clasificación profesional, que son aspectos que las empresas quieren seguir reservándose. Dichos acuerdos tienen lugar más bien en empresas que ya tienen convenios de empresa o de centro de trabajo, probablemente porque se trata de pactos que complementan lo negociado en convenio. Así y todo, llama la atención que se dan más en empresas que tienen comités poco activos que en aquellas en que los comités son muy dinámicos; esto señalaría que hay aún un cierto grado de desconfianza no sólo por parte de la empresa, sino, a veces, por parte de los comités, reacios a entrar en la negociación de ciertos aspectos de la relación de trabajo.

Los comités de empresa son, sin duda, las formas de representación-participación más potentes, y se reúnen con frecuencia para tratar los temas relativos al trabajo. Dichos comités del personal tienen un complemento de bastante arraigo en los comités de seguridad e higiene y, con

una cierta frecuencia, en las comisiones de seguimiento del convenio; son menos las empresas que tienen comisiones de valoración de puestos de trabajo o de primas. Otro tipo de comisiones paritarias (de organización del trabajo, innovación tecnológica, clasificación profesional, por ejemplo) prácticamente no existen. En un tercio de las empresas estudiadas, además, los comités mismos parecen tener una vida mortecina. En una palabra, las formas de representación existentes son aquéllas previstas por las normas; otras formas que representen una innovación en la participación de los trabajadores en la empresa parecen estar poco desarrolladas.

La mitad de las empresas entrevistadas ha registrado alguna forma de conflicto en el año de referencia, en general en forma de huelga. Por lo general, se trata de conflictos que han solido surgir con ocasión de la negociación colectiva, lo que explicaría que hubiesen tenido menos lugar en químicas que en los otros sectores, al no haberse negociado convenio en dicho sector el año de referencia. Llama la atención que la conflictividad haya tenido lugar más en la empresa mediana que en la grande o en la pequeña. También ha aparecido con mayor frecuencia allí donde la organización del trabajo es más dinámica y la dirección de la empresa tiene un talante menos autoritario. De manera que la conflictividad no parece que juegue, finalmente, un papel retardatario, sino modernizador de los procesos de producción, puesto que obliga a las partes a buscar soluciones que incrementan la capacidad de innovación.

Pero los comités, y los trabajadores individuales, no siempre han buscado la solución de dichos conflictos dentro de la empresa, desarrollando estrategias dirigidas a presionar o a convencer al contrario. Con frecuencia se han dirigido a instancias externas a la empresa -a la autoridad laboral o judicial- para solucionar los conflictos; en algunos casos junto con la presión interna, en otros casos como única vía. Probablemente se trata de una forma de solucionar los conflictos que es heredera de tradiciones de otros tiempos y que revela una concepción de las relaciones laborales notablemente legalista.

Las direcciones de las empresas están fomentando las relaciones directas con los trabajadores, a veces combinadamente con las que mantienen con los representantes de aquéllos, otras veces prescindiendo de éstos o aun intentando debilitarlos. La dirección anima a los trabajadores a plantear ante la empresa demandas individuales en aspectos tales como promociones, sanciones y horas extras, que son ámbitos que los comités también han solido dejar a la iniciativa individual; pero asimismo en otros aspectos que tradicionalmente han cubierto los representantes de los trabajadores, cuales son salarios, primas y otros.

Parece que se han incrementado los incentivos, directa o indirectamente económicos, como son primas, participación en beneficios o en fondos de pensiones. En general, estos incentivos son de carácter individual. Un porcentaje no despreciable de empresas ha comenzado a discutir la adecuación entre salarios y situación económica de la empresa, aunque sólo en unos pocos casos existen acuerdos al respecto.

En la nueva estrategia de acercamiento directo a los trabajadores, muchas empresas facilitan información a la plantilla sobre los objetivos de la empresa, en forma solemne en algunas ocasiones durante el año, sin intermediación de los representantes. También se han incrementado las políticas de formación, no sólo dirigida a los técnicos, sino también en forma relevante a los obreros y empleados.

Estas nuevas formas de abordar las relaciones laborales, que, en general, no desarrollan las empresas autoritarias, sino aquéllas que manifiestan una cierta apertura negociadora, tienen lugar más en empresas grandes que en el resto, pero allí donde las representaciones tradicionales de los trabajadores son débiles. Por el contrario, aparecen mucho menos allí donde se dan comités o secciones sindicales dinámicos. Por ello cabe pensar que las direcciones de las empresas tienden a concebirlas como alternativas a las formas tradicionales de relación laboral.

Los comités o secciones sindicales, a su vez, también han evolucionado en sus relaciones con los trabajadores. Se ha incrementado la práctica del referéndum o consulta en preparación de un acuerdo con la empresa, o después del mismo; dicha práctica deja en manos de los representantes el trabajo diario. Por el contrario, han disminuido las asambleas y reuniones de afiliados que eran hace años canales habituales de elaboración de propuestas. Las formas de participación de los trabajadores son, por tanto, bastante distintas del modelo que los sindicatos tenían a finales de los años setenta.

Una conclusión referida a la información que los delegados disponen de sus empresas es que éstos muestran un conocimiento bastante limitado sobre aspectos laborales que no se refieran al colectivo de obreros, es decir, sobre técnicos y empleados; probablemente esto se debe en parte a que la afiliación sindical es menor en estos colectivos, pero también a que tradicionalmente las organizaciones obreras han dado menos importancia a las demandas de los mismos. Por otro lado, las empresas tienden a obstaculizar a los delegados en el conocimiento de aquéllas, bien sea negándoles ciertas informaciones, bien dificultando movimientos o iniciativas que llevarían a tal fin. Políticas ambas bastante reñidas con el objetivo de lograr nuevas formas de consenso.

Por último, apuntamos una observación referida a los representantes de los trabajadores y que necesitaría ser analizada mucho más a fondo. Nuestra impresión es que el dinamismo de los comités o secciones sindicales en la empresa es mayor cuanto más las empresas están en recesión o en expansión: en el primer caso, para defender conquistas del pasado, en el otro para plantear demandas que fueron contenidas durante la crisis. Por el contrario, ese dinamismo disminuye, aumentando entonces las demandas y actuaciones individuales de los trabajadores, cuando la situación de la empresa es estable o "normal". Es como si en esos momentos los comités encontraran poco campo de actuación. Sin embargo, es en esa "normalidad" en la que los representantes de los trabajadores deberían encontrar un papel estable de intervención y participación en la empresa.

ANEXOS AL CAPITULO II:

1.- PORCENTAJE DE DIMISIONES DE DELEGADOS (SOBRE TOTAL DELEGADOS), SEGUN PLANTILLA

PORCENTAJE DIMISIONES	PLANTILLA			TOTAL
	MENOR DE 250	ENTRE 250 Y 500	MAYOR DE 500	
-10%	1,8%	18,5%	--	6,4%
10-19%	14,3%	25,9%	54,5%	22,3%
20-29%	21,4%	7,4%	9,1%	16,0%
30-39%	16,1%	18,5%	9,1%	16,0%
40-49%	17,9%	7,4%	9,1%	13,8%
+ 50%	28,6%	22,2%	18,2%	25,5%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Encuesta de Relaciones Laborales 90

2.- FRECUENCIA PARTICIPACION DE SINDICALISTAS EN LAS REUNIONES DEL CE O SSE, SEGUN PLANTILLA

FRECUENCIA PARTICIPACION	PLANTILLA			TOTAL
	MENOR DE 250	ENTRE 250 Y 500	MAYOR DE 500	
EN TODAS LAS REUNIONES	2,7%	10,3%	23,1%	6,9%
EN CASI TODAS	20,3%	13,8%	15,4%	18,1%
EN ALGUNAS	35,1%	55,2%	61,5%	43,1%
NUNCA	32,4%	17,2%	--	25,0%
NO HA HABIDO REUNIONES	9,5%	3,4%	--	6,9%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Encuesta de Relaciones Laborales 90

3.-FRECUENCIA PARTICIPACION DE SINDICALISTAS EN LAS REUNIONES DEL CE O SSE, SEGUN SECTOR DE ACTIVIDAD

FRECUENCIA PARTICIPACION	SECTOR ACTIVIDAD				TOTAL
	ALIMENTACION	METAL	QUIMICAS	TEXTIL	
EN TODAS LAS REUNIONES	6,7%	6,3%	10,3%	5,1%	6,9%
EN CASI TODAS	6,7%	20,8%	17,2%	12,8%	16,0%
EN ALGUNAS	53,3%	50,0%	31,0%	48,7%	45,8%
NUNCA	20,0%	18,8%	37,9%	23,1%	24,4%
NO HA HABIDO REUNIONES	13,3%	4,2%	3,4%	10,3%	6,9%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Encuesta de Relaciones Laborales 90

4.-EXISTENCIA DE SECCION SINDICAL DE CCOO, SEGUN PLANTILLA

SECCION SINDICAL CCOO	PLANTILLA			
	MENOR DE 250	ENTRE 250 Y 500	MAYOR DE 500	TOTAL
NO	48,8%	26,7%	--	38,4%
SI	51,2%	73,3%	100,0%	61,6%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Encuesta de Relaciones Laborales 90

ANEXOS AL CAPITULO III:

1.- RESPETO DE ACUERDOS POR PARTE DE LA DIRECCION, SEGUN PLANTILLA

RESPETO ACUERDOS	PLANTILLA			TOTAL
	MENOR DE 250	ENTRE 250 Y 500	MAYOR DE 500	
NO	5,2%	3,3%	--	4,2%
EN PARTE	29,9%	30,0%	63,6%	33,1%
SI	64,9%	66,7%	36,4%	62,7%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Encuesta de Relaciones Laborales 90

2.- ACTIVIDAD DEL CE (REUNIONES FORMALES DIRECCION-CE), SEGUN SECTOR DE ACTIVIDAD

ACTIVIDAD CE	SECTOR ACTIVIDAD				TOTAL
	ALIMENTA- CION	METAL	QUIMICAS	TEXTIL	
POCO ACTIVO	40,0%	42,9%	53,3%	67,5%	52,2%
ACTIVO	60,0%	44,9%	43,3%	32,5%	42,5%
MUY ACTIVO	--	12,2%	3,3%	--	5,2%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Encuesta de Relaciones Laborales 90

3.-RESPETO DE ACUERDOS POR PARTE DE LA DIRECCION, SEGUN PRESENCIA FEMENINA EN LA EMPRESA

RESPETO ACUERDOS	EMPRESA SEGUN PRESENCIA FEMENINA		TOTAL
	MENOS DEL 30% MUJERES	MAS DEL 30% MUJERES	
NO	1,1%	16,0%	4,2%
EN PARTE	33,3%	32,0%	33,1%
SI	65,6%	52,0%	62,7%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%

Encuesta de Relaciones Laborales 90

ANEXOS AL CAPITULO VI:

1.- DEMANDAS INDIVIDUALES (OBREROS) DE PROMOCION PROFESIONAL, SEGUN ACTITUD DE LA EMPRESA

DEMANDA IND. PROMOCION PROFESIONAL	ACTITUD EMPRESA		TOTAL
	CERRADA	ABIERTA	
NO	56,3%	31,3%	47,9%
SI	43,8%	68,8%	52,1%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%

Encuesta de Relaciones Laborales 90

2.- RECLAMACIONES INDIVIDUALES (OBREROS), SEGUN PLANTILLA

RECLAMACIONES INDIVIDUALES		PLANTILLA		TOTAL
	MENOR DE 250	ENTRE 250 Y 500	MAYOR DE 500	
NO	26,6%	40,9%	53,8%	33,3%
SI	73,4%	59,1%	46,2%	66,7%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Encuesta de Relaciones Laborales 90

3.-RECLAMACIONES INDIVIDUALES (OBREROS), SEGUN SE REGISTREN EN LA EMPRESA FORMAS DE LUCHA COLECTIVA

RECLAMACIONES INDIVIDUALES	FORMAS DE LUCHA COLECTIVA		TOTAL
	NO	SI	
NO	27,8%	46,2%	36,8%
SI	72,2%	53,8%	63,2%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%

Encuesta de Relaciones Laborales 90

4.-DEMANDAS INDIVIDUALES (OBREROS) SOBRE SALARIOS Y PRIMAS, SEGUN ACTITUD DE LA EMPRESA

CONTACTOS SOBRE SALARIOS Y PRIMAS	ACTITUD EMPRESA		TOTAL
	CERRADA	ABIERTA	
NO	46,0%	31,0%	41,3%
SI	54,0%	69,0%	58,7%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%

Encuesta de Relaciones Laborales 90

5.- CONTACTOS OBREROS-DIRECCION SOBRE SALARIOS Y PRIMAS, SEGUN MEDIA MENSUAL DE REUNIONES FORMALES DE LA DIRECCION Y EL COMITE DE EMPRESA

CONTACTOS SOBRE SALARIOS Y PRIMAS	MEDIA MENSUAL REUNIONES FORMALES DIR-CE		TOTAL
	MENOS DE UNA VEZ	MAS DE UNA VEZ	
NO	32,7%	47,2%	40,0%
SI	67,3%	52,8%	60,0%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%

Encuesta de Relaciones Laborales 90

6.- RECLAMACIONES INDIVIDUALES (OBREROS) SOBRE PROMOCION, SEGUN ACTITUD DE LA EMPRESA

RECLAMACION INDIV. SOBRE PROMOCION	ACTITUD EMPRESA		TOTAL
	CERRADA	ABIERTA	
TRATADO DIRECTAMENTE	72,7%	37,9%	62,1%
PARTICIP. A CE o SSE	12,1%	44,8%	22,1%
NO HA DADO RESPUESTA	15,2%	17,2%	15,8%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%

Encuesta de Relaciones Laborales 90

7.-CURSOS DE RECUALIFICACION PARA EMPLEADOS, SEGUN PLANTILLA

CURSOS DE RECUALIFIC. EMPLEADOS	PLANTILLA			TOTAL
	MENOR DE 250	ENTRE 250 Y 500	MAYOR DE 500	
NO	63,2%	50,0%	10,0%	46,3%
SI	36,8%	50,0%	90,0%	53,7%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Encuesta de Relaciones Laborales 90

8.-PROPUESTA DE VINCULACION DEL SALARIO A LA SITUACION PRODUCTIVA DE LA EMPRESA, SEGUN PLANTILLA

PROPUESTA VINULACION SALARIO A LA PRODUCCION	PLANTILLA			TOTAL
	MENOR DE 250	ENTRE 250 Y 500	MAYOR DE 500	
NO	15,8%	23,1%	--	14,3%
SI	84,2%	76,9%	100,0%	85,7%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Encuesta de Relaciones Laborales 90

9.- ESFUERZOS DE LA DIRECCION EN INFORMAR SOBRE LOS OBJETIVOS DE LA EMPRESA, SEGUN TIPOS DE CONVENIO

ESFUERZOS DIREC. INF. OBJETIVOS	TIPOS DE CONVENIOS		TOTAL
	CONVENIO CENTRO/EMPRESA	CONVENIO DE SECTOR	
NO	61,0%	78,1%	69,9%
SI, SE COMUNICA	16,9%	10,9%	13,8%
SI, SE INVOLUCRA	22,0%	10,9%	16,3%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%

Encuesta de Relaciones Laborales 0

10.- PRESENTACION DE RECURSOS DE LOS TRABAJADORES A LA ADMINISTRACION LABORAL O JUDICIAL, SEGUN PLANTILLA

RECURSOS INDIVIDUALES ADMINISTRAC. LABOR. O JUD.		PLANTILLA		TOTAL
	MENOR DE 250	ENTRE 250 Y 500	MAYOR DE 500	
NO	48,6%	33,3%	23,1%	42,3%
SI	51,4%	66,7%	76,9%	57,7%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Encuesta de Relaciones Laborales 90

SUMARIO

PROLOGO	1
0. INTRODUCCION	3
I. CARACTERISTICAS PRODUCTIVAS, ECONOMIA Y EMPLEO	11
I.1. Situación económica	11
I.2. Empleo, movilidad y contratación	12
I.3. Cambios en la producción e innovación tecnológica	15
a) Cambios en el proceso productivo	16
b) Innovación tecnológica	17
I.4. Cambios en la organización del trabajo	20
a) Nuevos sistemas de trabajo	20
I.5. Jornada laboral	21
a) Jornada	22
b) Horas extras	22
c) Flexibilidad de horarios	24
II. EL SINDICATO EN LA EMPRESA	27
II.1. El Comité de empresa	27
a) Estabilidad de los delegados	30
II.2. Las Secciones Sindicales de empresa	32
II.3. La presencia del sindicato en la empresa	33
III. LAS RELACIONES DIRECCION - SINDICATO	37
III.1. La actitud de la dirección de la empresa	38
III.2. El CE, organismo privilegiado de representación	43
III.3. La información facilitada por la empresa y su disposición al mantenimiento de contactos	45
III.4. Los acuerdos alcanzados en la empresa al margen del convenio	48
III.5. Dirección y sindicato ante los acuerdos al margen del convenio	52
III.6. Formas de participación en el centro de trabajo	55
III.7. Las relaciones dirección - sindicatos en las empresas con fuerte presencia de mano de obra femenina	57

IV. LA CONFLICTIVIDAD	61
V. LAS RELACIONES ENTRE LOS TRABAJADORES Y EL SINDICATO	73
V.1. La afiliación a CCOO	73
V.2. Formas de participación de los trabajadores en la acción sindical	76
V.3. La formación sindical	78
VI. LAS RELACIONES TRABAJADORES - DIRECCION	81
VI.1. Las actuaciones de los trabajadores	81
VI.2. La formación del personal	87
VI.3. El recurso a la incentivación	89
VI.4. La información a los trabajadores	91
VI.5. Los conflictos entre empresa y trabajadores y su resolución	92
VII. CONCLUSIONES	95
VIII. ANEXOS	101

PUBLICACIONS DEL CERES

Col·lecció «Quaderns de Debat Sindical»

- 1/90 La reducció de la jornada de treball
- 2/90 Les perspectives sindicals després del 14-D
- 3/90 El sindicalisme front a la pobresa. El salari social
- 4/90 El sistema fiscal

Col·lecció «Monografies sobre el treball precari a Catalunya»

- La indústria textil lanera del Vallès Occidental
- Relaciones laborales y trabajo precario en el comercio
- Transformaciones laborales en la industria de la construcción en Catalunya
- Descentralización productiva y cambio en el trabajo en la industria de transformación metálica (en preparación)

Col·lecció «Estudis»

- 1. El nou procediment laboral

Altres publicacions

- Innovació tecnològica i treball (dos volums)
- Comissions Obreres de Catalunya. 1964-89

Amb la col·laboració de



COMISSIÓ OBRERA NACIONAL DE CATALUNYA

SECRETARIA DE FORMACIÓ