

Segmentación de los mercados de trabajo y relaciones laborales.

El sindicalismo ante la acción colectiva

Ramón ALÓS MONER

Departamento de Sociología y Centro de Estudios sobre la Vida Cotidiana y el Trabajo (QUIT) de la Universidad Autónoma de Barcelona
ramon.dealos@uab.cat

RESUMEN

Los cambios en los modelos organizativos y de gestión de las empresas, con la irrupción de procesos de externalización y trato diferenciado entre trabajadores, han agudizado la segmentación de los mercados de trabajo. La Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, del Ministerio de Trabajo, permite reconocer esta fragmentación en condiciones de empleo. La segmentación del mercado de trabajo adquiere mayor consistencia, por una parte, debido a que en la misma confluyen situaciones personales, familiares y sociales de los trabajadores; y por otra, en cuanto da pie a la formación de intereses, valores, expectativas, actitudes y comportamientos diferenciados entre unos y otros colectivos laborales. La segmentación laboral explica que en las relaciones sociales de empleo adquieran un mayor espacio las relaciones individuales y sobre todo la acción micro corporativa. Si este panorama supone de por sí un reto importante para los sindicatos, a ello se añade que estas organizaciones no son inmunes al desarrollo de estos impulsos en su seno.

Palabras clave: segmentación mercado trabajo, externalización, subcontratación, acción colectiva, micro corporativismo, sindicalismo.

Labour market segmentation and industrial relations. Trade unionism with regards on collective action

ABSTRACT

Changes in the organizational models and changes of management styles, with the spread of processes of outsourcing and differentiated treatment among workers, have sharpened the segmentation of the labour markets. The 'Survey of Quality of Working Life', of the Ministry of Labour, allow us to recognize this fragmentation in employment conditions. Labour markets segmentation acquires increased consistency, first, since it discriminates with regards to workers' personal, family and social situations; and second, since it gives rise to different kind of interests, values, expectations, attitudes and behaviours between labour segments. Labour market segmentation helps us to explain why the individual relationships and especially the microcorporative action acquire a greater space in the social employment relations. Trade unions must confront with this panorama; but they can also find these trends in their inside.

Key words: labour market segmentation, outsourcing, subcontracting, collective action, microcorporatism, trade unionism.

REFERENCIA NORMALIZADA

ALÓS MONER, R. 2008. "Segmentación de los mercados de trabajo y relaciones laborales. El sindicalismo ante la acción colectiva". *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Vol. 26 Núm., 1, 2008.

Sumario: 1. Introducción. 2. El por qué de los cambios. 3. La segmentación de los mercados de trabajo. 4. Efectos de los cambios en las relaciones laborales. 5. Los sindicatos frente a la acción colectiva. 6. Reflexiones finales. 7. Bibliografía. 8. Anexo.

1. Introducción

Es un lugar común que desde hace ya unos años se dan cambios de gran alcance en las estructuras organizativas y en la gestión de las empresas, en las relaciones laborales y, asimismo, en la acción colectiva de los trabajadores. La externalización o subcontratación de actividades productivas, ya sea internas, esto es, en el mismo centro de trabajo, ya sea fuera del mismo, da pie a la creación de extensas y complejas estructuras y redes empresariales. En éstas, las empresas se sitúan con notables diferencias en cuanto a posición de mercado; es decir, las empresas establecen relaciones jerárquicas a partir de posiciones de dominio o de dependencia de unas frente a otras (Castells, 1998). En estos contextos, en el imaginario empresarial la empresa flexible y 'ligera' se ha convertido en una importante referencia o modelo a seguir, sea cual sea su posición de mercado o en la red. Desde esta perspectiva se entiende que la empresa debe dotarse de políticas de uso de la mano de obra también flexibles y 'ligeras', en las que debe lograr una implicación positiva, circunscrita a los empleos considerados más esenciales e imprescindibles, y al mismo tiempo, adoptar una gestión de personal autoritaria y contingente, a corto plazo y con vínculos débiles para el resto de plantilla; una plantilla que, por otra parte, debe procurar minimizar.

No cabe duda que los aspectos aquí apenas esbozados tienen notables repercusiones en las relaciones laborales y en la acción colectiva de los trabajadores. De entrada, las referencias en salario, jornada de trabajo, exigencias en el empleo y condiciones del mismo, tradicionalmente compartidas por amplios colectivos laborales, se presentan hoy con un muy elevado grado de fragmentación y diferenciación. En otros términos, se puede decir que la segmentación de los mercados de trabajo adquiere unas dimensiones más complejas y variadas que las hasta ahora consideradas por la teoría. A ello me referiré con más detalle más adelante. En todo caso me interesa adelantar que la posición de mercado de la empresa y el tipo de gestión de personal adoptado son dos aspectos claves por ser generadores de diferencias en las condiciones de empleo.

Finalmente, en esta introducción es preciso señalar también que las condiciones de empleo fragmentadas inciden en la acción colectiva de los trabajadores y, por tanto, en los sindicatos. Como se verá, adquieren una mayor relevancia y dimensión que en años precedentes formas particulares de acción, sea individual o colectiva, por parte de los trabajadores, lo cual repercute en los modos tradicionales de intervención de los sindicatos; al mismo tiempo, ello apunta a cambios con respecto a lo que hoy conocemos como relaciones laborales tradicionales.

En este artículo trataré primero sobre las causas que dan lugar a los cambios a los que más arriba me he referido. A continuación, detallaré como repercuten estos cambios en la segmentación de los mercados de trabajo, para acto seguido tratar sobre sus implicaciones en la acción, individual y colectiva, de los trabajadores y, en consecuencia, en el sindicalismo. Concluiré con algunas reflexiones a modo de propuestas de trabajo al respecto.

2. El por qué de los cambios

Disponemos hoy de abundante literatura que analiza y busca explicaciones a los cambios comentados sobre modelos organizativos y formas de gestión de las empresas. Las interpretaciones más usuales tienden a considerar que la tecnología, la globalización y otras circunstancias acaecidas en los entornos de las empresas inciden en las mismas, de tal forma que éstas, para garantizar su supervivencia, deben adaptarse a los nuevos contextos competitivos. Estas versiones, divulgadas entre otros por el estudio pionero de Kochan *et al.* (1993) en Estados Unidos, tienden a poner énfasis en cómo las estrategias empresariales adquieren un protagonismo en relaciones laborales, precisamente para ajustar sus actuaciones a los nuevos marcos competitivos. La lógica que dimana de esta forma de entender los acontecimientos lleva a considerar que mientras el mundo empresarial ha efectuado unos notorios esfuerzos de puesta al día, sobre todo desde la década de los 80, los sindicatos tienden a seguir arraigados en las dinámicas previas a aquellos años. En otras palabras, el empresariado se habría dotado de nuevas ideas y propuestas, entre ellas las que se arropan bajo el manto de gestión de recursos humanos, mientras los sindicatos seguirían aferrados a viejos idearios y formas de proceder. Ciertamente, hay que convenir que empresas y organizaciones empresariales han adquirido un protagonismo en relaciones laborales inusual en años precedentes. Desde varios estudios (Baylos, 1991; Bilbao, 1991; Baglioni, 1992; Regalia y Regina, 1995) se constata como, en general, se pasa de actitudes sobre todo reactivas a otras propositivas. De ello da fe que mientras tradicionalmente en la negociación de los convenios colectivos el punto de partida se situaba en torno a las demandas de los trabajadores (la llamada 'plataforma'), en la actualidad suelen confrontarse estas últimas con las propuestas empresariales, que no pocas veces centran los debates y el curso de los procesos de negociación.

Menos asumida es otra interpretación por la que se considera que el protagonismo alcanzado por las empresas y los cambios introducidos en sus modelos organizativos y formas de gestión responden en esencia a un conflicto por el control del proceso de trabajo. Desde esta manera de entender los cambios, las empresas responderían adoptando estrategias con las que hacer frente al poder adquirido por los trabajadores y sus organizaciones, sobre todo a lo largo de los años sesenta y primeros setenta, en los centros de trabajo. Cabe recordar que en esos años el sindicalismo alcanza sus niveles más elevados de presencia y reconocimiento en

las empresas y en sociedad, lo cual se refleja, en su aspecto posiblemente más visible, en la importancia que adquiere el convenio colectivo en la regulación de las condiciones de empleo, junto con un amplio desarrollo de legislación garantista¹. Es así que la intervención sindical logra, sobre todo en medianas y grandes empresas, condicionar las políticas empresariales en gestión de la mano de obra en aspectos tan fundamentales como salarios y complementos con finalidades de incentivo, horarios, pausas y tiempos de trabajo, ritmos de trabajo, sistemas de promoción, estabilidad y seguridad en el empleo o condiciones de seguridad y prevención de accidentes.

Si en unos primeros momentos obtener el consenso de los trabajadores lleva a bastantes empresarios a optar por la negociación y el acuerdo frente a la imposición unilateral en los aspectos citados, a medida que el tejido normativo, formal e informal, se densifica, desde ópticas empresariales empieza a extenderse el convencimiento que ese tejido limita en exceso los márgenes de decisión. De ahí se explica la proliferación de iniciativas gerenciales, en unos primeros momentos especialmente en grandes y medianas empresas sindicalizadas, que persiguen reducir o eliminar la influencia organizativa de los trabajadores en las que consideran sus prerrogativas.

Ello lleva a diverso tipo de actuaciones empresariales, muchas de ellas tentativas, pero que tienen en común unos objetivos similares. Así, en Estados Unidos o en Gran Bretaña se destaca un desplazamiento de empresas hacia zonas rurales, sin tradición sindical, devastadas por la desindustrialización o con elevadas tasas de paro (Weinstein y Kochan, 1995). Pero, sobre todo, se extiende y difunde un conjunto variado de propuestas que suelen englobarse bajo la expresión gestión de recursos humanos. En estas formulaciones se pretende dar un vuelco a las relaciones laborales tradicionales así como a sus formas de gestión de la mano de obra. Frente al colectivismo de la negociación colectiva, la gestión de recursos humanos enfatiza la relación individualizada; frente a la formalización del convenio colectivo y su detallada regulación de condiciones de empleo, la gestión de recursos humanos plantea su gestión informal, individualizada y variable; frente a la estabilidad en el empleo y los mercados internos de trabajo, la gestión de recursos humanos pregonaba una relación contractual contingente; en definitiva, se persigue que los derechos laborales en la empresa sean sustituidos por la concesión o decisión empresarial.

No cabe duda que las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) surgen como un recurso valioso para dichas formulaciones empresariales, pues facilitan el control centralizado de la actividad laboral en sus más mínimos detalles, y además permiten hacerlo a distancia. En otras palabras, las TIC abren camino a que la gestión empresarial asuma como uno de sus objetivos la externalización de

¹ Evidentemente, me refiero a gran parte de los países del llamado mundo occidental. España y otros países del sur europeo llegan con años de retraso a la situación descrita como consecuencia de regímenes dictatoriales.

actividades y con ella de plantillas, adoptando la empresa formas más ‘ligeras’, que consiguen transferir costes, riesgo e incertidumbre a terceros, a otras empresas, al sector público o a la sociedad y muy en particular a trabajadores, sin que ello, en principio, vaya en detrimento del control del proceso productivo².

En definitiva, se constatan importantes cambios en los modelos organizativos empresariales y en sus formas de gestión. Un eje central en estas estrategias empresariales es la externalización de actividades³ (Recio, 2002) y el trato diferenciado entre colectivos laborales. Con ello la empresa se aleja de algunas de sus formas tradicionales fordistas; en modo particular, de constituir grandes concentraciones de mano de obra en organizaciones con líneas jerárquicas muy reglamentadas y reconocibles. La externalización se acompaña, asimismo, con una ofensiva para la deslaboralización o mercantilización del empleo, que conduce a la extensión de figuras como el autónomo, el autónomo dependiente o el destajo entre trabajadores asalariados. La consecuencia de todo ello es una mayor segmentación de los mercados de trabajo: una fragmentación que se refleja en condiciones de empleo, desde empleos más cualificados y reconocidos hasta una pléyade de situaciones de empleo más precarias, erráticas e inciertas.

Debe resaltarse también la tendencia a constituir unidades de negocio dentro de una misma organización. Se trata de una variedad de procedimientos a través de los cuales se persigue introducir elementos de mercado en el seno de la organización (Cappelli, 2001). Es decir, se orienta a que unidades, departamentos o centros de trabajo funcionen bajo la presión del mercado. Para ello, se aplica la competencia entre equipos de trabajo o entre centros de trabajo; o bien se sitúan en términos de mercado las relaciones entre departamentos de una misma empresa. Este conjunto de procedimientos revierte en una fuerte presión competitiva sobre los trabajadores, en la medida en que su área, departamento, centro de trabajo o ellos individualmente estén forzados a ofrecer sus servicios a otras áreas de la empresa en condiciones más ‘favorables’ que el mercado⁴.

² Digo en principio pues cada vez abundan más ejemplos de procesos de externalización que llevan aparejada una pérdida de control por parte de la empresa dominante. Recientemente la prensa se ha hecho eco de dos casos muy notorios por su gravedad, como son los que han afectado a las empresas norteamericanas Colgate-Palmolive y Mattel (entre muchos otros, véanse El País, 7 de julio de 2007 y 5 de setiembre de 2007). Un caso más próximo es el desbarajuste en las obras del AVE a Barcelona, en las que intervienen una gran cantidad de empresas subcontratadas.

³ En este artículo me referiré a externalización aludiendo con este término al conjunto variado de situaciones descritas como descentralización productiva, subcontratación de actividades, cadenas de subcontratación, relocalización, *outsourcing* o deslocalización empresarial.

⁴ Un caso sintomático es el de General Motors, empresa que puso a concurso entre sus filiales la fabricación del modelo Meriva, para el cual compitieron la fábrica de Figueruelas, en España, y la de Gliwice, en Polonia. Finalmente, en febrero de 2006 la empresa anunció la decisión de conceder la fabricación a Figueruelas (El País, 15 de febrero de 2006).

3. La segmentación de los mercados de trabajo

Tradicionalmente, las teorías de la segmentación reconocen la existencia de tres grandes segmentos laborales (Doeringer y Piore, 1983; Gordon *et al.*, 1986). Los trabajadores primarios independientes, por lo general profesionales o técnicos, trabajadores cualificados que destacan, comparativamente, por sueldos y estatus más elevados, estabilidad ocupacional y más posibilidades de promoción; y menos arropados por normas laborales en la medida en que las reglas son sustituidas por códigos internalizados de conducta. Los trabajadores primarios dependientes se identifican con el tradicional trabajador fordista por su relativamente elevada seguridad en el empleo, se benefician de las actividades de los sindicatos y de la regulación laboral legal. En contraste con los primeros, estos segundos cuentan con una autonomía en el trabajo limitada, como limitada es también la formación que reciben de la empresa. Para los trabajadores secundarios la inestabilidad laboral y la rotación son elevadas, los salarios más bajos, las condiciones de empleo peores en términos comparativos, con muy limitadas o inexistentes posibilidades de promoción, estando sometidos a una disciplina laboral más dura y arbitraria.

Los dos primeros segmentos conforman lo que se conoce por sector primario o trabajadores centrales, frente a los trabajadores secundarios o periféricos. Estos esquemas y las interpretaciones que les acompañan se muestran insuficientes para recoger los cambios que experimentan los mercados de trabajo en años más recientes. Pese a ello, de manera sorprendente hoy cobran un renovado impulso en determinados ámbitos interpretaciones más reduccionistas, que llevan a entender los mercados de trabajo como dualizados, en los que se contrasta entre trabajadores centrales y periféricos o, desde una perspectiva hoy más extendida, entre *insiders* y *outsiders*.

Al respecto cabe formular algunos comentarios. Ante todo, la simplificación que supone tratar los mercados de trabajo como dualizados puede ser un ejercicio útil cuando se persiguen resaltar aspectos puntuales; pero en ningún caso la dualización puede hacer perder de vista la mayor complejidad que adquieren los mercados de trabajo. En segundo lugar, cabe decir que pese a aparentes coincidencias, las diferencias entre la dualización desde la perspectiva segmentacionista o desde las teorías de los *insiders* y *outsiders* son muy destacables. En efecto, estas últimas tienden a considerar los mercados de trabajo descontextualizados: la dualización laboral se deriva básicamente de los costes de rotación (Friedman y Friedman, 1980; Lindbeck y Snower, 2001), a los cuales contribuyen la legislación laboral, los trabajadores en situaciones laborales privilegiadas (*insiders*), es decir, los que se benefician de un poder de mercado gracias al contrato fijo, protección legal o negociación colectiva; y se deriva también de la actuación corporativa de los sindicatos, que, según interpretan, en la medida en que actúan en defensa de los afiliados lo hacen en detrimento de los no afiliados, en particular de aquellos sectores más débiles de los mercados de trabajo, los *outsiders* (así en Polavieja, 2003).

Las teorías de la segmentación de los mercados de trabajo, en contraste, se han ido perfeccionando al incorporar aportaciones de los estudios de género, de la

producción – reproducción y otros; con ello hoy se entiende que los mercados de trabajo deben explicarse a partir de un análisis interdisciplinar que, como afirman Holgate *et al.* (2006), debe integrar clase, género y etnia, esfera privada y esfera pública, aspectos materiales y aspectos culturales; a lo cual añadido, un análisis también biográfico. De ahí que las relaciones entre oferta y demanda de trabajo se entiendan como relaciones sociales de empleo (Pahl, 1990; Banyuls *et al.*, 2005) inmersas en tradiciones culturales y contextos económicos, sociales e institucionales que ofrecen determinadas oportunidades, a la vez que limitan el abanico de posibilidades a sus actores (Visser, 2002; Traxler, 2003; Gumbrell-McCormick y Hyman, 2006).

Desde esta perspectiva, pues, los procesos de segmentación de los mercados de trabajo son el resultado de la confluencia de una pluralidad de condicionantes y estrategias. Entre ellas me interesa destacar las estrategias empresariales de externalización, en cuanto mediante procedimientos que conducen a la aligerar la empresa, constituyen un eje central en los objetivos antes señalados de recuperación del control del proceso de trabajo, al mismo tiempo que reducir el riesgo en el negocio empresarial. Así, los procesos de externalización de actividades contribuyen a la segmentación de los mercados de trabajo, en primer término, al reducir las plantillas de las empresas, dando paso a la formación de pequeñas unidades que pueden o no compartir un mismo espacio físico con otras. En segundo término, la externalización acentúa diferencias en condiciones de empleo, básicamente entre trabajadores de las empresas dominantes y los de las subcontratadas, siendo preciso distinguir en ello entre los múltiples niveles de subcontratación en cadena que puedan establecerse. En tercer término, se introducen diferencias entre trabajadores de una misma empresa o de varias que comparten tareas en un mismo centro de trabajo, como son las que pueden darse entre trabajadores con antigüedad y nuevos contratados, o bien entre trabajadores que compartiendo actividad laboral pertenecen jurídicamente a empresas distintas y se adscriben a convenios colectivos distintos⁵. En este sentido cabe destacar la rápida difusión en España, desde el año 2000, de las llamadas empresas de servicios integrales, constituidas para prestar servicios (léase trabajadores) a otras, en términos que recuerdan las empresas de trabajo temporal pero sin las obligaciones legales de estas últimas. En cuarto término, la externalización suele acompañarse de las eufemísticamente llamadas ingenierías organizativas, que revierten en que no siempre es visible donde inicia y donde

⁵ Puede decirse que las inercias en la estructura de la negociación colectiva contribuyen, a su vez, a reforzar la segmentación de los mercados de trabajo. Éste es el caso cuando se aplican diferentes convenios colectivos sectoriales a trabajadores que comparten tareas y espacios de trabajo. Algunos expertos entrevistados me han apuntado, a título de ejemplo, que en un hotel podemos hallar trabajadores adscritos a los siguientes convenios colectivos: los de vigilancia al convenio de seguridad privada, los de limpieza e incluido las 'camareras de piso' al convenio de limpieza, los de mantenimiento al del metal, además de los que están en el convenio de hostelería. Y en un hospital podemos hallar personal adscrito al convenio colectivo de sanidad junto con otros trabajadores afectados por los convenios del metal (trabajadores de mantenimiento), limpieza, hostelería, actividades diversas y oficinas y despachos. Se trata de una cuestión importante que, sin duda, es merecedora de una mayor atención en los estudios.

acaba formalmente una empresa; de ahí las dificultades reales y formales (jurídicas) para muchos trabajadores en conocer para quien trabaja, esto es, quién es la otra parte de la relación contractual, y asimismo reconocer con quien puede compartir preocupaciones y agravios, al menos en lo inmediato. Finalmente, cabe añadir que la lógica en que se asienta la externalización sitúa la competitividad como eje central y dominante de la actividad empresarial: su objetivo básico no es otro que la empresa pueda ofrecer el producto o servicio en condiciones ventajosas frente a sus competidores. Con ello el capital, al mismo tiempo que traslada a terceros los costes, riesgo e incertidumbre, ejerce una constante presión a la baja sobre las condiciones de empleo.

En un estudio realizado a partir de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT), del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de 2004, he podido constatar notables diferencias en cuanto a condiciones de empleo entre trabajadores asalariados en España (Alós-Moner 2007)⁶. Ello me ha llevado a distinguir de forma propositiva seis segmentos laborales, cada uno de ellos con unas especificidades propias (ver tablas y gráficos en anexo)⁷. Así, he llamado *primario independiente* a un segmento por su relativa proximidad con el colectivo que recibe este nombre en las teorías de la segmentación. Está formado mayoritariamente por profesionales o trabajadores cualificados, con estabilidad ocupacional, ingresos elevados en términos comparativos, larga antigüedad en la empresa, trabajan en empresas con plantillas amplias, a menudo en tareas de supervisión y con horarios laborales convencionales; una parte de este colectivo trabaja en servicios públicos, en empresas que tienden a adoptar modelos de gestión más participativos y menos autoritarios; empresas que suelen proporcionar formación, servicios y ayudas sociales, y que facilitan la participación en el trabajo y el trabajo con autonomía. Por lo general estos trabajadores se muestran satisfechos con su empleo -que consideran de interés-, y horarios, y mantienen buenas relaciones con directivos y compañeros, siendo pocos los que buscan otro empleo. Mayoritariamente se trata de adultos, con estudios superiores y pareja con empleo. Cuentan con una elevada cobertura de la negociación colectiva, a la vez que trabajan en empresas con representación de los trabajadores. Constituyen el grupo con tasa de afiliación a los sindicatos más elevada y que más participa, o más está dispuesto a hacerlo, en acciones de protesta. Este segmento agrupa al 20% de la población asalariada ocupada en España el año 2004. Se trata, pues, de un grupo que, en términos comparativos con el resto, muestra menores grados de insatisfacción en el trabajo, pero

⁶ En Alós-Moner (2007) se halla una explicación detallada de la metodología utilizada, que me sirve también para la exposición de este artículo. Se trata básicamente de un análisis a partir de los datos de la ECVT del año 2004, complementado con entrevistas a dirigentes sindicales y de organizaciones empresariales de Cataluña.

⁷ Como todas las tipologías, la que aquí presento tiene una componente instrumental que persigue clasificar una población a partir de un conjunto limitado de categorías significativas. Me interesa recordar que una tipología en sí misma no es verdadera ni falsa, sino que debe ser juzgada por su adecuación a los problemas de la investigación y a los objetivos que con la misma se persiguen.

al mismo tiempo elevadas posibilidades de participar en grupos de afinidad, como también elevada predisposición a participar en acciones de protesta y en la afiliación al sindicato.

He denominado segmento *primario integrado* a un colectivo que destaca por su elevada identificación con la empresa y, a la vez, percepción de elevado reconocimiento por parte de la misma. Este segmento está compuesto básicamente por trabajadores de servicios en empresas muy pequeñas, con contrato fijo, antigüedad media en la empresa y por lo general destacan una elevada autonomía en el trabajo. En su mayoría son hombres, con estudios medios. En el centro de trabajo no cuentan con representación de los trabajadores, como tampoco constatan tener cobertura de la negociación colectiva; sí en cambio, un uso extendido de prácticas empresariales individualizadoras, más en términos de acuerdo que de imposición, según interpretan. De hecho, estos trabajadores resaltan muy por encima del resto unas buenas relaciones con la dirección de su empresa (se sienten valorados por su superior), también con sus compañeros de trabajo, en empresas que califican de abiertas y participativas. No debe extrañar, pues, que se muestren altamente satisfechos con su trabajo y horario, pese a que para una gran parte excede de las 40 horas. Muy pocos trabajadores de este grupo expresan la intención de dejar la empresa, tampoco buscan otro empleo, y los que lo hacen es para establecerse por su cuenta. Muestran una baja propensión a afiliarse a un sindicato, del cual se consideran alejados y menos identificados, y baja propensión a participar en cualquier tipo de acción de protesta en la empresa. Este segmento incluye a un 17% de la población asalariada.

Un tercer segmento muestra similitudes con el *primario tradicional* de las teorías de la segmentación. Se trata sobre todo de trabajadores manuales, que no supervisan a otros, con contrato de trabajo fijo, con horarios convencionales de 40 horas, que no destacan por trabajar ni con ni sin autonomía; por lo general no reciben formación de la empresa. En su mayoría son hombres, con estudios medios y pareja sin empleo. Suelen trabajar en la industria, en empresas que caracterizan por su gestión autoritaria, destacando como poco buenas las relaciones que mantienen con los directivos; sólo ocasionalmente se consideran valorados por sus superiores. Disponen de elevada cobertura de la negociación colectiva. Son trabajadores en cierta medida acomodados en su trabajo y horarios, seguramente por su larga antigüedad en la empresa; la acomodación también se refleja en una baja disponibilidad a afiliarse a un sindicato y asimismo a participar en acciones de protesta, aunque no dejan de manifestar motivos de queja. Este segmento agrupa al 27% de la población asalariada.

El cuarto segmento lo he llamado *secundario incierto* en cuanto los trabajadores que lo integran destacan por disponer de contrato de trabajo temporal, aunque sin apreciar una fuerte inestabilidad ocupacional; es decir, para muchos de estos trabajadores la contratación temporal no se acompaña con un sentimiento de muy elevada inestabilidad con respecto al empleo. Así, pues, la incertidumbre es un rasgo que define sus vínculos ocupacionales con la empresa. Posiblemente la

situación laboral de una parte de sus componentes se pueda considerar de transición hacia los segmentos primarios. Por lo general, cuentan con breve antigüedad en la empresa, algunos de ellos con experiencia previa de desempleo; no supervisan a otros trabajadores, no suelen participar en cursos de formación de la empresa y tienden a mostrarse satisfechos en relación con las condiciones de seguridad y salud en el empleo. Son, sobre todo, hombres, con pocos estudios, jóvenes y sin pareja. Trabajan en empresas que caracterizan por una gestión autoritaria, y destacan, aunque no en exceso, unas malas relaciones con directivos; en sus empresas no cuentan con representación de los trabajadores, o bien manifiestan que desconocen su existencia. Este colectivo se muestra poco propenso a la afiliación a un sindicato. Para una gran parte de estos trabajadores el salario es individualizado (no se ajusta a reglas colectivas), más por imposición empresarial que por acuerdo. Este segmento engloba a un 15% de los trabajadores asalariados.

Un quinto segmento es el *secundario cierto*, caracterizado por su elevada percepción de inestabilidad ocupacional, aunque una parte no pequeña de sus integrantes cuenta con contrato fijo. De ahí que muchos de ellos busquen otro empleo. Es decir, se trata de trabajadores que en su situación presente se consideran atrapados en la inestabilidad de su empleo. Son trabajadores con poca antigüedad en la empresa y con experiencias previas de desempleo, sin posibilidad de promoción y bajos ingresos; destacan por carecer de autonomía en el trabajo, no supervisan a otros, se consideran poco valorados por su superior, y no participan en cursos de formación en la empresa. Con pocos estudios, los más son solteros, y más jóvenes que adultos. Bastantes de ellos trabajan en empresas industriales, con políticas autoritarias, sin representación de los trabajadores, si bien el grupo muestra, en términos comparativos, una cierta propensión a la afiliación al sindicato y a participar en acciones de protesta. Sin embargo, su propensión a participar en acciones colectivas no se acompaña por la disponibilidad de grupos de afinidad con los que compartir sentimientos de injusticia y deseos de mejora; de ahí que este grupo se decante por buscar otro empleo, eso es, por la opción salida en términos de Hirschman (1977). Este segmento representa a un 11% de los trabajadores asalariados.

Finalmente, el último segmento lo he llamado *secundario débil* por sus débiles vínculos con el mercado de trabajo. Con ingresos muy bajos, jornadas de trabajo también reducidas, con contrato de trabajo mayoritariamente temporal, son trabajadores por lo general poco o no cualificados, empleados de servicios no cualificados, que no supervisan a otros, en empresas de muy pequeñas dimensiones, lo cual les dificulta constituir grupos de afinidad; sin posibilidades de promoción, poca antigüedad en la empresa, algunos de ellos acumulan etapas de desempleo y no participan en cursos formativos en la empresa. Se trata más de mujeres que de hombres, jóvenes, sin pareja y escasos estudios. Este segmento está constituido por un 10% de la población de referencia. Trabajan sobre todo en empresas sin representación de los trabajadores. Como he dicho, este grupo se caracteriza, comparado con el resto, por sus vínculos débiles en el empleo, lo cual seguramente contribuye a que sean también débiles sus sentimientos de insatisfacción; también es débil la dispo-

sición a participar en acciones de protesta y a afiliarse al sindicato. Los resultados obtenidos muestran que es, de los seis, el segmento laboral menos homogéneo internamente; posiblemente por la confluencia en el mismo de colectivos diferentes, como mujeres con contratos a tiempo parcial, jóvenes que combinan trabajo y estudio, y aún otros, que comparten determinados aspectos sustantivos de condiciones de empleo (horarios reducidos, bajos salarios, etc.), si bien difieren en los significados que les supone el trabajo. No obstante las diferencias internas, he optado por no dividir este segmento, ya de por sí reducido, pues aunque con la división cada grupo resultante habría ganado consistencia interna, se habría perdido fiabilidad en los análisis.

La explotación de los datos de la ECVT permite, pues, constatar que la segmentación laboral repercute en una fragmentación no sólo de condiciones de empleo, también de las relaciones de empleo, mostrando unos y otros colectivos intereses, valores, expectativas, actitudes y comportamientos significativamente contrastantes.

Asimismo, como ya he apuntado, en la segmentación de los mercados de trabajo inciden otras circunstancias que se añaden a las estrategias empresariales. Así, de la ECVT se desprende que ser mujer refuerza la posibilidad de formar parte del segmento secundario débil, con efectos opuestos en relación al segmento primario independiente, algo parecido a lo que sucede con quienes disponen de menos estudios, lo cual a su vez está asociado con el origen social familiar. La edad y trayectoria laboral también inciden en las segmentaciones, como muestra el hecho que los más jóvenes y los que han pasado por el desempleo se hallan especialmente en los tres segmentos secundarios⁸. De todo ello puede concluirse que en relaciones laborales resulta insuficiente referirse a trabajador en términos genéricos, como a empresa en su caso, sin introducir matizaciones, como si se tratara de colectivos uniformes.

4. Efectos de los cambios en las relaciones laborales

Diversos autores han analizado los efectos de los cambios apuntados en las relaciones laborales y en la acción colectiva de los sindicatos. Resulta bastante recurrente referirse al estancamiento cuando no reducción de la tasa de afiliación a los sindicatos (Locke *et al.*, 1995; Ebbinghaus y Visser, 2000; Waddington y Hoffmann, 2000; Visser, 2002; Boeri *et al.*, 2002; Verma y Kochan, 2004). Más allá de ello, diversos estudios (Waddington y Whitston, 1997; Cregan, 2005) apuntan cambios en los significados que adquiere la afiliación para los trabajadores: mientras para algunos, cada vez menos, el principal motivo de afiliación sería el identitario, para otros adquiriría un carácter instrumental, en algunos casos para la mejo-

⁸ La ECVT de 2004 no permite detectar con suficiente fiabilidad la incidencia de la inmigración en la segmentación, si bien caben pocas dudas sobre los resultados esperables al respecto (Solé y Parella 2001).

ra de condiciones de empleo y en otros para la defensa o protección frente al empresario; y aún para otros trabajadores la afiliación abre la oportunidad de compartir situaciones con grupos afines. De ahí que en los sindicatos confluyan afiliados con perspectivas o expectativas no coincidentes, que incluso pueden ser contradictorias entre ellas. Por ello, como observan Visser (2002), Waddington (2006), y Jódar *et al.* (2006) para el caso de Cataluña, una afiliación bastante o muy estable convive con otra muy inestable.

Otras tesis resultan más controvertidas. Para Valkenburg y Zoll (1995) y Allvin y Sverke (2000) los valores individualistas que suponen arraigan en nuestras sociedades debilitarían la propensión de los trabajadores hacia la acción colectiva. Aún otros autores consideran, desde explicaciones diferentes, que el trabajo pierde centralidad, por lo que se debilitaría el interés y la predisposición del trabajador a participar en la acción colectiva (Offe, 1992; Gorz, 1997; Collom, 2003). Unas y otras explicaciones coinciden en prever un alejamiento con respecto al sindicalismo de los trabajadores jóvenes, los más influidos por los 'nuevos' valores culturales. Ciertamente, éste es un resultado que permite una rápida constatación a partir de observar los muy bajos niveles de afiliación sindical de los más jóvenes, pero que es cuestionable cuando en el análisis se introducen variables que resultan más explicativas, como tipo de contrato (temporal), plantilla (muy reducida) y sector de actividad de la empresa (comercio, hostelería, servicios personales, etc.) en que trabajan mayoritariamente los jóvenes, como han puesto de manifiesto Gomez *et al.* (2002) y Haynes *et al.* (2005).

Los análisis que he llevado a cabo a partir de la ECVT, junto con entrevistas a dirigentes sindicales y de organizaciones empresariales, permiten esbozar algunas consecuencias de la segmentación de los mercados de trabajo para las relaciones laborales. De entrada, puede decirse que cada segmento laboral se caracteriza por expresar visiones del trabajo y de las relaciones sociales de empleo no coincidentes, así como actitudes y comportamientos también distintos. Se trata de percepciones y subculturas propias de cada segmento laboral, que contribuyen a darles una mayor consistencia en la medida en que se constituyen en grupos de afinidad o de referencia. Así, pues, la misma segmentación de los mercados de trabajo, esto es, que un trabajador participe de unas relaciones de empleo con las características propias de uno u otro segmento laboral, contribuye a construir identidades subculturales y a dar solidez a las diferencias expresadas entre segmentos laborales. Evidentemente, en la formación de estas particularidades contribuyen no sólo vivencias y prácticas laborales, también las relaciones sociales fuera de la empresa.

La segmentación de los mercados de trabajo lleva, además, a la emersión de dos grandes tipos de comportamientos entre trabajadores: la relación individual y la acción colectiva de corte micro corporativo. Ambos coinciden en que lastran la acción colectiva tradicional sindical. Diversas razones impulsan a considerar que estos dos tipos de comportamientos ganarían un espacio significativamente creciente en los últimos años o décadas.

Por lo que se refiere a la individualización de las relaciones de empleo, ésta recibe un fuerte impulso desde la segmentación pero también desde la gestión de recursos humanos, si bien cuenta con una larga tradición en las prácticas gerenciales paternalistas. La relación individualizada con el empresario ha llevado a hablar de individualización de las relaciones laborales, término en exceso genérico e impreciso, ya que bajo un mismo paraguas se incluyen formas tan extremas como a veces difíciles de discernir, como son la negociación individual o la imposición empresarial. En consecuencia, mientras unos trabajadores se benefician de la individualización gracias a un elevado poder de negociación, otros la sufren precisamente por su debilidad ante el empresario: se someten, pues, a la decisión empresarial. Así, pese a la tesis antes referida sobre la extensión de los valores del individualismo, las relaciones individualizadas en el empleo parecen surgir y conformarse más debido a situaciones en el empleo, que por cambios culturales.

El análisis de la ECVT confirma el alcance que adquieren las prácticas individualizadoras en las estrategias empresariales, particularmente con respecto a la regulación del salario. La ECVT permite constatar cómo estas prácticas se dan de forma diferenciada entre segmentos laborales. Los acuerdos individuales son más habituales entre trabajadores del segmento primario integrado y se acompañan de relaciones de alta confianza en la empresa y de confianza en la buena predisposición de ésta, además de una débil identificación del trabajador con los planteamientos de acción colectiva. En contraste, las imposiciones empresariales son más usuales entre trabajadores de los segmentos secundarios y se dan en contextos de políticas empresariales autoritarias, de baja confianza, en algunos casos coincidiendo con una débil identificación del trabajador con el colectivo (cuando se trabaja aislado o no se comparten situaciones de empleo con compañeros de trabajo). Aún en otros casos, la relación individual responde a un elevado poder de negociación, que se da en particular entre trabajadores más cualificados o en empleos altamente demandados, lo que permite simultanear el recurso a la acción individual con la colectiva.

Por otra parte, la segmentación laboral da pie, desde bases objetivas y subjetivas, al surgimiento de comportamientos microcorporativos, especialmente entre trabajadores que comparten una situación distintiva de mercado. Entiendo por comportamientos microcorporativos los de colectivos que actúan en función exclusiva de sus propios intereses y expectativas, siendo indiferentes a las consecuencias que sus acciones puedan deparar hacia terceros. Este tipo de acción colectiva suele ser más habitual entre trabajadores que fácilmente se identifican como grupo por sus situaciones de empleo y que disponen de un poder de negociación diferenciado, habitualmente más elevado en términos comparativos. A menudo se trata de segmentos laborales que en alguna medida se convierten en grupos de afinidad: por su proximidad en cuanto a condiciones de empleo, prácticas y rutinas laborales, se identifican y comparten valores, significados e imaginarios, lenguaje y subcultura, formas de entender y situarse en el empleo. En definitiva, creencias, simbología, actitudes y comportamientos se convierten en normas de referencia. Todo ello

contribuye a fomentar una distinción de status con la cual se jerarquizan y se establecen límites entre unos y otros oficios, al mismo tiempo que con ello se controla el acceso a dicho mercado. Este tipo de comportamiento suele reforzarse de modo muy destacado cuando coincide con la presencia activa de asociaciones profesionales (Heckscher, 2001).

Las segmentaciones de los mercados de trabajo generan, pues, diferencias entre segmentos laborales al mismo tiempo que proximidades y homogeneidades internas de grupo. Con ello surgen conflictos entre trabajadores, en algunos casos entre trabajadores de la empresa subcontratada y los de la empresa que subcontrata, en otros entre colectivos de una misma empresa. Se trata de conflictos que pueden ser más o menos antagónicos, y que sin duda son a tener en cuenta como parte constituyente de las relaciones laborales en el presente.

También es a tener en cuenta, según se desprende de los datos de la ECVT, que los trabajadores que en términos comparativos mejor valoran las relaciones jerárquicas en la empresa y manifiestan menos motivos de queja en relación al trato y con respecto a las condiciones de empleo, son los que al mismo tiempo mejor valoran las relaciones con compañeros del trabajo (básicamente del segmento primario independiente). Por el contrario, los que peor valoran las relaciones con sus superiores y más motivos de queja tienen, son los que muestran mayores dificultades en mantener buenas relaciones con compañeros. Ésta es una constatación relevante, dado que permite concluir que motivos de queja por las condiciones de empleo e insatisfacción en el trato constituyen un vector no coincidente con las posibilidades de acción colectiva a partir de la formación de grupos de afinidad en las empresas. En otras palabras, las posibilidades de pasar de la acción individual a la acción colectiva son menores entre los grupos de trabajadores pertenecientes a los segmentos secundarios, precisamente los que más motivos de queja tienen y que a su vez menos se identifican con la empresa en la que trabajan, ya que muestran niveles más bajos de confianza con compañeros de trabajo y, por lo tanto, menores posibilidades de compartir con ellos sus experiencias y preocupaciones.

5. Los sindicatos frente a la acción colectiva

La segmentación de los mercados de trabajo, con la fragmentación de condiciones de empleo y de subjetividades entre unos y otros trabajadores, tiene indudables repercusiones para los sindicatos. Ya he expuesto que para algunos segmentos laborales los vínculos con los sindicatos adquieren tintes inciertos y cambiantes, como corresponde a situaciones de empleo y trayectorias laborales inciertas y cambiantes. El debilitamiento de los mercados internos de trabajo y las incertidumbres ante el empleo comportan a su vez un debilitamiento de vínculos entre trabajador y sindicato, dando mayor cabida a los incentivos instrumentales frente a los identitarios y de socialización.

Los datos de la ECVT muestran, de entrada, muy notables divergencias en la afiliación y la opinión acerca de los sindicatos entre unos y otros segmentos laborales. Así, los trabajadores del segmento primario independiente son los que manifiestan una mayor propensión a la afiliación sindical, posiblemente ya que, a pesar de disfrutar en términos comparativos de condiciones de empleo más favorables, como he expuesto también disponen de condiciones más favorables para constituir grupos de afinidad y participar en acción colectiva sindical. Se confirmarían así los resultados de estudios que apuntan que este colectivo tiende a sustituir al tradicional trabajador fordista en las bases de los sindicatos (Ebbinghaus y Visser, 2000; Alós *et al.*, 2005; Jódar *et al.*, 2004). En un sentido opuesto, los trabajadores que muestran una menor propensión afiliativa son los integrantes de los segmentos primario integrado y de los secundarios incierto y débil, los tres con niveles muy bajos de afiliación sindical. Es a destacar que los trabajadores del segmento secundario cierto ofrecen niveles de afiliación sindical superiores a los del segmento primario integrado. Aunque pueden ser varias las causas, es a resaltar que estos últimos trabajadores se insertan, en términos ocupacionales, en empresas de muy pequeñas dimensiones, siendo la plantilla del centro de trabajo una dimensión clave en la afiliación sindical (Schnabel y Wagner, 2007).

Por otra parte, la emersión de relaciones individuales y actitudes microcorporativas abre un panorama que el sindicalismo no puede obviar. Cabe añadir al respecto que no sólo las estrategias empresariales de segmentación de los mercados de trabajo contribuyen a uno y otro fenómeno. Como manifiesta Trentin (2005), un destacado dirigente sindical, relación individualizada también adquiere un creciente protagonismo en la medida en que los planteamientos tradicionales de los sindicatos arrinconan particularidades personales. Asimismo, comités de empresa y sindicatos en la empresa pueden contribuir a la difusión de prácticas de tipo micro corporativo, cuando en acuerdos de empresa o en convenios colectivos prevalecen actitudes excluyentes orientadas a conservar derechos adquiridos o a minimizar pérdidas ante propuestas empresariales que empeorarían las condiciones de empleo (Sisson y Martín Artiles, 2001); o cuando se trasladan costes a otros trabajadores (con contrato temporal, de empresas subcontratadas o proveedoras, etc.).

Pero es más, puede decirse que el corporativismo aflora en el seno de la organización sindical en la medida en que los afiliados que participan en la misma y en sus estructuras dirigentes provienen más de unos colectivos laborales que de otros. Todo ello y el hecho que es de esperar que las intervenciones del sindicato tengan mejor acogida entre determinados colectivos, en algún modo influye en la definición de objetivos, prioridades y estrategias por la organización. Además, la propia fragmentación laboral agudiza las dificultades para la obtención de un balance positivo entre esfuerzos y resultados en una acción colectiva inclusiva, lo que explica tensiones y conflictos entre este tipo de acción y la corporativa orientada a colectivos concretos de los cuales es de esperar una más cómoda acogida y mejor respuesta. El análisis de la ECVT muestra algunos indicios significativos en el sentido que la formación de segmentos en los mercados de trabajo, con intereses,

valores, expectativas, actitudes y comportamientos diferenciados, y al mismo tiempo con diferentes posibilidades y poder de negociación, contribuye a un debilitamiento de la acción colectiva de tipo inclusivo entre trabajadores y sus organizaciones. En otras palabras, las diferencias objetivas en condiciones de empleo y la subjetividad y subculturas hacia el trabajo generan unos contextos que en su conjunto favorecen acciones colectivas dirigidas por y para determinados grupos, no inclusivas para el conjunto asalariado. Como muestran otros estudios (Jódar *et al.*, 2004; Alós y Jódar, 2005), habitualmente son los grupos con más capacidad de intervención colectiva sobre las condiciones de empleo los que más influencia ejercen en la organización sindical. Es en este sentido que puede advertirse que los sindicatos corren el riesgo de asumir comportamientos que contribuyan a consolidar las segmentaciones laborales en los mercados de trabajo.

Sin duda, las complejidades tratadas influyen en la organización de los sindicatos, así como sus formas de coordinación y gestión. Algunos autores, como Heckscher (1993), apuntan que nos hallamos ante una necesaria transformación, que se compara como la que en su día llevó a pasar de los sindicatos gremiales de oficio a los de industria. En cualquier modo, es un tema abierto, sobre el cual se pueden plantear algunas sugerencias.

6. Reflexiones finales

Ante todo, me interesa señalar que desde la perspectiva de la comprensión y estudio de las relaciones laborales, se hace imprescindible incluir género, origen étnico, clase social y biografía, y considerar como estas dimensiones interactúan en las relaciones sociales en la empresa. En otras palabras, la obsoleta idea del trabajador masa o uniforme debe ser sustituida por el trabajador que tiene edad, sexo, posición y relaciones sociales, origen étnico y trayectoria ocupacional y vital.

La segmentación de los mercados de trabajo comporta que los sindicatos con pretensiones de inclusividad, tienen que incorporar en sus estrategias y en la organización la diversidad y especificidad de los distintos colectivos laborales, a los cuales tienen que dejar espacios de intervención y dar cobertura en sus actuaciones diferenciadas. En términos de Kochan *et al.* (1993: 295), los sindicatos tienen que elaborar y poner en práctica múltiples formas de representación de los trabajadores, que respondan a las necesidades y preocupaciones de los diversos grupos laborales.

Por lo que se refiere a la individualización, entiendo que se trata de oponer, en términos de Castel (1995), un individualismo positivo, de afirmación de la persona sujeto que vive en sociedad, al individualismo negativo que trata de imponer la doctrina neoliberal y que se acompaña con la pérdida de regulaciones colectivas, con mayores inseguridades y ausencia de protección social. En consecuencia, un reto importante para una acción colectiva inclusiva es dar espacio a las diferencias, dar espacio y oportunidades a las personas con su subjetividad y en sus formas de participación; en definitiva, dar cabida al sujeto que participa frente al trabajador

masa. Debe tenerse presente que, como afirma Hyman (2004), los proyectos personales son ilusorios si no se acompañan de una genuina y favorable estructura de oportunidades, para la cual es necesario un proyecto colectivo, una acción colectiva que permita hacer frente tanto a la discrecionalidad empresarial, autoritaria o paternalista, como a la anarquía o imposición desde los mercados. Éste es, de acuerdo con el autor, un aspecto básico en la transformación de los sindicatos, y un valor que no pueden obviar.

En este sentido, la participación democrática en la organización se convierte en un aspecto clave. Como manifiestan de manera bastante coincidente Accornero (1988) y Valkenburg y Zoll (1995), los sindicatos tradicionalmente se han apoyado en una participación pasiva, delegatoria, y ésta debe ser sustituida por formas de participación de los afiliados más abiertas, descentralizadas, más directas y variadas. En este sentido la participación debe asumir un triple valor: como procedimiento de gobierno integrador (no unificador) de diversidades; como procedimiento que aproxima e involucra al trabajador en la organización (Klandermans, 1992); y como procedimiento a través del cual se definen intereses y formas de solidaridad. No obstante, no pueden olvidarse las dificultades derivadas de que la participación tiene que ver con relaciones de poder, y, por lo tanto, con resistencias y con discursos legitimadores que pueden hallar espacios favorables en la segmentación de los mercados de trabajo, en la diversidad en grados y en formas de participación en la organización y en la acción colectiva que muestran los trabajadores en función de su adscripción a uno u otro segmento laboral.

La pluralidad y la complejidad de las segmentaciones de los mercados de trabajo significan, pues, para los sindicatos el reto de ser organizaciones inclusivas y, al mismo tiempo, el reto de gobernar una diversidad y complejidad de intereses, de valores, de expectativas, de actitudes y de comportamientos de los trabajadores, así como abrir la participación a formas diversas y plurales. En este sentido, la capacidad de gobernar la diversidad tiene que ver con las formas que adopten la organización y la acción colectiva inclusiva, orientadas a integrar, no a unificar a base de anular diferencias. Tiene que ver con estrategias que busquen puntos en común y complementarios, dejando espacio a la diversidad; una estrategia abierta, no cerrada, que oriente y dé pautas; y como expresa Hyman (2001), en un proceso constante de negociación, no de imposición administrativa o del voto de la mayoría.

La articulación de una voz coherente comporta filtrar y dar prioridades entre múltiples, fragmentadas y a menudo contradictorias aspiraciones de los trabajadores (Hyman, 1997). Eso implica, entre otras cuestiones, que los sindicatos tienen que descubrir un lenguaje con el cual expresar aspiraciones, proyectos y utopías, que tienen que ser coherentes con los principios que han inspirado el movimiento en el pasado, si bien dirigido a un mundo diferente como es el de hoy. Un gobierno inclusivo de la diversidad tiene que ver también con el reconocimiento de nuevos actores sociales, de sus particularidades, y de las necesarias relaciones entre viejos y nuevos actores (Miguélez, 1999). Un gobierno inclusivo de diversidad tiene que ver con la gestión de conflictos entre e intra actores en las relaciones sociales de empleo, unos

conflictos que dadas las segmentaciones en los mercados de trabajo son más variados, también variables, y sometidos a lecturas plurales. Y tiene que ver, finalmente, con los diferentes niveles o ámbitos en los cuales tiene que proceder la acción colectiva, desde los más centrales, a los más descentralizados, con un diseño con respecto a su estructura y articulación, en un sentido abierto, no inamovible.

7. Bibliografía

- ACCORNERO, A.
1988 “Discontinuità capitalistiche e conseguenze sull’azione sindacale”, en *La sfida della flessibilità*, M. Regini, Ed. Milano: Franco Angeli.
- ALLVIN, M.; SVERKE, M.
2000 “Do New Generation imply the End of Solidarity? Swedish Unionism in the Era of Individualization”. *Economic and Industrial Democracy*. Vol. 21 Núm. 1: pp 71-95.
- ALÓS-MONER, R. de
2007 *Mercado, clase y persona en las relaciones laborales. Entre la individualidad y la acción colectiva*. Bellaterra: UAB (tesis doctoral).
- ALÓS, R.; JÓDAR, P.
2005 “Relaciones laborales segmentadas en mercados de trabajo segmentados: algunas repercusiones en la calidad de vida laboral y en la participación sindical”. *Gaceta Sindical. Reflexión y Debate*. Núm. 5: pp 223-249.
- BAGLIONI, G.
1992 “Las relaciones laborales en Europa en el decenio 1980-1990”, en *Las relaciones laborales en Europa. El desafío de la flexibilidad*, G. Baglioni y C. Crouch, Eds. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- BANYULS, J.; CANO, E.; PITXER, J.V.; SÁNCHEZ, A.
2005 *Economía laboral i polítiques d’ocupació*. València: Universitat de València.
- BAYLOS, A.
1991 *Derecho del trabajo: modelo para armar*. Madrid: Trotta.
- BILBAO, A.
1991 “Trabajadores, gestión económica y crisis sindical”, en *Las relaciones laborales en España*, F. Miguélez y C. Prieto, Dir. y Coord. Madrid: Siglo XXI.
- CAPPELLI, P.
2001 *El nuevo pacto en el trabajo. Empresas y empleados ante el mercado laboral de hoy*. Barcelona: Granica.

CASTEL, R.

1995 *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat.* Paris: Gallimard.

CASTELLS, M.

1998 *La era de la información. Economía, sociedad y cultura. Vol. 1. La sociedad red.* Madrid: Alianza.

COLLON, E.

2003 “Two Classes and One Vision? Managers' and Workers' Attitudes Toward Workplace Democracy”. *Work and Occupations*. Vol. 30 Núm. 1: pp 62-96.

CREGAN, C.

2005 “Can Organizing Work? An Inductive Analysis of Individual Attitudes Toward Union Membership”. *Industrial and Labor Relations Review*. Vol. 58 Núm. 2: pp 282-304.

DOERINGER, P.B.; PIORE, M.J.

1983 “Los mercados internos de trabajo”, en *El mercado de trabajo: teoría y aplicaciones*, L. Toharia, Comp. Madrid, Alianza Universidad.

EBBINGHAUS, B.; VISSER, J.

2000 *Trade Unions in Western Europe since 1945*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

FRIEDMAN, M.; FRIEDMAN, R.

1980 *Libertad de elegir. Hacia un nuevo liberalismo*. Barcelona, Grijalbo.

GOMEZ, R.; GUNDERSON, M.; MELTZ, N.

2002 “Comparing Youth and Adult Desire for Unionization in Canada”. *British Journal of Industrial Relations*. Vol. 40 Núm. 3: pp 521-542.

GORDON, D.M.; EDWARDS, R.; REICH, M.

1986 *Trabajo segmentado, trabajadores divididos. La transformación histórica del trabajo en los Estados Unidos*. Madrid: Ministerio de Trabajo y SS.

GORZ, A.

1997 “Salir de la sociedad salarial”, en *El paro y el empleo: enfoques alternativos*, A. Recio, C. Offe y A. Gorz, Eds. Alzira: Germania.

GUMBRELL-MCCORMICK, R.; HYMAN, R.

2006 “Embedded collectivism? Workplace representation in France and Germany”. *Industrial Relations Journal*. Vol. 37 Núm. 5: pp 473-491.

HAYNES, P.; VOWLES, J.; BOXALL, P.

2005 “Explaining the Younger-Older Worker Union Density Gap: Evidence From New Zealand”. *British Journal of Industrial Relations*. Vol. 43 Núm. 1: pp 93-116.

HECKSCHER, C.C.

1993 *El nuevo sindicalismo. La participación del trabajador en la empresa en transformación*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

2001 “Participatory Unionism”. *Labor Studies Journal*. Vol. 25 Núm. 4: pp 3-18.

HIRSCHMAN, A.O.

1977 *Salida, voz y lealtad*. México: Fondo de Cultura Económica.

HOLGATE, J.; HEBSON, G.; MCBRIDE, A.

2006 “Why gender and 'difference' matters: a critical appraisal of industrial relations research”. *Industrial Relations Journal*. Vol. 37 Núm. 4: pp 310-328.

HYMAN, R.

1997 “The Future of Employee Representation”. *British Journal of Industrial Relations*. Vol. 35 Núm. 3: pp 309-336.

2001 *Understanding European Trade Unionism. Between Market, Class & Society*. London: SAGE Publications.

2004 “The Future of Trade Unions”, en *Unions in the 21st Century. An Internationale Perspective*, A. Verma y T.A. Kochan, Eds. New York: Palgrave Macmillan

JÓDAR, P.; MARTÍN ARTILES, A.; ALÓS, R.

2004 “El sindicato hacia dentro. La relación entre la organización y los trabajadores desde el análisis de la afiliación”. *Papers. Revista de sociologia*. Núm. 72, pp 113-144.

JÓDAR, P.; GARRELL, D.; HUMBERT, A.; LABRADOR, A.

2006 *Afiliació i desafiliació sindicals. Estudi dels processos i factors que determinen el comportament afiliatiu a CCOO de Catalunya*. Barcelona: CERES.

KLANDERMANS, B.

1992 “La participación sindical”, en *Relaciones laborales. La psicología de la influencia y del control en el trabajo*. J.F. Hartley y G.M. Stephenson, Comps. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

KOCHAN, T.A.; KATZ, H.C.; MCKERSIE, R.B.

1993 *Las transformaciones de las relaciones laborales en los Estados Unidos*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

LINDBECK, A.; SNOWER, D.J.

2001 “Insiders versus Outsiders”. *Journal of Economic Perspectives*. Vol. 15 Núm. 1: pp 165-188.

LOCKE, R.; KOCHAN, T.; PIORE, M. (editores)

- 1995 *Employment Relations in a Changing World Economy*. Cambridge: The MIT Press.
- MIGUÉLEZ, F.
1999 "Presente y futuro del sindicalismo en España", en *Las relaciones de empleo en España*, F. Miguélez y C. Prieto, Dirs. y Coords. Madrid: Siglo XXI.
- OFFE, C. (editor)
1992 *La sociedad del trabajo. Problemas estructurales y perspectivas de futuro*. Madrid: Alianza.
- PAHL, R.E.
1990 "De l' 'economía informal' a 'formes de treball': models i tendències transnacionals". *Papers. Revista de sociologia*. Núm. 34: pp 63-95.
- POLAVIEJA, J.G.
2003 *Estables y precarios. Desregulación laboral y estratificación social en España*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- RECIO ANDREU, A.
2002 "Subcontratación: economía y relaciones laborales". (Mimeo).
- REGALIA, I.; REGINI, M.
1995 "Between Voluntarism and Institutionalization: Industrial Relations and Human Resource Practices in Italy", en *Employment Relations in a Changing World Economy*, R. Locke, T. Kochan y M. Piore, Eds. Cambridge: The MIT Press.
- SCHNABEL, C.; WAGNER, J.
2007 "Union density and determinants of union membership in 18 EU countries: evidence from micro data, 2002/03". *Industrial Relations Journal*. Vol. 38 Núm. 1: pp 5-32.
- SISSON, K.; MARTÍN ARTILES, A.
2001 *Pactos para el empleo y la competitividad*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- SOLE, C.; PARELLA, S.
2001 "La inserción de los inmigrantes en el mercado de trabajo. El caso español", en *El impacto de la inmigración en la economía y en la sociedad receptora*, C. Solé, Coord. Rubí, Anthropos.
- TRAXLER, F.
2003 "Bargaining, State Regulation and the Trajectories of Industrial Relations". *European Journal of Industrial Relations*. Vol. 9 Núm. 2: pp 141-161.

TRENTIN, B.

2005 *Canvis y transformacions*. Barcelona: Consell de Treball, Econòmic y Social de Catalunya.

VALKENBURG, B.; ZOLL, R.

1995 “Modernization, Individualization and Solidarity: Two Perspectives on European Trade Unions Today”. *European Journal of Industrial Relations*. Vol. 1 Núm 1: pp 119-144.

VERMA, A.; KOCHAN, T.A.

2004 *Unions in the 21st Century. An International Perspective*. New York: Palgrave Macmillan.

VISSER, J.

2002 “Why Fewer Workers Join Unions in Europe: A Social Custom Explanation of Membership Trends”. *British Journal of Industrial Relations*. Vol. 4 Núm. 3: pp 403-430.

WADDINGTON, J.

2006 “Why Do Members Leave? The Importance of Retention to Trade Union Growth”. *Labor Studies Journal*. Vol. 31 Núm 3: pp 15-38.

WADDINGTON, J.; HOFFMAN, R.

2000 *Trade Unions in Europe. Facing challenges and searching for solutions*. Brussels: European Trade Union Institute.

WADDINGTON, J.; WHITSTON, C.

1997 “Why do People Join Unions in a Period of Membership Decline?”. *British Journal of Industrial Relations*. Vol. 35 Núm. 4: pp 515-546.

WEINSTEIN, M.; KOCHAN, T.

1995 “The Limits of Diffusion: Recent Developments in Industrial Relations and Human Resource Practices in the United States”, en *Employment Relations in a Changing World Economy*. R. Locke, T. Kochan y M. Piore, Eds. Cambridge: The MIT Press.

ANEXO

Tabla 1. Distribución de los individuos de cada segmento laboral según variables de condiciones de empleo. España, 2004

		Primario independ.	Primario integrado	Primario tradicional	Secundario incierto	Secundario cierto	Secundario débil	Total
SUPERVISA DIRECTAMENTE A OTROS	Sí	41,8%	28,4%	7,7%	4,5%	4,5%	1,4%	16,4%
	No	55,9%	70,2%	90,7%	94,3%	94,1%	98,2%	82,1%
CONTRATO DE TRABAJO	Fijo	93,4%	89,5%	92,4%	21,0%	52,3%	43,7%	71,8%
	Temporal	4,6%	7,8%	5,4%	72,4%	42,3%	52,0%	24,8%
TIENE EMPLEO ESTABLE	Muy desacuerdo	0,7%	1,1%	0,6%	14,8%	45,3%	18,0%	9,7%
	Desacuerdo	1,3%	1,2%	2,5%	26,3%	7,9%	10,1%	7,1%
	Ni uno ni otro	4,1%	5,4%	22,5%	28,1%	9,7%	20,4%	15,2%
	Acuerdo	12,1%	30,7%	40,0%	20,8%	14,7%	18,4%	24,9%
	Muy acuerdo	81,1%	59,8%	32,2%	5,3%	21,1%	28,7%	40,8%
TRAYECTORIA OCUPACIONAL	Larga antigüedad	56,5%	17,0%	31,7%	3,7%	17,0%	6,3%	25,7%
	Media antigüedad	28,7%	55,7%	44,4%	16,4%	29,7%	26,3%	35,4%
	Poca antigüedad	6,1%	12,5%	13,4%	29,9%	12,7%	31,4%	16,1%
	Poca antigüedad y paro	6,1%	12,2%	6,3%	44,4%	36,7%	33,2%	19,2%
OCUPACIÓN	Profesional	51,8%	9,5%	5,1%	8,8%	4,1%	10,3%	16,1%
	Técnico ayuda	17,6%	13,1%	16,2%	4,4%	4,3%	10,7%	12,2%
	Empleado administr.	6,5%	2,2%	9,1%	6,8%	7,0%	5,7%	6,5%
	Trabaj servicios	5,4%	40,0%	15,4%	23,2%	22,6%	28,7%	20,8%
	Agrario construcción	4,5%	10,1%	12,4%	27,9%	8,0%	3,4%	11,4%
	Manual	10,4%	18,5%	27,6%	12,3%	28,7%	3,8%	18,1%
	No cualificado	3,0%	6,1%	13,1%	15,1%	24,2%	36,4%	13,9%
TRABAJA CON INDEPENDENCIA Y PONE EN PRÁCTICA SUS IDEAS	Muy desacuerdo	3,6%	3,5%	5,4%	4,1%	65,5%	12,6%	12,1%
	Desacuerdo	4,2%	3,2%	17,8%	25,8%	17,1%	10,9%	13,1%
	Ni uno ni otro	14,0%	12,8%	42,3%	36,4%	5,5%	21,1%	24,6%
	Acuerdo	33,7%	36,8%	28,8%	27,0%	6,4%	18,0%	27,2%
	Muy acuerdo	44,2%	42,6%	4,0%	3,9%	4,3%	33,4%	21,3%
POSIBILIDAD DE PROMOCIÓN CON ACTUAL FORMACIÓN	Ninguna	19,1%	29,0%	30,0%	21,4%	64,4%	52,4%	32,5%
	Pocas	13,2%	8,7%	20,6%	19,4%	13,8%	12,8%	15,4%
	Alguna	18,4%	10,3%	25,0%	29,6%	7,5%	10,3%	18,5%
	Bastantes	22,9%	18,2%	12,8%	8,4%	7,3%	5,7%	13,7%
	Muchas	20,3%	23,0%	3,3%	3,1%	3,2%	8,7%	10,4%
CURSOS FORMACIÓN EN TIEMPO DE TRABAJO	Nunca	44,0%	86,1%	83,9%	89,9%	84,6%	92,5%	78,2%
	Casi nunca	11,6%	3,6%	3,4%	2,0%	7,7%	3,7%	5,4%
	Alguna vez	17,4%	3,1%	6,4%	4,1%	4,7%	1,8%	7,0%
	A menudo	26,4%	7,0%	6,0%	3,6%	2,9%	1,6%	9,1%
HORAS TRABAJADAS	Menos 30 h	3,2%	3,0%	1,9%	2,4%	3,0%	59,5%	8,3%
	30 a <40 h	38,5%	4,2%	10,3%	11,2%	13,8%	15,6%	16,0%
	40 horas	40,9%	37,0%	69,8%	40,3%	49,0%	18,0%	46,6%
	De >40 a <50 h	7,7%	34,8%	11,9%	21,3%	14,3%	4,5%	15,8%
	50 o más	8,6%	19,9%	5,4%	22,6%	17,9%	1,8%	12,1%
TRABAJA NOCHES O FINES DE SEMANA	Nunca	67,9%	28,9%	60,6%	41,5%	35,2%	55,1%	50,5%
	Alguna vez	26,1%	58,8%	31,5%	47,0%	51,0%	34,4%	39,8%
	Siempre	6,0%	12,3%	7,9%	11,5%	13,8%	10,5%	9,7%
S283 CAMBIO HORAS POR NECESIDAD EMPRESA	Siempre o a menudo	22,0%	25,4%	3,9%	12,5%	20,7%	11,3%	15,0%
	Alguna vez	21,0%	39,5%	19,7%	35,6%	16,0%	13,2%	24,6%
	Casi nunca	16,7%	14,2%	28,5%	24,1%	15,5%	18,4%	20,6%
	Nunca	39,0%	19,1%	46,4%	23,7%	46,3%	55,7%	37,9%
SATISFACCIÓN CON SEGURIDAD E HIGIENE	Muy satisfecho	22,8%	44,7%	7,7%	6,7%	8,1%	27,6%	18,7%
	Satisfecho	56,3%	44,4%	71,4%	63,8%	27,2%	57,0%	56,3%
	Ni uno ni otro	13,4%	7,7%	7,7%	17,1%	24,2%	33,6%	11,0%
	Insatisfecho o muy	6,7%	2,2%	2,8%	3,2%	30,1%	2,4%	6,6%

Tabla 1 (cont.)

		Primario independ.	Primario integrado	Primario tradicional	Secundario incierto	Secundario cierto	Secundario débil	Total
INGRESOS ENTREVISTADO	Hasta 600 €	0,6%	4,4%	1,1%	6,7%	11,6%	70,5%	10,6%
	601-900	4,4%	22,3%	28,2%	31,4%	42,2%	16,2%	23,4%
	901-1205	13,8%	27,9%	29,4%	21,4%	20,0%	2,8%	21,1%
	1206-1655	29,6%	14,7%	12,5%	6,8%	7,1%	1,4%	13,7%
	Más de 1655	31,9%	4,2%	1,7%	3,1%	1,4%	0,2%	8,1%
	Ns/nc	19,7%	26,4%	27,1%	30,6%	17,6%	8,9%	23,1%
PLANTILLA	Hasta 9	6,0%	47,4%	25,8%	30,4%	20,4%	50,8%	28,0%
	10 o 25	11,1%	25,3%	24,6%	25,3%	14,3%	15,4%	20,1%
	26 o más	73,8%	23,8%	40,4%	28,8%	56,8%	23,3%	42,7%
VALORA EL SUPERIOR LAS SUGERENCIAS	Nunca	2,7%	1,4%	3,1%	5,5%	55,7%	10,3%	9,8%
	Pocas veces	3,7%	2,5%	17,1%	21,0%	22,1%	9,5%	12,4%
	Alguna vez	19,1%	10,7%	47,0%	39,3%	12,0%	19,0%	27,5%
	Muchas veces	28,3%	31,4%	25,8%	18,6%	4,6%	19,6%	23,1%
	Siempre	41,9%	51,4%	4,0%	2,4%	1,6%	29,4%	21,4%

Nota: en negrita se resaltan los valores sobrerrepresentados; en itálicas y celda los subrepresentados.

Tabla 2. Confianza entre las personas que trabajan juntas en la empresa según segmento laboral (en %). España, 2004

		Primario independ. (N=977)	Primario integrado (N=809)	Primario tradicional (N=1322)	Secundario incierto (N=750)	Secundario cierto (N=561)	Secundario débil (N=494)	Total (N=4913)
EN LA EMPRESA CONFIAMOS UNOS CON LOS OTROS Y EL TRABAJO SE HACE MEJOR Y MÁS FÁCIL	Muy desacuerdo	2,7%	1,6%**	2,6%	1,9%**	9,3%**	3,2%	3,2%
	Desacuerdo	2,6%**	2,7%**	4,3%	4,7%	11,6%**	3,6%	4,5%
	Indiferente	20,5%**	18,3%**	32,2%**	32,4%**	28,0%	24,1%	26,3%
	Acuerdo	40,8%**	41,4%**	40,2%**	38,4%	25,3%**	31,6%**	37,7%
	Muy acuerdo	30,8%**	32,0%**	15,1%**	12,5%**	18,2%**	24,3%	21,9%
	Ns/nc	2,7%**	4,0%**	5,6%	10,1%**	7,7%	13,2%**	6,4%

Tabla 3. Opinión sobre si está orgulloso de trabajar en su empresa según segmento laboral (en %). España, 2004

		Primario independ. (N=979)	Primario integrado (N=811)	Primario tradicional (N=1323)	Secundario incierto (N=750)	Secundario cierto (N=560)	Secundario débil (N=494)	Total (N=4917)
ESTA ORGULLOSO DE TRABAJAR EN SU EMPRESA	Muy desacuerdo	2,2%**	1,8%**	3,1%**	6,1%	25,7%**	9,7%**	6,4%
	Desacuerdo	3,1%**	3,0%**	9,8%**	9,6%**	13,6%**	4,7%**	7,2%
	Indiferente	17,1%**	22,8%**	37,3%**	44,4%**	30,7%	27,9%	30,3%
	Acuerdo	36,1%**	37,1%**	35,0%**	27,7%**	18,4%**	26,7%**	31,7%
	Muy acuerdo	39,7%**	32,9%**	12,5%**	7,1%**	7,5%**	25,1%**	21,2%
	Ns/nc	1,8%**	2,3%	2,2%	5,1%**	4,1%	5,9%**	3,2%

Tabla 4. Participación sindical según segmento laboral (en %). España, 2004

		Primario independ. (N=978)	Primario integrado (N=810)	Primario tradicional (N=1323)	Secundario incierto (N=751)	Secundario cierto (N=560)	Secundario débil (N=494)	Total (N=4916)
ALGUNA VEZ HA ESTADO AFILIADO A UN SINDICADO	Sí	34,8%**	15,4%**	22,4%	13,0%**	26,4%**	13,8%**	21,9%
	No	60,7%**	76,9%**	70,0%	73,6%	70,7%	80,6%**	71,0%
	Ns/nc	4,5%**	7,7%	7,6%	13,3%**	2,9%**	5,7%	7,1%

Tabla 5. Participación en huelgas según segmento laboral (en %). España, 2004

		Primario independ. (N=977)	Primario integrado (N=810)	Primario tradicional (N=1323)	Secundario incierto (N=750)	Secundario cierto (N=560)	Secundario débil (N=494)	Total (N=4914)
HA HECHO O	Lo ha hecho	41,0%**	18,6%**	20,1%**	17,1%**	28,8%*	19,6%**	24,5%
PODRÍA	Podría hacerlo	29,9%**	33,6%**	34,6%	43,9%**	37,3%	32,8%	35,0%
PARTICIPAR EN	Nunca lo haría	19,2%**	32,2%**	28,9%**	17,9%**	24,8%	32,0%**	25,7%
HUELGAS	Ns/nc	9,8%**	15,6%	16,3%	21,2%**	9,1%**	15,6%	14,8%

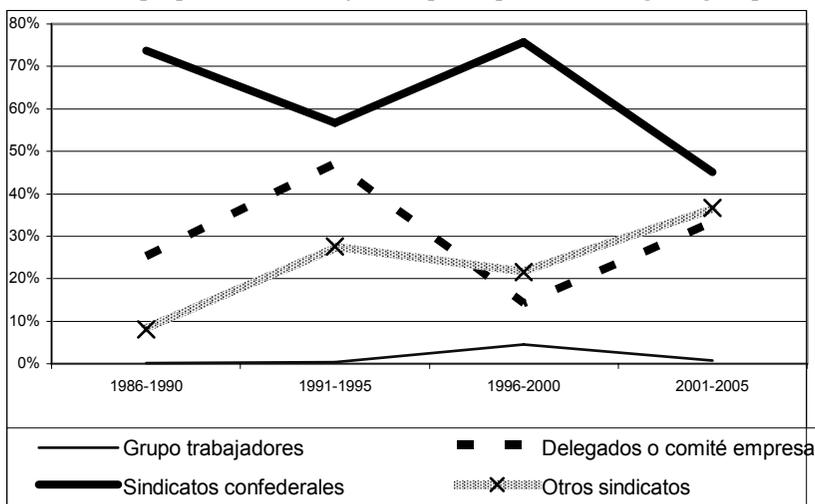
Tabla 6. Determinación del salario según segmento laboral (en %). España, 2004

		Primario independ. (N=977)	Primario integrado (N=810)	Primario tradicional (N=1322)	Secundario incierto (N=751)	Secundario cierto (N=560)	Secundario débil (N=493)	Total (N=4913)
COMO SE	Salario mínimo	4,9%**	7,7%**	17,6%**	19,7%**	18,6%**	20,7%**	14,2%
DETERMINA LA	Convenio colectivo	68,3%**	35,2%**	52,6%**	34,9%**	45,5%	34,7%**	47,5%
REMUNERACIÓN	Acuerdo personal	15,9%**	41,7%**	14,5%**	20,6%	11,6%**	23,3%	20,8%
QUE PERCIBE	Empresario decide	8,7%**	11,2%**	12,0%	17,7%**	19,3%**	16,8%	13,4%
	Otro	1,1%	1,7%	1,1%	2,8%**	1,4%	1,4%	1,5%
	Ns/nc	1,1%**	2,5%	2,2%	4,3%**	3,6%	3,0%	2,6%

Nota: los valores se acompañan con los valores residuales tipificados, indicando * $p \leq 0,05$ y ** $p \leq 0,01$.

Fuente: las tablas 1 a 6 en base a MTAS, Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, 2004.

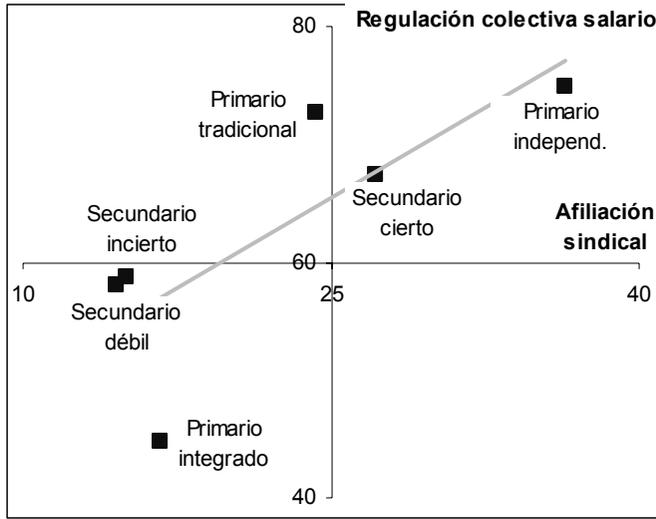
Gráfico 1. Cataluña: proporción de trabajadores participantes en huelgas según quien convoca



Nota: los resultados pueden sumar más de 100% dado que una huelga puede ser convocada por más de un convocante.

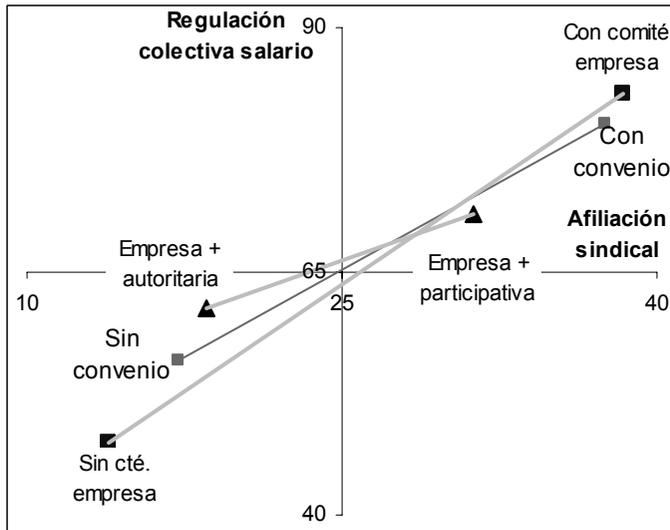
Fuente: en base a datos facilitados por el Servei d'Estadística de la Conselleria de Treball i Indústria de la Generalitat de Catalunya.

Gráfico 2. Afiliación sindical y regulación colectiva del salario según segmento laboral. España, 2004



Fuente: en base a MTAS, *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*, 2004.

Gráfico 3. Afiliación sindical y regulación colectiva del salario según dimensiones de participación en la empresa. España, 2004



Fuente: en base a MTAS, *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*, 2004.