

El objeto de este libro, es el conocimiento de las formas de inserción de los trabajadores intelectuales dentro de la estructura de clases, en una sociedad industrial como la española. El conjunto de grupos y capas sociales, bastante heterogéneo, que forman esos trabajadores intelectuales es analizado aquí desde una perspectiva eminentemente dinámica y aparece sometido a una serie de profundos cambios y mutaciones dentro de una estructura social, ella también cambiante en aspectos y componentes esenciales. Los principales procesos que configuran esos movimientos y que afectan de manera sustancial a las formas de inserción, son el de *proletarización* y el de *corporativización*, contradictorios entre sí y que se muestran estrechamente interrelacionados en las condiciones de vida y de trabajo de esos colectivos y en las actitudes de los protagonistas frente a las mismas. La investigación base de estos desarrollos, que forma parte de un trabajo colectivo más amplio sobre sociología de las ocupaciones en nuestro país coordinado por Amando de Miguel, se llevó a cabo entre mayo de 1979 y diciembre de 1981.

Daniel Lacalle, licenciado y doctor ingeniero aeronáutico, comenzó a trabajar en el campo de la sociología de la ciencia y de las profesiones hacia 1970, principalmente dentro del entonces Instituto de Ingenieros Civiles y para colegios oficiales de ingenieros. En la actualidad trabaja en dos programas, uno sobre las funciones sociales de los intelectuales y otro sobre actitudes e ideologías sindicales en técnicos, profesionales y cuadros asalariados en empresas industriales.



Los trabajadores intelectuales y la estructura de clases.

Daniel Lacalle



**LOS TRABAJADORES INTELECTUALES
Y LA ESTRUCTURA DE CLASES**

DANIEL LACALLE

**Los trabajadores
intelectuales
y la estructura de clases**

Colaboradores:

IRIS GONZALEZ VILADERBO,
ELENA DEL PINO
Y
CARMEN SANZ

CENTRO DE INVESTIGACIONES SOCIOLOGICAS

MADRID 1982

COLECCION «MONOGRAFIAS», NUM. 52

Diseño de la portada por Publinsa

© CENTRO DE INVESTIGACIONES SOCIOLOGICAS

ISBN: 84-7476-054-2

Depósito legal: M-29.567-1982

Impreso en España por:

Rumagraf, S. A. - Nicolás Morales, 34
Madrid-19

Para Angela, mi compañera.

*Sólo de su apoyo constante y de la fructifera
y permanente discusión con ella ha podido
nacer este trabajo.*

INDICE

<i>Introducción</i>	9
Cap. 1. <i>Definición y método</i>	13
1.1. Definición y delimitación	13
1.2. Método y pautas de investigación	17
1.3. La secuencia de exposición	25
Cap. 2. <i>El modelo de proletarización</i>	27
2.1. Componentes del proceso de proletarización.	29
2.2. Conflictividad y sindicación	40
2.2.1. La conflictividad laboral	40
2.2.2. La sindicación	46
2.3. Contratendencias y limitaciones	55
Cap. 3. <i>Aspectos de la situación sociolaboral</i>	61
3.1. El proceso de masificación	63
3.2. El proceso de salarización	71
3.3. Los cambios en la estructura ocupacional ...	81
3.4. La degradación salarial relativa	84
3.5. Las carreras o ciclos de vida	89
3.6. La inserción en el mercado de trabajo	100
Cap. 4. <i>Los problemas del puesto de trabajo</i>	121
4.1. Los técnicos de la industria y los servicios ...	123
4.1.1. La división del trabajo intelectual ...	123

4.1.2.	La validez de títulos y conocimientos.	132
4.1.3.	La autonomía en el trabajo	136
4.1.4.	Dependencia tecnológica y utilización de recursos	139
4.2.	Los trabajadores de la enseñanza	142
4.2.1.	La división del trabajo	144
4.2.2.	Aspectos rutinarios y repetitivos ...	150
4.2.3.	La autonomía en el trabajo	153
4.2.4.	La utilización de los recursos	156
4.3.	Los médicos de grandes hospitales	160
4.3.1.	La división del trabajo	163
4.3.2.	El aprovechamiento de los recursos intelectuales	170
4.3.3.	La autonomía en el trabajo	174
4.3.4.	Problemas derivados de la tecnifi- cación	179
4.4.	Caracterización general	183
Cap. 5.	<i>Conflictividad y sindicación</i>	189
5.1.	El conflicto laboral	190
5.1.1.	La industria y los servicios	191
5.1.2.	La enseñanza	200
5.1.3.	La sanidad	206
5.1.4.	Resumen provisional	213
5.2.	Implantación sindical	214
5.2.1.	La industria y los servicios	215
5.2.2.	El sector bancario	228
5.2.3.	La administración	235
5.2.4.	La enseñanza	238
5.2.5.	La sanidad	247
5.2.6.	Los rasgos globales	254
5.3.	Tres características comunes	255
Cap. 6.	<i>Conclusiones</i>	259
	<i>Bibliografía citada</i>	265

INTRODUCCION

Este libro es fruto del trabajo colectivo, y eso en un doble sentido: por un lado, forma parte de un amplio y ambicioso proyecto de aproximación a la sociología de las ocupaciones en nuestro país, coordinado por Amando de Miguel; por otro, esta parte de ese proyecto ha sido, a su vez, realizada por un equipo; dentro de él, la labor de Iris González Viladerbó, Elena del Pino y Carmen Sanz, recogiendo, analizando y ordenando los datos, preparando y desarrollando las entrevistas y contribuyendo en todas las fases de la redacción de los tres informes de base presentados al Centro de Investigaciones Sociológicas y del manuscrito ha sido total y absolutamente decisiva.

En estas condiciones, los agradecimientos son múltiples, y pido perdón de antemano por si me dejo a alguien en el tintero. Así, Amando de Miguel depositó su confianza y supo llevar con extrema liberalidad la coordinación del proyecto. A él y al resto de los componentes, Juan José Castillo, Francesc Hernández, Jaime Martín Moreno, Francesc Mercadé, Carlos Prieto, Anna Ubeda y Angel Zaragoza, debo cantidad de apuntes y sugerencias que aparecen en el texto como propios. Una mención especial requiere Jaime Martín Moreno, que cargó con el peso de la relación administrativa con el C.I.S.; a su vez, los directivos de este organismo dieron toda clase de facilidades a lo largo de los casi tres años de duración de las investigaciones.

El apoyo de todo tipo suministrado por las confederaciones sindicales de CC. OO. y UGT fue decisivo, dado lo necesario que era para el programa de trabajo que se había planteado. Adolfo Pastor, de CC. OO., y Juan Mazarrasa, de UGT, ambos miembros

de las ejecutivas sindicales y amigos personales míos desde hace muchos años, hicieron lo indecible para darme acceso a todo tipo de datos. Luis Pérez Rey me permitió utilizar las respuestas originales de la encuesta que la Unión Sindical de CC. OO. de Madrid estaba realizando, y las secretarías de las federaciones de sanidad y enseñanza en UGT, y sanidad, enseñanza, banca y administración en CC. OO., pusieron su tiempo, opiniones y archivos a disposición del trabajo.

La base documental y bibliográfica requirió un especial seguimiento. Para ello se contó con la ayuda de Joaquín Cárcamo, del Colegio Oficial de Aparejadores de Bilbao; Ignacio Ferrero, del Colegio Oficial de Ingenieros Aeronáuticos de Madrid; Enrique Gastón, sociólogo de Zaragoza; Jesús Marcos Alonso, del desaparecido Gabinete de Estudios del Colegio Oficial de Ingenieros Industriales de Barcelona; Carmen Oñate, del ICE de la Universidad Politécnica de Madrid; Juan Luis Pérez García, del también desaparecido Gabinete de Estudios del Colegio de Ingenieros Industriales de Sevilla; Francisco Pol, arquitecto de Madrid; Manuel Portela, de la revista *Dinero*; José Luis Sancha, ingeniero y profesor del ICAI en Madrid, y Pau Verrie, del Colegio Oficial de Ingenieros Industriales de Barcelona.

Carlos Camarero, decano, y sus compañeros de dirección del Colegio Oficial de Psicólogos llevaron a cabo todo el trabajo sobre la función de los colegios profesionales que, publicado en amplio extracto en la revista *Argumentos*, sirvió como elemento importante en las opiniones y desarrollos vertidos en el texto; con Javier Crespán, antiguo miembro del Gabinete de Estudios del Colegio Oficial de Ingenieros Industriales de Barcelona y con el que he colaborado, en discusión permanente, en los últimos diez años en multitud de trabajos de este tipo, comenté extensamente las conclusiones, recogiendo en la redacción final de las mismas muchas de sus sugerencias.

Dos síntesis del trabajo fueron presentadas públicamente a mediados de 1981. Una, con el título de «La revolución científico-técnica y sus consecuencias. Reflexiones en torno a la proletarianización del trabajo intelectual», en el Departamento de Sociología del Trabajo y del Ocio que dirigen Juan José Castillo y Carlos Prieto en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la Universidad Complutense de Madrid. La otra, con el título de

«Trabajadores intelectuales y clases sociales. Notas para una revisión de las tesis sobre proletarianización», dentro del ciclo sobre «La sociología y la acción en los trabajadores intelectuales», en la Fundación de Investigaciones Marxistas de Madrid que preside José Sandoval. De las discusiones surgidas en los coloquios posteriores emanaron multitud de ideas que se han incorporado de una u otra forma al texto. Ambas síntesis están en prensa al escribir esta introducción, la primera por la revista *Argumentos* y la segunda como folleto, recogiendo todo el ciclo, por la FIM.

El trabajo de transcripción de cintas y mecanografía corrió a cargo de Aurora Prada, Begoña Sánchez, Margarita Sánchez, María Luisa Seoane y Dolores Valverde, y los gráficos fueron realizados por Luis Rodríguez Vilariño. Todos pusieron mucho más que su probada profesionalidad y eficacia.

A todos, gracias. Y, desde luego, los errores son de mi exclusiva paternidad.

DANIEL LACALLE
Madrid, octubre 1981

CAPITULO 1

DEFINICION Y METODO

Con el fin de establecer un mínimo de entendimiento con el lector, parece conveniente iniciar la exposición con una explicación de, por un lado, cuál es el objeto de nuestra investigación sociológica, es decir, la definición y delimitación, lo más precisas posibles, de qué entendemos por trabajadores intelectuales, término éste que nos parece el más correcto y gráfico, y que hemos tomado siguiendo al primer Gyorgy Lukács (Lukács, 80); y, por otro, cuál ha sido el método y las técnicas seguidos en la investigación realizada y a qué obedece la particular secuencia de exposición empleada.

1.1. Definición y delimitación

Toda pretensión de aproximarse al estudio de la inserción de los trabajadores intelectuales en la estructura de clases de nuestra sociedad debe comenzar por la definición que se adopta de éstos. Desde una perspectiva muy genérica se puede utilizar para el trabajo intelectual una caracterización doblemente negativa: no manual y no administrativo (Lacalle, 81). Intentando ser más precisos hemos tomado como base la definición empleada por la Organización Internacional del Trabajo, la cual considera trabajador intelectual a aquel

«que haya recibido una enseñanza y una formación profesional de nivel superior, es decir, universitaria o subuniversitaria, en un campo científico, técnico o administrativo»;

«que ejerza, en calidad de asalariado, funciones de carácter predominantemente intelectual, que supongan la aplicación de un alto grado de discernimiento e iniciativa e impliquen un nivel relativamente elevado de responsabilidad y autonomía»;

«que tenga la responsabilidad de prever, dirigir, vigilar y coordinar las actividades de una parte de empresa o institución, con la correspondiente facultad de mandar al personal de que se trate».

«Las dos primera características son indispensables; la tercera puede estar ligada a la segunda, pero no lo está necesariamente sino cuando se trata de personal superior» (OIT, 77:6-7).

Esta definición, como se ha indicado, es básicamente válida, pero para nuestro propósito requiere al menos tres matizaciones. La primera se refiere al campo delimitado para la formación, ya que no incluye disciplinas artísticas, aunque en principio el resto de los rasgos introducidos en la definición no estaría en contradicción con que la formación fuese también de ese tipo. La segunda es la relativa a la condición de asalariado, ya que deja fuera a todos los trabajadores intelectuales que se dedican al ejercicio libre, en conjunto una minoría bastante exigua, pero, como veremos, importante cuantitativamente en algunas profesiones (a veces con peso mayoritario), no despreciable en algunas regiones y nacionalidades y, sobre todo, con un peso cualitativo muy superior al que representan por su número, al tomarse su situación como referencia por grupos de profesionales (Marín Moreno, 81:23). La tercera viene relacionada a la validez, hoy en día, de las responsabilidades de vigilancia y coordinación y a la facultad de mando sobre personal; en muchas áreas de trabajo intelectual asalariado estos rasgos son, hoy por hoy, inencontrables; pensemos en la mayoría de los ingenieros y técnicos de diseño a gran escala, de los titulados de las grandes consultoras, de los trabajadores sanitarios no médicos, de los maestros y PNNs, de los científicos y técnicos de los grandes laboratorios de investigación, por dar algunos ejemplos, que como mucho pueden llegar a vigilar y coordinar su propio trabajo y, desde luego, no tienen ningún mando sobre personal.

Tomar en cuenta estas tres matizaciones implica reformar la definición de la OIT, quedando en la forma que vamos a utilizar aquí. Así, *trabajador intelectual es aquel*

que haya recibido una enseñanza y una formación profesional de nivel superior, es decir, universitario o subuniversitario, en un campo científico, técnico, administrativo o artístico;

que ejerza funciones de carácter predominantemente intelectual, que supongan la aplicación de un alto grado de discernimiento e iniciativa e impliquen un nivel relativamente elevado de responsabilidad y autonomía;

que, en algunos casos, tenga la responsabilidad de prever, dirigir y coordinar las actividades de una parte de empresa o institución, con la correspondiente facultad de mandar al personal de que se trate.

¿A quién es aplicable esta definición? No se trata de dar una idea exhaustiva y sistemática, de relacionar todas las ocupaciones que caben dentro del espectro que llamamos trabajadores intelectuales. Pero, para dar una idea, sí podemos decir que, entre otros, nos referimos a ingenieros de todo tipo, arquitectos, médicos, investigadores, licenciados en ciencias y letras, economistas, sociólogos, politólogos, enseñantes, abogados, jueces, fiscales, notarios y otros licenciados en derecho, peritos, ingenieros y arquitectos técnicos, aparejadores, técnicos sanitarios, pintores artistas, diseñadores, grafistas, publicitarios, escritores, todo tipo de actores y artistas, ensayistas, decoradores, maestros, delineantes-proyectistas, jefes de administración, contables, periodistas, técnicos de información, técnicos de informática, técnicos de taller, etc.; desde luego, a esta larga lista habría que añadir dos profesiones, militares y sacerdotes, que normalmente suelen dejarse fuera de análisis de este tipo para darles un tratamiento más específico, y que también en este trabajo han quedado al margen de la investigación.

El hecho de haber elegido esta definición, que implica una composición de los trabajadores intelectuales bastante extensa, tal y como la indicada en el párrafo anterior, y heterogénea, frente a otras que serían inequívocamente más precisas y concretas, por ejemplo, centrar la investigación sólo en los profesionales, o sólo

en los titulados universitarios, es porque es la que parece más idónea para lo que este trabajo pretende, el ver cómo se insertan esos grupos sociales en la estructura de clases, entendiendo esa inserción no en una estructura estática, sino en una estructura dinámica, en movimiento, inserción realizada a través de una serie de tensiones y conflictos de todo tipo y para grupos sociales, esos trabajadores intelectuales, también ellos sometidos a profundos cambios y mutaciones. Esto, que es lo que más se acerca a la realidad, conlleva una primera dificultad que es necesario tener presente desde el principio: ese proceso, complejo, es difícilmente asequible en su globalidad a través de una investigación —además no total— sobre una parte.

Ahora bien, la elección de esta definición trae otra dificultad, ésta de signo muy diferente a la señalada y relativa a la búsqueda de evidencia empírica. El trabajo de campo y a través de otros estudios y estadísticas es difícil de cara al colectivo aquí delimitado (Zaragoza, 79:40-41); en la mayoría de los casos esa evidencia empírica procede de la agregación de grupos más concretos, normalmente de profesiones particularizadas. Esta puede provocar un cierto desajuste, al llevar a cabo razonamientos de tipo general basados en evidencia empírica de base más estrecha. De esto se debe ser consciente en todo momento, pero también hay que considerar que no necesariamente invalida un estudio; piénsese, a título de ejemplo, que una de las más elaboradas e importantes teorizaciones sobre las profesiones técnicas se fundamenta en el análisis a través de encuesta de dos profesiones en el área catalana, los ingenieros industriales y los arquitectos técnicos (Marcos Alonso, 70 y 74).

Finalmente, existe una razón más para preferir la definición reseñada. La elección de una definición amplia o restringida, aunque sea más precisa y posea otras ventajas, incide, lógicamente, en los aspectos cuantitativos. Así, los profesionales titulados, o el llamado personal altamente cualificado, son sólo una parte del colectivo global, bastante más amplio, y representan del 5 al 6 por 100 de la población activa; los profesionales, en la clasificación de Anna Ubeda, eran en 1975 el 7,7 por 100: «un profesional por cada trece activos» (Ubeda, 81:73), mientras que nosotros hemos llegado a evaluar, en el momento de máximo auge, en 1976, al 18 por 100 de los activos como trabajadores

intelectuales. Evidentemente, la inserción, y sus formas, en la estructura de clases no será exactamente la misma si consideramos un conjunto u otro.

1.2. Método y pautas de investigación

El eje fundamental de la investigación es realizar un acercamiento al conocimiento, lo más profundo posible, de la situación de los trabajadores intelectuales en nuestro país a partir de la verificación de su sometimiento a un proceso de proletarización, visto éste como conjunto de subprocesos diferenciables e interconectados. De este modo, en esencia, lo que se pretende es delimitar su posición en las relaciones de producción y su situación en la estructura social. Por lo tanto, más que una descripción de hechos empíricos, descripción que será una de las partes más importantes del trabajo, se trata de sacar a la superficie las tendencias subyacentes que rigen los procesos de transformación a los que el conjunto de grupos y capas sociales que denominamos trabajadores intelectuales están sometidos.

Desde esta perspectiva se desarrollaron a lo largo de los tres últimos años dos estudios por separado: uno sobre los aspectos más directamente relacionados a la proletarización, y el otro en torno a todo lo relativo a la sindicación. Desde luego, el hecho de haber dividido el trabajo en dos partes claramente diferenciadas no quiere decir, ni mucho menos, que se consideren como no interrelacionadas. Al contrario, debe quedar bien sentado que la sindicación es una consecuencia de los procesos de proletarización; es, a su vez, un indicador de esos procesos y, por lo tanto, incide directamente sobre la dirección que éstos toman. Sin embargo, esa división se ha hecho con el fin de facilitar el trabajo del equipo, ya que todo lo relacionado con la sindicación se preparó a través de los sindicatos, mientras que para el resto se han utilizado otras vías (análisis de documentación, colegios profesionales, etc.).

Todo el estudio se dirigió de forma fundamental, aunque de ningún modo exclusiva, hacia sectores y grupos más proclives a la proletarización, tales como profesionales y técnicos de la industria y los servicios, enseñantes y trabajadores sanitarios, grupos que son a su vez los cuantitativamente más importantes y, además, los más dinámicos en su crecimiento. Más que un análisis

exhaustivo, a todas luces necesario, pero imposible de llevar a cabo aquí, tanto por el tiempo como por los medios a nuestra disposición, nos concentramos en estudios y mediciones del máximo detalle posible en aquellos aspectos que pueden ser considerados como los más relevantes para detectar los procesos de cambio.

Para el estudio de la masificación y de los cambios correspondientes en la estructura ocupacional se utilizaron preferentemente las encuestas de población activa realizadas por el INE y las encuestas de salarios que periódicamente realiza la Escuela de Organización Industrial, así como los trabajos sobre situación y perspectivas de empleo que han venido llevando a cabo el Ministerio de Trabajo y el ICE de la Politécnica de Madrid. Los estudios sobre salarización se hicieron en base al conjunto de monografías existentes en nuestro país y que, de uno u otro modo, estaban a nuestro alcance; se utilizaron, por lo tanto, las publicadas por el Ministerio de Trabajo, el ICE de la Politécnica de Madrid y los diferentes colegios y asociaciones de profesionales. En cuanto al estudio de la degradación salarial, el cierre del abanico se hizo tomando como base las series construidas por Angel Serrano y José Luis Malo de Molina, completadas por ellos mismos y los estudios sobre aplicación del AMI. Específicamente debe resaltarse el extraordinario apoyo que han supuesto las memorias presentadas al CIS por Anna Ubeda como base para la monografía que prepara dentro de esta serie de sociología de las ocupaciones. Como se verá, éste ha sido un bloque de trabajos de gabinete, de recopilación, ordenación y contrastación de datos ya existentes, no de búsqueda y creación de nueva evidencia empírica. Se pensaba que esto último no era necesario, que la evidencia empírica a nuestro alcance era más que suficiente para soportar una interpretación de estos procesos y mutaciones definitorios a grandes rasgos de la situación socio-laboral de los trabajadores intelectuales.

La investigación en torno a las carreras, consideradas éstas desde la perspectiva del «ciclo de vida» de la sociología anglosajona (Westergaard y Resler, 76:81) se realizó reelaborando los datos sobre salarios y grupos de edad en las monografías de profesiones específicas a nuestra disposición. No todas poseían estos datos desagregados y, en algunas, esos datos estaban de tal forma que eran inutilizables. De nuevo aquí fueron las monogra-

fías preparadas sobre la situación actual de profesiones específicas o grupos de profesionales desde el Ministerio de Trabajo o en torno a colegios y asociaciones profesionales las que se tomaron como base.

Para analizar las formas y vías de inserción de los trabajadores intelectuales en el mercado de trabajo se partió de la base de dejar de lado el intentar un estudio sobre el paro. Se tomaba el paro como un dato que estaba ahí, y sobre el cual ya existía una reciente y excelente monografía (Martín Moreno: 79) y lo que se pretendía era ver a través de qué vías y formas podían los trabajadores intelectuales acceder a un puesto de trabajo y qué requisitos comportaba esto último. Para obtener una idea de la situación se hizo, en Madrid, una doble prospección. Por un lado, analizando los anuncios aparecidos en el diario *El País* los domingos entre febrero y mayo de 1981 (ambos inclusive); la elección de *El País* se hizo porque este diario parece haberse especializado en anuncios de este tipo, siendo el domingo el día que hay una mayor concentración de ellos. Aunque nosotros lo llevamos a cabo desde una perspectiva mucho más modesta, nos fue de gran utilidad el estudio realizado por el Colegio de Ingenieros Industriales de Barcelona hace unos años (Gabinete de Estudios, 74). Por otro lado, repasamos las bolsas de trabajo de los colegios profesionales, de aquellos que de una u otra forma las mantienen, que son un perfecto complemento a lo anterior, ya que no existe el menor solapamiento entre ambas. Evidentemente, quedaban fuera importantes formas de acceso al puesto de trabajo, de inserción al mercado, como son las relaciones familiares, la amistad y la propia Universidad; el hecho de que de éstas no existe relación, y son, por lo tanto, imposibles de evaluar, hizo que nos tuviéramos que limitar a constatar su existencia.

Esta pequeña investigación se completó con otra relativa a los intentos de control de parcelas de mercado de trabajo vía colegio y título profesional y las perspectivas de cubrir los desajustes entre sistema educativo y sistema productivo que alguna de estas instituciones colegiales está llevando a cabo. La posibilidad que brindó el Colegio de Psicólogos de Madrid de participar en una mesa redonda sobre funciones de los colegios profesionales (Camarero, 80) con representantes de ese colegio y los de economistas, licenciados en políticas, doctores y licenciados y abogados (estos últimos

no pudieron asistir, pero sí hubo participación de sus colegiados en el coloquio) nos dio una ocasión inapreciable para discutir y analizar ampliamente esta problemática.

Para la profundización de la temática que se deriva del puesto de trabajo, lo que pudiera denominarse una primera y cauta aproximación a aspectos de la sociología del trabajo intelectual, partíamos prácticamente de cero. Solamente algunas ideas muy generales, que aparecen expuestas en el capítulo 2, en torno a cuestiones tales como concentración en el trabajo, superespecialización, repetitividad, dependencia, jerarquización, burocratización y sometimiento disciplinario. Para resolverlo se prepararon, en Madrid, cuatro mesas redondas con trabajadores intelectuales directos, cualificados e interesados en esta temática, para los grupos de grandes empresas de industria y servicios, subsectores de la enseñanza, grandes hospitales y subsectores de la administración del Estado (esta última, por un cúmulo de circunstancias, no pudo llevarse a cabo).

Se preparó un esquema de discusión, recogido aquí en el cuadro 1.1 que se repartió previamente. Los participantes fueron todos delegados de los trabajadores en sus empresas o centros de trabajo, por lo que para la realización fue crucial la colaboración con los sindicatos. El hecho de elegir a militantes sindicales con representación delegada se debió a que considerábamos que éstos, como tales, poseerían una mayor capacidad de abstracción y un conocimiento más adecuado de la problemática que cualquier otro trabajador elegido al azar, que al trabajar directamente se evitaría la excesiva generalidad en las descripciones, a la vez que llevase a que la problemática surgida lo fuese a través de experiencias vividas, combinadas con un conocimiento global y una superación de la anécdota derivadas de su posición sindical. Debemos resaltar que en conjunto incluso superaron nuestras expectativas, y que el método resultó sustancialmente válido.

Toda la información referente a sindicación y conflictividad laboral se recogió de las dos grandes centrales sindicales de nuestro país, CC. OO. y UGT, aunque también se utilizaron los trabajos de Víctor Pérez Díaz para la Fundación INI, en lo que se relaciona a acción y organización sindical, y las informaciones aparecidas en la prensa, en lo que se refiere a conflictividad laboral.

CUADRO 1.1

MESA REDONDA SOBRE EL PUESTO DE TRABAJO

Puntos de discusión

1. Trabajo individualizado o colectivo. Porcentajes titulados en los profesionales y técnicos. Porcentajes profesionales y técnicos en el conjunto de trabajadores.
 2. La división del trabajo intelectual. Su parcelación.
 3. Validez de títulos y conocimientos. ¿Se realiza un trabajo técnico específico?
 4. Autonomía en el propio trabajo. Formas de decisión en y sobre el trabajo.
 5. Técnicas deducidas o técnicas desarrolladas. La cuestión de la dependencia tecnológica.
 6. Posibilidades de una visión de conjunto. Hiperespecialización.
 7. Utilización y subutilización de recursos humanos.
 8. Promoción y ascenso. Mando directo.
 9. Abanico salarial. Retribuciones. Horas extraordinarias.
 10. Sindicación y luchas laborales.
 11. Jerarquización. Burocratización.
-

Sobre afiliación, acción sindical y conflictividad en la industria y los servicios pudimos utilizar los datos de la encuesta a grandes empresas de Madrid que había realizado la U.S. de CC. OO. de Madrid, que debidamente matizados daban resultados similares a los de Pérez Díaz; de todos modos, su valor no era de representación estadística, sino de aproximación puntual, pero veraz, a esa problemática en algunas empresas madrileñas. Estos datos, con algún que otro que hayamos podido encontrar y combinados con las encuestas de Pérez Díaz es lo único que hemos podido obtener para estos sectores. Debe tenerse en cuenta que en este campo, el de la sindicación de profesionales y técnicos, el desconcierto y el desconocimiento de los propios sindicatos es, por extraña que esta afirmación pueda parecer, superior en ocasiones al del sociólogo. Así, a título de ejemplo, una miniencuesta dirigida exclusivamente a las 180 primeras empresas industriales del país recabando datos de afiliación, conflictividad y trabajo

en precario o negro de profesionales y técnicos ha tenido que ser abandonada por falta de respuestas suficientes a pesar del interés, las facilidades y la extraordinaria buena voluntad de nuestros contactos con las ejecutivas de las dos grandes centrales sindicales.

Para el análisis de afiliación, acción sindical y conflictividad en los sectores de enseñanza, sanidad y administración, la recogida de datos se hizo a base de entrevistas con las direcciones de las Federaciones respectivas de los dos grandes sindicatos. Para ello se preparó un esquema de discusión y recogida de datos (ver cuadro 1.2) que se les entregó previamente. De todos modos debe tenerse en cuenta que de estos sectores, de su conflictividad, existían posibilidades adicionales de recogidas de datos a través de la prensa, que fueron utilizados como complemento y contraste.

CUADRO 1.2

AFILIACION SINDICAL Y CONFLICTIVIDAD LABORAL

*Esquema de discusión y recogida de datos.
Sectores de enseñanza, sanidad y administración*

1. Conflicto del sector y subsectores a partir de 1976.
 2. Cronología de los mismos.
 3. Niveles de participación.
 4. Conflicto de clase y conflicto corporativo.
 5. Reivindicaciones planteadas.
 6. Relación con la negociación colectiva.
 7. Otros datos relativos al conflicto.
 8. Niveles de afiliación. Desagregación a nivel provincial.
 9. Programas de organización sindical. Programas de acción sindical.
-

Como otro elemento fundamental de evaluación de la implantación sindical se realizó un seguimiento de los resultados de las elecciones sindicales en el segundo colegio, de administrativos y técnicos, que es en el que están censados y votan los trabajadores intelectuales. Desde luego hay algo que debe quedar claro, nuestro seguimiento lo ha sido de todas las elecciones llevadas a cabo a lo largo de 1980, que han sido muchas más de las realizadas en el período entre septiembre y diciembre de ese año. Esto puede

llevar a variaciones entre nuestras cifras y otras, pero hay que entender que nuestro propósito ha sido simplemente medir, vía elecciones, la implantación de las diferentes opciones sindicales, no dar fe de los resultados de un derby electoral.

Para hacer ese seguimiento se creó una ficha para cada centro de trabajo en que se tuviesen datos fidedignos de los resultados del segundo colegio (ver cuadro 1.3). Los datos recogidos permitían el tratamiento por sectores de actividad, por áreas geográficas y por tamaño de la empresa. Los tipos de sindicatos desagregados se mostraron insuficientes para los casos de enseñanza y sanidad, en los que hubo que ir a mediciones más detalladas.

CUADRO 1.3

FICHA DE RECOGIDA DE DATOS. ELECCIONES SINDICALES

EMPRESA

Centro

Provincia

Actividad

Número de empleados

Número de técnicos y profesionales

RESULTADO ELECCIONES (número de delegados obtenidos)

Comisiones Obreras

Unión General de Trabajadores

Otros sindicatos

Sindicatos de cuadros, empresa y amarillos

No afiliados

Total

Se hizo el trabajo para cuatro grandes subsectores que poseen características claramente diferenciadas: la industria y los servicios, la banca y los seguros, la enseñanza y la sanidad. Los tres últimos se desagregaron a nivel geográfico. El primero, con mucho el más importante, se dividió, en todo, entre pequeña y mediana empresa (menos de 1.000 empleados en total), por un lado; gran empresa (el resto), por el otro. El análisis geográfico se hizo para Andalucía, Cataluña, Euskadi, País Valenciano y Madrid, separando grande y pequeña empresa. El análisis sectorial se hizo solamente para los siguientes: automóvil, construcción naval, electri-

cidad/electrónica, energía, ingenierías, química, siderúrgica, telecomunicaciones y grandes transportes.

El bloque de información que todo esto suponía nos obligó a realizar una fuerte selección del material a incluir en este trabajo, y fundamentalmente por razones de espacio, ya que sólo los cuadros y una ligera interpretación de los mismos ocupaban casi 300 folios. Por ello decidimos limitarnos a una muestra que permitiese la comprensión de nuestro objetivo, es decir, el seguimiento de la implantación de los diferentes sindicatos entre los trabajadores intelectuales a través de las elecciones sindicales en el segundo colegio, de técnicos y administrativos.

Para el caso de la industria nos centramos entonces, de forma exclusiva en las empresas de más de mil trabajadores en el sector metalúrgico, es decir, que incluye la siderurgia, la construcción naval, la electromecánica y el automóvil, entre otros subsectores importantes. Para el caso de los servicios nos limitamos al estudio de los siete grandes bancos. En la sanidad redujimos el estudio a los centros dependientes de Insalud. En la administración y en la enseñanza utilizamos los datos completos.

Este método implica que se considera como la implantación sindical que puede considerarse como típica la que se produce en las grandes empresas, lo cual creemos que es básicamente cierto. Por otro lado, es conveniente tener presente que las conclusiones a las que se llega en el análisis de la muestra seleccionada son plenamente aplicables, con ligeras matizaciones, si se consideran los resultados totales.

En conjunto, eso fue prácticamente todo, pero evidentemente, esto no es todo. Hay cuestiones que, aun siendo de una importancia crucial, no han sido analizadas con la profundidad debida, o no han sido tratadas en forma alguna, ya que son objeto de monografías específicas dentro de esta serie dedicada a sociología de las ocupaciones en nuestro país. Así, por ejemplo, todo lo relacionado con la sociología de las profesiones y la validez del modelo de profesión liberal (cuyo tratamiento ha sido hecho por Amando de Miguel y Jaime Martín Moreno), con los procesos de masificación y salarización (desarrollados por Anna Ubeda y a los que ya se ha hecho referencia) y con la problemática cualitativa del paro profesional (estudiada por Francesc Mercadé). Asimismo, en los problemas derivados del puesto de trabajo, éstos no se han

integrado en los problemas de este tipo relativos a todo el colectivo de asalariados (lo cual ha sido objeto de análisis por Juan José Castillo), y en el estudio de ciclos de vida o carreras se ha eliminado cualquier relación con las historias de vida (cuyo tratamiento ha desarrollado Angel Zaragoza).

Hasta aquí en torno a las técnicas y vías de realización de cada una de las investigaciones llevadas a cabo sobre los aspectos que son factibles de ayudar a determinar la adscripción de clase de diferentes grupos de trabajadores intelectuales. Pero es necesario volver a la cuestión general de método. Ya se ha indicado que el intentar medir la inserción de una parte, los trabajadores intelectuales, en el todo, la estructura de clases, por medio del análisis de la parte, puede presentar problemas. El peligro está en que los árboles no nos dejen ver el bosque. Esto lo hemos intentado solventar con una constante relación de la evidencia empírica a otros desarrollos de tipo general, anteriores a este trabajo, y con la reflexión sobre desarrollos teóricos e interpretaciones, también de tipo teórico, sobre los hechos. Pero, como contrapartida, posee una ventaja: no caer en el peligro, no menos común que el ya señalado, de que el bosque no nos deje ver los árboles. Y en este último aspecto creemos poder afirmar que los árboles que hemos visto son árboles y no el ejército de Malcom al asalto del castillo del rey Macbeth.

1.3. La secuencia de exposición

Dado que la inserción de los trabajadores intelectuales en la estructura de clases se ha visto a través de la verificación de la existencia, y hasta qué límites, de un proceso de proletarianización del trabajo intelectual, la exposición sigue un esquema que muestra el intento de verificación efectuado: en primer lugar aislar el objeto de estudio (apartado 1.1 de este capítulo); después adelantar una hipótesis, por medio de la creación de un modelo de proletarianización, modelo constituido en base a toda la experiencia teórica y empírica acumulada de otros trabajos anteriores (capítulo 2); a continuación mostrar las mediciones realizadas para contrastar esa hipótesis en la realidad, divididas en tres grandes bloques: uno recoge todo lo relativo a salarización, masificación, retribuciones, mercado de trabajo (capítulo 3); otro, la proble-

mática del puesto de trabajo (capítulo 4) y el último los aspectos de conflictividad laboral y sindicación (capítulo 5); de todo ello surgen unas conclusiones (capítulo 6) provisionales, puesto que puede haber elementos externos al sujeto que afecten sustancialmente su evolución, puede haber aspectos básicos no tomados en cuenta, o insuficientemente considerados y/o las mediciones pueden tener errores no detectados.

Prácticamente toda la presentación y argumentación aquí recogidas se habían presentado previamente en tres informes consecutivos al Centro de Investigaciones Sociológicas: «Estudio sobre proletarización y sindicación de profesionales» (Madrid, diciembre 1979); «Los profesionales en la sociedad actual. Situación y acción frente al trabajo. Masificación, salarización, puesto de trabajo y organización sindical» (Madrid, mayo 1980); «Proletarización y sindicación de profesionales. Mercado de trabajo, conflictividad y afiliación sindical» (Madrid, junio 1981). El análisis de las elecciones sindicales se preparó como documento interno al grupo con el título «Técnicos y administrativos en la representación sindical» (Madrid, septiembre 1981).

CAPITULO 2

EL MODELO DE PROLETARIZACION

Se considera que una clase o capa social, o más bien algunos, o la mayoría de sus miembros, se proletariza cuando entra a formar parte de la clase social denominada proletariado en la terminología de Karl Marx. Aquí se sigue a este autor en su consideración como proceso, no como hecho puntual, y ligada a la de expansión y penetración del capital. Así,

«*El incremento del capital* lleva consigo el incremento de su parte variable, es decir, de la parte invertida en fuerza de trabajo (...), la demanda de trabajo y el fondo de subsistencia de los obreros crecerán en proporción al capital y con la misma rapidez que éste aumente» (Marx, 64: 517).

A su vez, se puede definir como proletario a aquel miembro del cuerpo social que no posee para atender a su subsistencia otra cosa que su fuerza de trabajo, sea ésta manual o intelectual, la cual tiene que vender en un mercado. El proletariado como clase es, entonces, inseparable del modo de producción capitalista y, desde luego, de la burguesía como clase. De nuevo en esto nos atenemos a los análisis de Karl Marx, quien, en *El Manifiesto*, habla de

«el proletariado, esa clase obrera moderna que sólo puede vivir encontrando trabajo y que sólo encuentra trabajo en la medida en que éste alimenta e incrementa el capital. El obrero, obligado a venderse a trozos, es una mercancía como otra cualquiera, sujeta, por tanto, a todos los cambios y modalidades de la concurrencia, a todas las fluctuaciones del mercado» (Marx, 75: 79).

Por lo tanto, la proletarización debe verse, fundamentalmente, como un proceso, proceso de cambio y transformación al que están sometidos en conjunto los formantes de un determinado grupo, capa o clase. Desde una perspectiva dinámica, que es la que aquí pretendemos adoptar, ese proceso consta de toda una serie de componentes, o subprocesos, de los cuales los más importantes son: masificación, salarización, ruptura de la homogeneidad, concentración, subdivisión del trabajo, repetitividad y dependencia en el puesto de trabajo, jerarquización y burocratización, sometimiento a la disciplina empresarial, conciencia de las situaciones objetivas y búsqueda de soluciones alternativas a la problemática planteada. Como ha dicho el historiador inglés Thomson, de forma realmente brillante: «La clase obrera no surgió como el sol a una hora fijada. Estuvo presente en su propia formación» (Thomson, 72:9).

Estos subprocesos son, en unos casos, susceptibles de mediciones cuantitativas, a veces de forma muy sencilla, como para la masificación, salarización, dependencia o inserción en el mercado de trabajo, y en otros no, siendo entonces necesario recurrir a aproximaciones cualitativas y/o de medición indirecta, siendo el caso más claro el de los niveles de conciencia, o la búsqueda de alternativas. Por otro lado, ni en el todo ni en las partes, los procesos son lineales, sino dialécticos, y además tampoco van todos y cada uno de los componentes a la par, sino que algunos pueden estar bastante avanzados y otros prácticamente no existir. Además, en el caso de los trabajadores intelectuales como en cualquier otro, no afectan, de nuevo, ni al todo ni a las partes, a los distintos grupos componentes del mismo modo, interviniendo razones de todo tipo, incluidas las geográficas e históricas, naturalmente.

Si la proletarización es un proceso, por tanto una secuencia histórica que ya se ha dado para conjuntos y grupos sociales, no estará de más, para dar una más amplia y centrada perspectiva a este estudio, ver cómo eso se produjo. Eric Hobsbawm ha definido, a grandes rasgos, las diferencias entre el trabajo preindustrial y el industrial, caracterizando a este último del siguiente modo:

«Primero es, primordialmente, el trabajo de "proletarios", que no tienen otra fuente de ingresos válida de men-

cionar, a excepción de un salario que reciben por su trabajo (...).»

«Segundo (...), impone una regularidad, rutina y monotonía (... que) tiene que ser forzada por la disciplina (...).»

«Tercero (...) de forma creciente tiene lugar en el imprecedented medio ambiente de la gran ciudad (...).»

«Cuarto (... se da un) conflicto entre la "economía moral" del pasado y la racionalidad económica capitalista presente (...).» (Hobsbawm, 71:85-88).

Salarización, trabajo regular, de carácter rutinario y monótono, sometido a una disciplina empresarial, localizado, junto con la vida cotidiana, en grandes ciudades, desaparición de situaciones pretéritas a lo que se añade la degradación relativa de sus condiciones de vida, lo que técnicamente se llama «pauperización relativa» (Hobsbawm, 71:91) son, hoy en día, también los rasgos definitorios de una mayoría de trabajadores intelectuales. Esto nos llevaría a poder preconizar directamente la existencia de un definido proceso de proletarización del trabajo intelectual. De todos modos habría que considerar las diferencias del momento histórico; y también tener en cuenta otros elementos, a la vez que se profundiza más en éstos ya indicados. Y esto es precisamente lo que hemos pretendido con nuestra investigación.

De lo que se trata, en nuestro caso, es de ver si puede, dentro de estos planteamientos generales, hablarse de la existencia de un proceso de proletarización de trabajadores intelectuales y valorar, directa y/o indirectamente, cuantitativa y/o cualitativamente, los distintos componentes de este proceso para España al finalizar la década de los setenta de este siglo xx. De este modo podríamos ver más correctamente cómo se da su inserción en la estructura de clases, considerando, de nuevo con Thomson, que «una clase es una relación, no una cosa» (Thomson, 72: 11).

2.1. Componentes del proceso de proletarización

Los componentes que hemos identificado como parte del proceso de proletarización, a pesar que, de hecho, poseen grados de desarrollo diferentes y que no se mueven de forma lineal, sí están

estrechamente relacionados unos con otros, a través de complejas interacciones dialécticas (Lacalle, 76a:-130-131); por eso, al ser estudiados aquí de forma separada, lo cual conlleva una mayor facilidad de identificación y de medición para este tipo de aproximación, no debe hacernos olvidar que se trata sólo de una simplificación y esquematización que permite analizar más fácilmente cada uno de los componentes, pero con el evidente riesgo de perder la visión de conjunto. Hecha esta salvedad, que es muy importante tener presente en todo momento, podemos dar un breve repaso descriptivo a esos diferentes subprocesos:

a) *Masificación*.—Entendemos por proceso de masificación los aumentos cuantitativos dentro de un grupo o conjunto de grupos que alcanzan magnitudes de tal categoría que trastocan de forma básica las funciones y relaciones sociales. En el caso de los trabajadores intelectuales, la masificación implica, por todo ello, tanto los aumentos cuantitativos del conjunto de capas y grupos sociales en términos absolutos, como en términos relativos, es decir, que poseen tasas de aumento superiores a las de la población, población activa y población activa asalariada, siendo este aumento relativo, generalmente muy espectacular, el que provoca de forma más directa la trastocación de sus funciones y relaciones laborales y sociales. Los aumentos absolutos son detectables tanto a nivel global como en análisis profesión por profesión (ver cuadros 2.1 y 2.2 para el caso de España, que es el que aquí interesa), los aumentos relativos se determinan sobre todo por el análisis de estructura de la población activa, tanto a escala general como en diferentes ramas y sectores de actividad (ver cuadro 2.3 para nuestro país).

Lógicamente, esos aumentos cuantitativos implican unos determinados cambios en la estructura de la mano de obra y, por ello, en las relaciones entre los distintos grupos que la componen, en la división técnica y social del trabajo a todos los niveles, con la consiguiente necesidad de dar un mayor énfasis a las relaciones y actuaciones funcionales sobre las jerárquicas tradicionales, y de gran importancia para el objeto de nuestro estudio, con el mayor peso que posee el trabajo intelectual en la producción de bienes y servicios; así, Lukács consideraba la característica más importante de nuestra época el trasvase de la obtención de plusvalía

absoluta a la obtención de plusvalía relativa y la manipulación del ocio (Holz, 69: 108-112).

CUADRO 2.1

CRECIMIENTO GLOBAL

	1960	1970	
Técnicos (industria+servicios) ..	267.200	472.000	Δ 78 %
Población activa (PA)	11.816.000	12.529.800	Δ 6 %

(LACALLE, 74:38.)

Profesionales, técnicos y directivos

1972	1973	1974	1975	1976	Δ 1976-1972
766.000	822.000	1.049.000	1.101.000	1.189.000	55,22 %

(MARTÍN MORENO: 79:105.)

CUADRO 2.2

CRECIMIENTO EN ALGUNAS ACTIVIDADES

Médicos: 1963/37.743, 1973/51.954	Δ 37,6 %	3,46 % año
<i>Medicina hospitalaria:</i>		
Médicos: 1963/15.094, 1973/37.743	Δ 150,0 %	13,60 % año
Auxiliares: 1963/11.612, 1972/25.799 ...	Δ 122,2 %	12,20 % año
Arquitectos técnicos: 1962/1.190, 1968/ 2.097	Δ 76,2 %	12,70 % año
Ingenieros industriales: 1960/1.253, 1970/ 2.651	Δ 111,6 %	10,15 % año
Economistas: 1960/1.152, 1970/3.984 ...	Δ 245,8 %	22,35 % año
Enseñantes: 1969:208.000, 1975/310.000 .	Δ 49,0 %	7,00 % año
M.º de Educación: 1966/113.104, 1975/ 161.415	Δ 42,7 %	4,27 % año

Fuentes: Para médicos y medicina hospitalaria, De Miguel, 76:127 y 198, respectivamente. Para arquitectos técnicos, Marcos Alonso, 70:30. Para ingenieros industriales, Marcos Alonso, 74:20, ambos se refieren a Cataluña exclusivamente. Para economistas, Trías Fargas, 72:40. Para enseñantes y Ministerio de Educación, Martín Moreno, 79:85 y 116 respectivamente. Elaboración propia.

CUADRO 2.3
VARIACIONES EN LA ESTRUCTURA OCUPACIONAL

	1968 (%)	1974 (%)
<i>A partir de la población activa:</i>		
Directores y altos funcionarios	0,89	1,36
Profesionales y técnicos	3,41	6,86
Administrativos, comerciales, vendedores	17,05	9,08
Agricultores, etc.	31,59	22,76
Resto trabajadores (indust. y servicios)	46,05	59,18
Fuerzas Armadas	0,74	0,74
Sin clasificar	0,27	0,02
TOTALES	100,00	100,00
	1976 (%)	1978 (%)
<i>A partir de las empresas industriales:</i>		
Directivos	1,33	0,80
Técnicos	22,14	21,20
Administrativos	11,98	13,60
Subalternos	5,68	3,80
Obreros	58,87	60,60
TOTALES	100,00	100,00

Fuentes: Para la población activa, Tamames, 76:202; para las empresas industriales, Salgado, 77 y 79.

Uno de los ejemplos más conocidos de los términos de esta manifestación es el del estudio sobre los trabajadores científicos realizado por De Solla Price, perfectamente aplicable en sus líneas de razonamiento al conjunto de los trabajadores intelectuales, sobre la curva exponencial de crecimiento en este colectivo; así, su cantidad total se dobla cada quince años, mientras que los obreros y la población la hacen cada cincuenta (Price, 73:45). Para el caso de nuestro país, llegábamos a los siguientes datos: de 1960 a 1970, mientras que la población crecía el 8 por 100, la población activa el 6 y los asalariados el 10 por 100, los técnicos de la industria y los servicios lo hacían el 78 por 100 (Lacalle, 74:38). Particular importancia para las consecuencias globales tiene el hecho de que los aumentos cuantitativos no significan exclusivamente unos cambios en la estructura ocupacional, sino en la propia del conjunto salarial, íntimamente ligados a lo que Serge Mallet, en un libro ya clásico, ha denominado la formación de una nueva clase obrera (Mallet, 69).

b) *Salarización*.—El proceso de salarización de toda la sociedad es consustancial al sistema de producción capitalista, que tiende a introducirse en todos los resquicios de la sociedad y reducir todas las relaciones a relaciones mercantiles, incluida la compra-venta de todo tipo de trabajo. Partiendo de este hecho evidente y a los altos niveles de generalidad que operaban, Marx y Engels hablaban en *El Manifiesto Comunista* de una tendencia a la cristalización en dos clases, burguesía y proletariado. Sin entrar a discutir aquí las matizaciones y correcciones que habría que hacer, a partir de la realidad empírica, a este esquema tan amplio, lo que parece cierto es que sí existe una distinción propietarios-asalariados. Desde esta perspectiva global, la salarización de los trabajadores intelectuales es una parte de esa más general de toda la sociedad; y es factible de ser medida, por un lado, para todo el colectivo y, por otro, profesión por profesión, y esto, a su vez, desde una doble perspectiva, positiva, es decir, los aumentos de aquellos que dependen exclusiva o fundamentalmente de un salario, negativa, o sea la disminución, que en casi todos los casos es drástica, del ejercicio libre de las profesiones (ver cuadro 2.4).

CUADRO 2.4

Algunos índices de salarización

PERDIDAS DEL EJERCICIO LIBRE 1964-1970			
	1964	1970	
Ejercicio libre	79.800 (17,85 %)	46.200 (8,6 %)	42,1 %
Asalariados	367.900 (82,20 %)	493.200 (91,4 %)	134,0 %
PORCENTAJE DE ASALARIADOS EN GRUPOS PROFESIONALES			
Total ingenieros			90,7
Total doctores y licenciados			90,6
Total economistas			93,0
Aparejadores (Cataluña y Baleares)			74,0
Peritos industriales (Aragón)			88,9
Arquitectos			49,0
Médicos			42,0
Abogados (Barcelona)			28,0
Farmacéuticos			7,0

Fuentes: Pérdidas ejercicio libre, Lacalle, 74:39; ingenieros, Ministerio de Trabajo, 74:23; doctores y licenciados, Ministerio de Trabajo, 77:62; economistas, Ministerio de Trabajo, 80:60; aparejadores, Marcos Alonso, 70:60; peritos industriales, Colegio Oficial, 77:37; arquitectos, Martín Moreno, 76:30; abogados, Balcells, 74:113; farmacéuticos, Arranz, 78:328; médicos, INP, 77:196 y 207.

De todos modos, como hemos planteado en otros estudios (Lacalle, 76b:24-29), en los trabajadores intelectuales debe tomarse en consideración no solamente la salarización directa, sino las formas indirectas de dependencia de grandes organizaciones que existen en profesiones con una larga tradición de ejercicio liberal (abogados, arquitectos y médicos sobre todo) y también, con un signo contrario a lo anterior, la existencia de ejercicio libre, en algunos casos, como segundo trabajo (esto ocurre en médicos, arquitectos técnicos, algunos ingenieros e ingenieros técnicos y otros).

c) *La ruptura de la homogeneidad profesional.*—Hay una aquiescencia bastante generalizada en el hecho de que es totalmente imposible enfocar el estudio de los trabajadores intelectuales y el de las diferentes profesiones, como grupos homogéneos. Elliot ha señalado muy justamente que esta falta de homogeneidad se da tanto entre profesiones (profesiones de élite, profesiones secundarias) como dentro de cada profesión (profesionales de élite, profesionales normales) (Elliot, 75:154-157). La medición de este hecho, que es en realidad una auténtica ruptura de una homogeneidad anteriormente existente, sobre todo en el caso intraprofesional, pero también entre conjuntos de profesiones antes más equilibradas y ahora diferenciadas unas de otras, debería hacerse para cuatro indicadores básicos: *status*, poder, ingresos y educación, si bien la falta de datos homogeneizados obliga a utilizar uno solo de ellos, el de los ingresos, el más fácilmente cuantificable, pero que nos da, evidentemente, una aproximación muy burda. Desde esta perspectiva, todo ello puede medirse, tanto a nivel global (abanico de salarios para el conjunto de profesionales del país), como profesión por profesión (ver cuadro 2.5 para este último caso). El estudio que periódicamente realiza en nuestro país la Escuela de Organización Industrial y que suele utilizar, sobre todo, medias por escalas más o menos homogéneas y referirse básicamente a grandes empresas, da una relación directivo/técnico titulado/técnico no titulado, de 3,3/1,6/1, a la vez que muestra cómo las relaciones mínimo/máximo entre distintas ocupaciones de carácter técnico directivo han ido creciendo entre 1976 y 1979 (Salgado, 79).

CUADRO 2.5

LA FALTA DE HOMOGENEIDAD PROFESIONAL

<i>Relación máximo/mínimo salario</i>	
Ingenieros	1 a 6,7
(Total y en cada especialidad)	
Doctores y licenciados	1 a 8
Total y en cada especialidad, excepto:	
Geólogos	1 a 6,4
Sociólogos	1 a 3
Economistas	1 a 35
Peritos industriales	1 a 5
Aparejadores	1 a 10
Asistentes sociales	1 a 6,5

Fuentes: ingenieros, Ministerio de Trabajo, 74:38; doctores y licenciados, Ministerio de Trabajo, 77:74; economistas, Trías Fargas, 72:236; peritos industriales, Colegio Oficial, 77:40; aparejadores, Marcos Alonso, 70:297; asistentes sociales, Estruch, 76:110.

d) *Concentración en el trabajo.*—Los trabajadores intelectuales han ido perdiendo la práctica del trabajo individualizado (fuese o no asalariado) y han ido pasando de forma cada vez más clara a un trabajo integrado, en equipo, y esto no sólo entre los que son del mismo o distinto grado, sino con el conjunto de los asalariados. Cada vez trabajan más en centros más grandes con un mayor número y porcentaje de trabajadores intelectuales, y la tendencia es a que entre ellos estén cada vez más interrelacionados, así como con el resto de los trabajadores. El trabajo es cada vez más colectivo, y realizado por lo que Marx denominó el «taller colectivo» (Marx, 73:95-97), dentro de una unidad productiva o en la colaboración de varias unidades productivas. Aquí, de nuevo, como en el caso anterior, es más sencillo realizar mediciones indirectas (trabajadores intelectuales que trabajan con un gran colectivo de asalariados similares y/o en grandes empresas) y de forma fragmentaria, profesión por profesión, al nivel del estado actual de la cuestión (ver cuadro 2.6)).

e) *Superespecialización, repetitividad, dependencia.*—Como es perfectamente lógico, los cambios fundamentales no son sólo los que pudiésemos denominar macroestructurales (los ya vistos y los

CUADRO 2.6

CONCENTRACION EN EL PUESTO DE TRABAJO

En empresas de más de 250 y más de 750 empleados:

	<i>Porcentaje</i>
Doctores y licenciados	45,4 y 32,5
Físicos	70,2 y 55,8
Químicos	49,6 y 36,8
Matemáticos	70,8 y 60,4
Biólogos	46,6 y 13,3
Geólogos	30,8 y 30,8
Filosofía y Letras	30,0 y 19,2

En empresas de más de 250 y más de 1.000 empleados

	<i>Porcentaje</i>
Economistas	60,2 y 36,8
Ingenieros industriales (Cataluña) .	53,0 y 30,6
Ing. aeronáuticos (más de 1.000) ...	62,3
Ing. aeronáuticos (más de 5.000) ...	42,2

Porcentaje de médicos en hospitales: 1963, 39,7; 1973, 68,4.

Porcentaje de enfermeras en hospitales: más de 500 camas, 67; más de 1.000 camas, 39.

Fuentes: doctores y licenciados, Ministerio de Trabajo, 77:205; economistas, Trías Fargas, 72:116; ingenieros industriales; Marcos Alonso, 74:67; ingenieros aeronáuticos, I.A.A., 74; médicos, De Miguel, 76:198; enfermeras, Martín Barroso, 78:69.

relativos al mercado de trabajo, sobre los que volveremos más adelante), sino los que derivan directamente del puesto de trabajo y la función en él desarrollada. Quizá éstos sean a la larga más importantes, o sean los verdaderamente decisivos, dado que afectan a la cotidianeidad de forma permanente; pero es un hecho que al convertirse en rutinarios son, a veces, racionalizados y, por otro lado, lo que sí son es menos factibles de cuantificación directa o mediada en primer grado, debiendo recurrirse a mediciones muy indirectas y poco fiables en definitiva.

Entre este tipo de cuestiones se encuentran la superespecialización, con el consiguiente efecto de pérdida de visión de conjunto, pérdida de conocimiento del proceso de trabajo como unidad y pérdida del control del mismo, la repetitividad de las tareas, consecuencia directa de lo anterior, y la dependencia para la ordenación, la preparación y la planificación del propio trabajo, ligada de alguna forma a la pérdida de mando sobre otros. En cierto

modo, esto se relaciona a la situación en la escala de la estructura empresarial (niveles hasta la cumbre) y la existencia o no de mando efectivo. Aquí, al nivel de datos, es más factible también la medición indirecta, como se ha indicado, y profesión por profesión (ver cuadro 2.7), entrando en ello los grados de satisfacción en el trabajo (cuadro 2.8).

CUADRO 2.7

NIVELES DE DEPENDENCIA

No pertenecen a la alta dirección

	<i>Porcentaje</i>
Total ingenieros	75,1
Aeronáuticos	87,2
Agrónomos	80,9
Caminos	77,7
Industriales	65,7
Minas	74,1
Montes	84,6
Navales	76,6
Telecomunicación	83,7

Fuente: Ministerio de Trabajo, 74:25.

CUADRO 2.8

SATISFACCION EN EL TRABAJO

*No satisfechos con la retribución
y la promoción y el desarrollo vocacional*

	%	%	%
Total ingenieros	41,4	46,8	34,2
Ingenieros aeronáuticos	46,1	53,9	39,7
Ingenieros agrónomos	44,1	50,1	34,0
Ingenieros caminos	31,5	40,4	30,9
Ingenieros minas	38,9	46,6	35,6
Ingenieros montes	51,9	57,4	34,8
Ingenieros navales	39,6	39,6	33,0
Ingenieros telecomunicación	46,4	49,3	37,3
Economistas	48,9	52,8	29,8

CUADRO 2.8 (cont.)

No satisfechos con el trabajo

	<i>Porcentaje</i>
Total doctores y licenciados	64,0
Físicos	64,7
Químicos	66,1
Matemáticos	51,5
Biólogos	58,0
Geólogos	65,9

Fuentes: ingenieros, Ministerio de Trabajo, 74:44, 46, 48; economistas, Trías Fargas, 72:132; doctores y licenciados, Ministerio de Trabajo, 77:117.

f) *Jerarquización, burocratización y sometimiento disciplinario.*—Estos son otros aspectos de ese trabajo, más ligados a la estructura empresarial y quizás por ello más factibles de cuantificación. El trabajador intelectual aparece cada día más inserto en un engranaje burocrático y jerarquizado, en el cual no está situado en la cima, y sometido a aspectos disciplinarios parecidos a los de la clase obrera tradicional. Dentro de todo esto las carreras ven cerrados sus horizontes y las posibilidades de promoción decrecen (cuadros 2.7 y 2.8).

g) *La inserción en el mercado de trabajo.*—El trabajador intelectual está inserto, dada su condición de masificado y asalariado, en un mercado de trabajo que, como ha mostrado un estudio sistemático del tema (Gabinete de Estudios, 74), se rige por las mismas leyes que el de los trabajadores manuales, como ejemplo de mercado de trabajo clásico, y sufre los mismos altibajos que éste. De todos modos, todavía puede considerarse que es el de este colectivo un «mercado de trabajo interno» (Menduiña, 76:33), relativamente autónomo y sin interferencias con el general, aunque se someta a las mismas leyes y vicisitudes, o para ser aún más exactos, existen una serie de mercados internos interrelacionados que tienden a solaparse, y en algunos casos ya se confunden.

El mercado de trabajo se concreta fundamentalmente en dos aspectos principales, las percepciones salariales y el empleo, y aquí es donde más se nota la tendencia hacia la homogeneidad con el mercado global. Por un lado, la incidencia directa de los salarios de los trabajadores intelectuales en los costos empresariales ha llevado a una disminución drástica del abanico, mucho

más en nuestro país, en el que se partía de diferencias escandalosas; así, sólo entre 1976 y 1978, y para España, la relación técnicos titulados/técnicos no titulados/subalternos pasó de 3.2/2.6/1 a 2.9/1.8/1 (Salgado, 77 y 79), en donde, como se ve, el cierre es más agudo entre técnicos no titulados/subalternos que en la otra relación. En cuanto al paro, la OIT resumía su investigación sobre este punto diciendo que «en numerosos países cada vez es más difícil para los trabajadores intelectuales encontrar o conservar un empleo» (OIT, 77:44), las cifras de paro alcanzaban en los países capitalistas avanzados proporciones desconocidas y preocupantes, siendo especialmente dramáticas para aquellos que buscaban un primer empleo. En nuestro país la situación es probablemente peor y se arrastra desde hace más tiempo; promociones enteras no encuentran colocación en los tres últimos años y en algunas el paro alcanza cotas increíbles (cuadro (2.9).

CUADRO 2.9

LAS CIFRAS DEL PARO

	<i>Porcentaje</i>
Doctores y licenciados	8,9
Físicos	4,7
Químicos	6,5
Biólogos	11,1
Matemáticos	7,1
Geólogos	20,0
Filosofía y Letras	9,5
Total ingenieros	0,9
Aeronáuticos	2,1
Agrónomos	2,3
Caminos	1,0
Industriales	0,4
Minas	0,4
Montes	0,2
Navales	1,3
Telecomunicación	0,1
Titulados superiores	1,0
Abogados	3,0
Veterinarios	3,0
Titulados mercantiles (1975)	4,0
Licenciados facultades (1974)	9,0
Ingenieros (1965)	4,0
Ingenieros (1972)	11,0

CUADRO 2.9 (cont.)

Parados de activos con estudios superiores

Varones:	1,4 % 1972;	2,6 % 1974;	2,1 % 1976
Hembras:	3,0 % ;	7,2 % ;	6,5 %

Fuentes: doctores y licenciados, Ministerio de Trabajo, 77:29; ingenieros, Ministerio de Trabajo, 74:19; resto, Martín Moreno, 79:126, 127, 128.

2.2. Conflictividad y sindicación

La conflictividad, y de forma mucho más clara la conflictividad laboral, y la sindicación, son tanto un índice de los niveles de proletarización, o más ampliamente de la situación de clase, de los trabajadores intelectuales en nuestro caso, como las formas en que ese conjunto de grupos reacciona frente a su situación socio-laboral. Es desde este doble punto de vista cómo estos subprocesos deben ser considerados, y es esta doble caracterización la que justifica su tratamiento como bloque separado del resto de subprocesos, tratamiento que aquí vamos a realizar apoyándonos fuertemente en otros desarrollos anteriores (Lacalle, 75, para el conflicto, y Lacalle, 80, para la sindicación).

2.2.1. *La conflictividad laboral*

El conflicto en los trabajadores intelectuales posee tres vertientes delimitadas, aunque, como es lógico, fuertemente relacionadas entre sí: la política, la social y la laboral. Sin pretender quitar ni un ápice de importancia a las dos primeras, aquí nos hemos centrado en el tercer tipo de conflicto, el laboral, y ello, principalmente, porque es el que posee una mayor relación con la problemática de proletarización. Pero existe otra razón adicional, las vertientes social y política del conflicto de los trabajadores intelectuales se han venido produciendo a través de los colegios y asociaciones profesionales; pues bien, como ha señalado uno de los estudiosos que más atento ha estado al seguimiento de esta problemática:

«Hoy (primavera de 1979), este activismo profesional constituye nuestro pasado sociológico, sobre todo a nivel institucional. Lo que hace unos años (finales de 1975) era

noticia habitual en los periódicos se ha transformado en excepción. La vida colegial continúa, pero ya no tiene aquella dimensión pública que tenía antes» (Zaragoza, 80: 75-76).

Lo primero que se nos plantea al intentar un análisis del conflicto laboral en los trabajadores intelectuales es si existe alguna razón para hacerlo, dado que en realidad son parte integrante del conjunto de asalariados y en pura lógica el conflicto laboral estaría integrado en el general. Es decir, debemos preguntarnos si existen una tipología y unos modelos específicos para estos grupos. Detengámonos siquiera sea de pasada en algunas consideraciones al respecto.

Las causas desencadenantes de un conflicto de este tipo pueden ser divididas, para el caso de los trabajadores intelectuales, en dos bloques básicos. Uno que englobaría las causas que pudiésemos denominar generales, o comunes a todo el conjunto de trabajadores asalariados, y otro que estaría compuesto por causas específicas, o particulares, de los grupos que aquí se están estudiando.

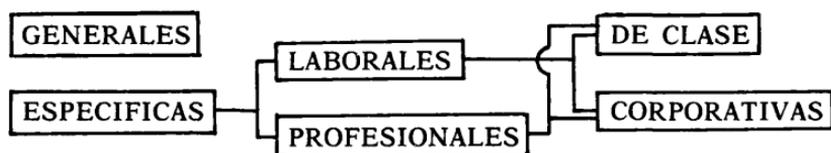
Sobre las primeras no parece necesario detenerse. En cuanto a las otras, pueden pertenecer, a su vez, a otros dos bloques fundamentales: estrictamente laborales, o más relacionadas a una problemática profesional, pero que se produce dentro del centro de trabajo. Las laborales son, por ejemplo, la necesidad de contrato de trabajo, de entrar a formar parte de la negociación colectiva, de utilizar de los derechos sindicales existentes sin sufrir ningún tipo de discriminación por ello, la clarificación de los esquemas de remuneración, y de las formas y vías en que ésta se produce, la delimitación clara de responsabilidades para finalizar con las funciones de mantenimiento de la disciplina empresarial, la participación en la puesta en marcha y control de la seguridad en el trabajo, etc. Las que aquí llamamos profesionales se centran, entre otras, en el reconocimiento de la titulación (que puede adquirir un carácter netamente corporativo si lo que se pretende es que el título defina el puesto, e incluso dentro de una banda jerárquica determinada), la objetividad en los sistemas de selección-promo-

ción y el control de los mismos por parte de los interesados, dado que en este momento todo ello se encuentra sometido a la más absoluta discrecionalidad empresarial, la eliminación de la burocratización y jerarquización de las tareas científicas, técnicas y artísticas (que puesta al revés adquiere, de nuevo, el rasgo del corporativismo, al plantearse un conflicto para que esas características se refuercen), la formación permanente a cargo de las empresas. En el caso de nuestro país adquieren una extraordinaria importancia las derivadas de la dependencia tecnológica y financiera con respecto al extranjero, tales como discriminación en el puesto de trabajo, salarial, de funciones; incluso en lo relativo a la seguridad en el empleo, aspecto este último no exclusivo de los trabajadores intelectuales, desde luego, y para ello no basta más que recordar los muy recientes conflictos de Standard Eléctrica, Robert Bosch (antigua Femsa) e Hispano Olivetti, por señalar los más conocidos.

Ahora bien, esta clasificación, hasta ahora esbozada, del conflicto laboral a través de sus causas en los trabajadores intelectuales, se cruza con otra, que de alguna forma ya ha surgido en la argumentación. La que se da entre conflicto de clase y conflicto corporativo. Por el primero puede entenderse aquel que produciéndose conjuntamente, paralelamente o al margen del resto de los asalariados, no interfiere en absoluto con las reivindicaciones que estos últimos plantean; corporativo será, por oposición, aquel cuyas causas llevan a planteamientos que de resolverse en el sentido indicado irían en detrimento de las condiciones y objetivos de los demás, que se plantean desde una perspectiva de grupo cerrado a costa del resto, en donde pueden estar incluidos otros trabajadores intelectuales, por ejemplo, los recientes conflictos de médicos, o de catedráticos y agregados. Estas causas corporativas están dentro, desde luego, de las profesionales, ya hemos indicado algunas, pero también pueden ser estrictamente laborales, por ejemplo, la implantación de abanicos salariales abusivamente abiertos, el mantenimiento de las remuneraciones ocultas o la petición de primas en función del rendimiento del personal directo a su cargo. Tendríamos, por lo tanto, una situación del tipo de la que muestra el esquema 2.1.

ESQUEMA 2.1.

Causas del conflicto laboral



Los conflictos de tipo corporativo, que obedecen a causas corporativas, son, por su propia esencia, inasimilables por el resto de asalariados manuales o intelectuales, que no pertenece al grupo. Los otros, los que obedecen a causas que de forma muy genérica hemos llamado de clase, sí pueden serlo. Es decir, en este último caso, las posibles causas específicas de conflicto, en su doble vertiente laboral y profesional, corresponden, o bien a lo nuevo de la situación en los trabajadores intelectuales, como ocurre, por ejemplo, con la cuestión del contrato de trabajo, cuestión ésta en absoluto baladí, como muestra el cuadro 2.10 para el caso de los doctores y licenciados, y que está más que asumida por la clase obrera tradicional, o bien a situaciones que tarde o temprano se le van a presentar al conjunto de los asalariados, como puede ser la necesidad de la tecnificación de la función, o bien, por último, a cuestiones paralelas de signo muy similar, tal y como el problema de la formación permanente.

CUADRO 2.10

TRABAJADORES INTELECTUALES SIN CONTRATO DE TRABAJO

	<i>Porcentaje</i>
Doctores y licenciados	18,9
Físicos	12,9
Químicos	19,0
Matemáticos	10,1
Biólogos	18,9
Teólogos	23,9
Filosofía y Letras	20,8

Fuente: Ministerio de Trabajo, 77:62.

Nota: El porcentaje lo es sobre todo el colectivo, empresarios y profesionales libres incluidos, y no sólo sobre los asalariados.

Se producen en este terreno, el del conflicto laboral de clase, elementos parecidos a los que señalaba un estudio sobre las actitudes de los empleados de banca,

«la evolución de la sociedad industrial madura implica para todos los que participan en sus sectores más avanzados, una actitud muy distinta a la de la clase obrera tradicional. La aparición de la automatización en las industrias avanzadas y su extensión a sectores tan diferentes como el de la producción, la distribución, los transportes y los servicios, cambia profundamente la idea misma de la clase obrera, que adopta ahora un carácter más técnico, más económico. La introducción de la automatización ha modificado numerosos supuestos de la concepción tradicional del trabajador (...), la convergencia entre las situaciones de los obreros y de los empleados parece ser progresiva (...), la clase media ha empezado a abandonar su papel de "amortiguadora" en conflictos entre la clase dominante y la clase trabajadora, inclinándose cada vez más hacia esta última» (Tezanos, 73: 171-172).

Ahora bien, por un lado se da el conflicto por causas corporativas, que ya se ha indicado que es totalmente incompatible, que va en contra de esa inclinación. Por otro lado, en el de clase, existen una serie de situaciones que también frenan esa inclinación, que no pueden ser dejadas a un lado. Hay una incomprensión del problema global por parte del conjunto de los asalariados, a lo que se añade una desconfianza hacia los trabajadores intelectuales; y hay también, por parte de los trabajadores intelectuales, un origen mayoritariamente pequeño y mediano burgués, una educación con fuertes tintes individualistas, una casi total falta de historia conflictiva y de práctica de clase y una falta de conciencia por la cual se cree poder resolver los problemas de forma parcial.

Todo este esquema se veía apoyado por la evidencia empírica que existía hasta 1975, aunque debe hacerse la salvedad de que para entonces no había surgido de forma clara y nítida, como ha aparecido después, el conflicto corporativo; los elementos corporativistas se encontraban latentes, borrados por las peculiaridades políticas, tales como la falta de institucionalización del con-

flicto laboral y la inexistencia de libertad sindical. Así ocurría con los pocos ejemplares existentes, los de los técnicos de producción y los servicios (Standard, ingenierías, etc.), los médicos internos y residentes, los enseñantes, los actores, los empleados de banca (Lacalle, 75: 105-148; Lacalle, 76a: 135-153; Lacalle, 76b: 61-89), conflictos de cuyos análisis se obtenían una serie de conclusiones (Lacalle, 76b: 87-89) que, lógicamente, forman parte del modelo a verificar por medio de la nueva y más reciente evidencia empírica.

1) Se está en los inicios del movimiento, es decir, lo que existe son tendencias que señalan el futuro comportamiento de los trabajadores intelectuales.

2) Los conflictos laborales se dan generalmente cuando existen grandes concentraciones de trabajadores intelectuales.

3) Se da generalmente una conciencia política previa en vanguardias organizadas. En este aspecto, la experiencia del movimiento estudiantil de los años sesenta ha sido, indudablemente, un elemento decisivo para la radicalización de los trabajadores intelectuales de los años setenta.

4) Se da (se daba) un elemento extra de radicalización de los enfrentamientos debido a la existencia del sindicalismo vertical.

5) Las vías de participación en el conflicto laboral se van pareciendo cada vez más a las que emplea la clase obrera tradicional: asambleas, manifestaciones, plantes y huelgas.

6) Inicialmente se producen formas de movilización tímidas y originales, tales como peculiaridades en el vestido, silencios, etcétera.

7) Como en todo conflicto, y más en una época en la que no estaba institucionalizado, se produce la espiral reivindicación-acción-represión. Esta última adquiere una dureza difícilmente justificable a no ser que exista un intento patronal de prevenir una mayor participación de trabajadores intelectuales.

8) El colegio profesional no es un interlocutor válido para el conflicto laboral. Sin embargo, en ocasiones ha participado como apoyo, a una u otra de las partes.

9) El estallido del conflicto laboral supone que las condiciones de trabajo priman sobre las profesionales, y supone también que una parte de los afectados asume este hecho.

10) El conflicto marca la ruptura de lo que se considera homogeneidad del grupo. En múltiples ocasiones enfrenta a trabajadores intelectuales entre sí, incluso dentro de una misma profesión.

11) Se va produciendo una toma de conciencia progresiva sobre la real situación socio-laboral, y este hecho no es de ningún modo espontáneo.

2.2.2. *La sindicación*

En las relaciones dentro de la sociedad y del trabajo se generan mecanismos de defensa de los intereses. Estos mecanismos son individuales o colectivos y se van modificando y adaptando, con mayor o menor retraso, a las condiciones específicas de cada grupo y época para mejor realizar esa labor. Eso se da también, como es lógico, para los trabajadores intelectuales. Una de las consecuencias fundamentales de todo el contradictorio proceso de proletarianización que hemos descrito es que, contrariamente a situaciones históricas ya superadas, desaparece la viabilidad de la negociación individual de las condiciones de trabajo, «las negociaciones con sus empresarios se hacen cada vez más impersonales» (Frankel, 72:224). En estas condiciones la única vía realista es la organización y acción colectiva institucionalizada.

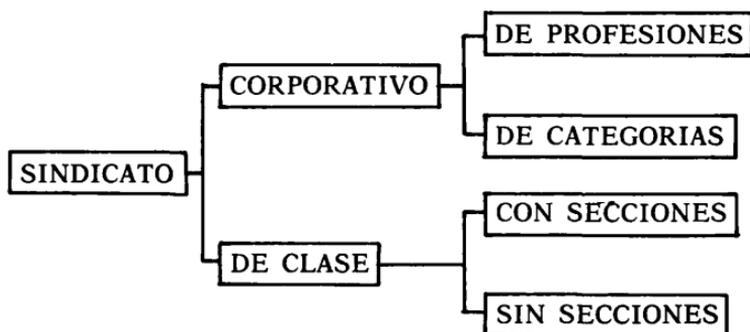
Esto puede llevarse a cabo por medios sindicales o de asociacionismo profesional (colegios y asociaciones profesionales). Razones de la propia composición de las mismas, y fundamentalmente la falta de homogeneidad en cuanto a las relaciones de producción de sus miembros, ya que los hay liberales y asalariados, empleadores y empleados, implican la inviabilidad de las segundas. De hecho, ni en nuestro país ni en otros de capitalismo avanzado, esta opción se plantea más que marginalmente. Por todo ello, ante la necesidad objetiva e imperiosa para los trabajadores intelectuales de defender sus intereses y plantear sus alternativas socio-económicas a través de la acción colectiva, la forma idónea es la sindical.

Existen dos tipos básicos de sindicación, uno que puede deno-

minarse corporativo y el otro que es universalmente conocido como sindicato de clase; el primero se dirige a un estrato horizontal determinado del conjunto de asalariados, mientras que el segundo se dirige a todo el conjunto de forma indiscriminada. A su vez, dentro de cada uno de esos dos tipos fundamentales pueden darse varias formas de concreción, que en realidad se pueden reducir a dos tipos: el sindicato llamado corporativo puede ser de profesiones o de categorías; el sindicato de clase puede incluir o no secciones específicas dentro de él. Nos detendremos a explicar esas diferentes formas, que corresponden al esquema 2.2.

ESQUEMA 2.2

Tipos y formas básicas de sindicación



Ejemplo de sindicatos corporativos de profesiones son los sindicatos de oficio, base de la organización de la CNT, por ejemplo, hasta una etapa tan cercana como 1939, y en algunos casos todavía existentes en Inglaterra, aunque con tendencia a desaparecer, y que para el caso de trabajadores intelectuales correspondería a organizaciones creadas desde los colegios y asociaciones profesionales, dentro de ellos o paralelas; serían sindicatos de arquitectos, aparejadores, ingenieros de una u otra especialidad, economistas, etc. En este último caso, al producirse los procesos de salarización y masificación junto con los demás señalados, en una fase en que el capitalismo se encuentra completamente institucionalizado y consolidado, estos sindicatos no tienen ninguna

razón de ser. Ya se ha indicado cómo, salvo en algunos casos aislados, no existen en países con desarrollo industrial igual o superior al nuestro, y de hecho en España los colegios y asociaciones profesionales han dejado, prácticamente y de forma casi generalizada, de pretender realizarlos. Solamente habría que señalar la excepción de los sindicatos médicos, aunque en realidad, operan dentro de una sola rama, la de la salud, sin tener incidencia en ninguna otra (por ejemplo, médicos de empresa), por lo que en la práctica no corresponde a este primer tipo y forma, sino al corporativo categorial.

Esta segunda forma, corporativa por categorías, es hoy en día prácticamente inexistente en el movimiento obrero; en una fase determinada del desarrollo capitalista la burguesía jugó la baza de impulsarlos con un claro carácter amarillo, de colaboración de clases. Sin embargo, es esta forma sindical la que se adopta fuera del sindicalismo de clase, en los países desarrollados para trabajadores intelectuales, y lo mismo ocurre en el caso particular de España.

El sindicato de clase, que es el tipo mayoritariamente existente en todo el mundo, no posee limitaciones para la afiliación de cualquier asalariado, por lo que se compromete, en principio, a defender los intereses de todos y en conjugar sus reivindicaciones y propuestas alternativas en un todo único coherente y estructurado. Dentro de él existen multitud de formas de relación y colaboración entre los distintos grupos de trabajadores asalariados, pero, de cara al tema que nos ocupa, se dan dos principales, señalados en el esquema 2.2.

En la primera, que posee secciones específicas, y que a título de ejemplo podrían ser de no cualificados, cualificados, administrativos y técnicos (esto es sólo un ejemplo, no significa que realmente ocurra así o que sea un posible modelo a implantar), los grupos de asalariados que entran dentro de cada una de esas secciones actúan sindicalmente en ellas, preparan sus reivindicaciones y alternativas y desarrollan parte de su vida y acción sindical, de forma autónoma, aunque los grados y niveles de autonomía pueden ser, lógicamente, extremadamente variados, pero en esencia integrada con el resto, con los consiguientes procesos de reestructuración y homogeneización, para llevar a cabo la acción común global. De hecho, en la práctica real, estas secciones espe-

cíficas se organizan de cara a los grupos y capas con problemas muy determinados y acuciantes y/o que poseen una experiencia y tradición escasa de sindicación y están incorporándose al movimiento obrero, no teniendo esta incorporación plenamente consolidada; su nivel de conciencia, por un lado, es bajo y el nivel de asunción de su problemática por parte del conjunto del movimiento obrero es también bajo; de ahí la necesidad de esas secciones específicas, que hoy en día suelen existir para jóvenes, mujeres, en algunos casos la oficina y los trabajadores intelectuales.

La segunda forma de sindicato de clase no necesitaría, en principio, ningún comentario; acogería a todos los asalariados dentro del sector, rama y centro de trabajo, con cruces regionales y nacionales y locales, y sin ninguna diferenciación entre unos y otros grupos. Quizás pueda considerarse como un esquema ideal al que llegar, no como un punto de partida; pero es que, además, independientemente de cualquier concepción programática, se muestra no operativo y tiende a construir las secciones de una y otra forma.

Debido a todo ello, la realidad es que los tipos y formas de sindicación en trabajadores intelectuales pueden ser reducidos a dos operativos: el corporativo-categorial, que llamaremos desde ahora de cuadros, y el de clase con secciones, sean éstas del tipo que sean, que llamaremos simplemente de clase. Repasemos entonces brevemente las similitudes y diferencias entre uno y otro tipo. El carácter común viene de lo que significa la organización y acción sindical, a la cual se adscriben ambos en sus aspectos más generales. Más interesante es, por lo tanto, detenerse a analizar las diferencias.

En primer lugar, y esto es sin duda lo más importante, es el colectivo al que se dirigen. Los de clase a todos los asalariados, entre los que se incluyen, lógicamente, a los trabajadores intelectuales, explicitando, como ya se ha indicado, sus características y condiciones específicas; las de cuadros a esos grupos particulares; a partir de ahí, este enfoque condiciona todas las alternativas, tácticas y estrategias sindicales.

Por ejemplo, y de forma clara, en las plataformas de acción y en las formas de lucha. Mientras que la asamblea, el plante y la huelga son típicos del movimiento obrero, y por lo tanto, del sindicato de clase, por no hablar de movilizaciones masivas fuera de los centros de trabajo (concentraciones, mítines, manifestacio-

nes), no ocurre lo mismo con el sindicato de cuadros, más dado a un tipo de acción que los americanos definen como *lobby*; desde luego, no renuncian en principio ni a la asamblea ni a la huelga, aunque no sean muy propicios a ellas, y sí parecen no incluir entre sus formas las realizadas masivamente y separadas del lugar de trabajo.

Otro tanto podría decirse de la organización de las comunicaciones internas y externas, murales, comunicación oral por grupos, asambleas y voto a mano alzada en un caso, comunicación individualizada, oral persona a persona, urnas o simplemente eliminación de votaciones en el otro. De todos modos, algunas de las formas de comunicación, las que corresponden a las peculiaridades de trabajo de los trabajadores intelectuales, están siendo utilizadas por el sindicalismo de clase, aunque no coincidan con las que habitualmente empleaba.

Las formas de organización presentan también diferencias, algunas puramente técnicas, derivadas de la distinta magnitud del colectivo que agrupan. Sin embargo, los sindicatos de cuadros adaptan mucho más su estructura a la jerárquica de la empresa o centro de trabajo, mientras que los de clase se atienen a una organización que permite una mayor incidencia de las bases.

Pero, desde luego, la diferencia fundamental está en qué es lo que ponen en primer plano. Al nivel más general y abstracto los sindicatos de clase plantean el enfrentamiento propietarios de medios de producción/vendedores de fuerza de trabajo como el eje fundamental incluso de su existencia; para los sindicatos de cuadros, por otro lado, existen una serie de cortes horizontales que les sitúan en una posición intermedia entre los empresarios y el resto de los asalariados, con situaciones enfrentadas con unos y con otros, estando, de hecho, más dispuesto a que su eje de enfrentamiento prioritario sea el segundo, y no el primero.

Así, en esencia, al universalismo buscado, aunque no siempre conseguido, de los sindicatos de clase se opone el particularismo de los sindicatos de cuadros, de claro signo corporativo. A los planteamientos globales subsumidos en alternativas a largo plazo y combinados con tácticas y estrategias del aquí y el ahora de los sindicatos de clase se opone la fragmentación y particularidad, la más de las veces con opciones exclusivamente a corto plazo de los otros. Y, evidentemente, a la tradición y la experiencia de más

de ciento cincuenta años de lucha por la defensa de los intereses de los asalariados, se enfrenta la falta de todo ello.

De todos modos hay toda una serie de aspectos que afectan básicamente a la ideología sindical de los sindicatos de cuadros y que les sirven de autojustificación para su existencia, que merece la pena siquiera reseñar. Por un lado, su presentación como los únicos y verdaderos defensores de los intereses de los profesionales, ya que dentro de los sindicatos de clase éstos se verían sometidos a los de la mayoría de obreros manuales y administrativos; algo de ello hay de cierto, ya que sería absurdo negar la existencia de un corporativismo obrerista. Por otro, los sindicatos de cuadros se presentan como unitarios y apolíticos frente a la pluralidad y el sometimiento a los partidos políticos de los sindicatos de clase. Desde luego, el tema del unitarismo no pasa de las mera declaración de principios, común por otro lado, a los sindicatos de clase; la pluralidad sindical en nuestro país es un hecho, y la unidad sindical, como mucho, un deseo y un objetivo. En cuanto al apoliticismo es igualmente discutible, en líneas generales los sindicatos de cuadros suelen aceptar el orden social, político y económico existente, es decir, tienen, aunque sea por omisión, un planteamiento político, lo mismo que más o menos explícitamente lo tienen los de clase.

Vistas a grandes rasgos las diferencias esenciales entre uno y otro tipo de sindicalismo, antes de entrar en el análisis concreto en nuestro país, merece la pena hacer una mención a las diferencias entre organización y acción sindical. La primera, en las condiciones actuales, se refiere a los afiliados que cotizan y participan en la vida del sindicato, la segunda engloba a todos aquellos que secundan los llamamientos y acciones del sindicato. Para el caso de los trabajadores intelectuales, y dadas las bajas cuotas de afiliación a cualquier tipo de sindicato, es fundamental el analizar la implantación por el seguimiento a la acción para comprender verdaderamente su fuerza.

La sindicación de trabajadores intelectuales sigue en muchos aspectos las pautas esenciales del movimiento obrero en sus inicios y del sindicalismo corporativo que en unos u otros momentos se ha adueñado de determinados sindicatos obreros. El análisis histórico, en este caso, muestra la poca viabilidad de un sindicalismo para categorías cerrado en sí mismo y que no ve la situación glo-

bal; o bien empujado por la fuerza de los hechos se autotransforma a base de autodestruirse (caso de los artesanos ingleses de principios del siglo XIX, Lacalle, 80:27-31), o bien es destruido, por la fuerza de los hechos y el empuje de las capas mayoritarias y menos favorecidas dejadas fuera (caso de la aristocracia obrera inglesa de finales del XIX, Lacalle, 80:32-36).

Antes de entrar en el análisis descriptivo de la situación actual y de ver en qué sentido puede ésta evolucionar, vamos a detenernos en cuál es la posición del actual sindicalismo y la actual conciencia sindical de los trabajadores intelectuales, de acuerdo con el modelo propuesto por Tuñón de Lara. Para el historiador español existen diferentes gradaciones en la estructura y acción de los trabajadores asalariados, de los que se distinguen los tipos siguientes:

- «1. Espontaneidad; movimientos esporádicos.
2. Movimiento por objetivos precisos:
 - a) estrictamente profesionales;
 - b) profesionales y materiales;
 - c) societarios y de solidaridad, y
 - d) de cultura.
3. Movimiento por objetivos totales (lo político, influencia en el Poder, ejercicio del Poder)» (Tuñón, 72: 14).

El esquema de Tuñón permite ver con mucha más justeza la realidad de los desajustes que hoy en día se producen para los trabajadores intelectuales de cara a su integración sindical con el conjunto de los asalariados, puesto que mientras que este último está entrando claramente en el tipo 3 manteniendo elementos importantes de 2, c, y 2, d), los primeros están entrando en la 2, b), y no hace quince años, en nuestro país al menos, estaban dentro del tipo 1. Este desajuste estructural, que es común a todo grupo que va adquiriendo las características generales del conjunto de los asalariados, es el que mejor explica los problemas que se dan en su sindicación, problemas de falta de comprensión de la realidad, de las tendencias que el movimiento de esa realidad posee, de los procesos a que están sometidas y, además, las falsas soluciones que ofrecen a su problemática, es decir, lo que podría denominarse la doble falsa conciencia.

Pero la tipología planteada por Tuñón también permite enfocar desde una nueva perspectiva las diferencias entre el sindicalismo corporativo y el sindicalismo de clase en los trabajadores intelectuales. El sindicato de cuadros se plantea al nivel 2, b), con la intención, en el mejor de los casos, y cuando se parte de planteamientos bienintencionados, de alcanzar, pero a través de los pasos contados, el nivel de conjunto. Ese posible ir por sus pasos, aunque de forma acelerada, viene también planteado por las secciones específicas dentro de los sindicatos de clase; de esta forma pretenden tener en todo momento a la vista la realidad actual de las diferentes secciones (movimiento obrero como clase, trabajadores intelectuales como grupo) y las tendencias que conllevan los procesos de cambio.

Existe muy poca información de afiliación a las centrales de clase y a los sindicatos de cuadros por parte de los trabajadores intelectuales en nuestro país. Al inicio de nuestras investigaciones, un estudio de Pérez Díaz permite, sin embargo, una primera aproximación cuantitativa al tema, centrada en el sector industrial. Por lo que se refiere a la organización sindical, según los resultados a que llega este autor, se puede afirmar que el 22 por 100 de los técnicos están afiliados a sindicatos de clase (un 10 por 100 en técnicos superiores y un 25 por 100 en técnicos inferiores); mientras que el ámbito de influencia de las centrales de clase en esas capas (afiliados más simpatizantes) coge al 51 por 100 de sus miembros (40 por 100 de los técnicos superiores y 54 por 100 de los inferiores); por otro lado, surgirían para los sindicatos de cuadros unos porcentajes de afiliación de apenas el 2 por 100 de esas capas y un ámbito de influencia de menos del 6,5 por 100. Comparando los datos de las centrales de clases con los relativos a los obreros manuales están por debajo de la mitad en afiliación y en los dos tercios de los niveles de influencia; comparados con los administrativos la afiliación es un poco inferior y la influencia sensiblemente igual (Pérez Díaz, 79: 109-124).

En cuanto a los resultados electorales (ver cuadros 2.11 y 2.12) vienen en parte distorsionados, y serían, por lo tanto, sólo indicativos, por la existencia de un colegio conjunto de técnicos y administrativos. De todos modos, en el sector industrial, y también específicamente en el INI, los ámbitos de influencia en técnicos y administrativos considerados separadamente son sensible-

mente iguales (un poco inferiores al 50 por 100 en ambos casos), por lo que pueden considerarse como válidos para nuestro caso, a nivel comparativo entre sindicatos de clase y sindicatos de cuadros e independientes, en los apéndices relativos a resultados electorales. Ahora bien, el amplio campo de no afiliados, indecisos, no simpatizantes, etc., existente muestra que la sindicación de trabajadores intelectuales, en la que existía una ventaja del sindicalismo de clase, está pendiente de resolver.

CUADRO 2.11

ELECCIONES SINDICALES 1978. SEGUNDO COLEGIO

<i>Enseñanza</i>	%
Todo el Estado:	
No afiliados	51,5
Corporativos	6,1
De rama	12,1
De clase	30,3
Madrid:	
Independientes y corporativos	25,5
De clase	74,5
<i>Sanidad</i>	
Todo el Estado:	
Independientes	59,3
Corporativos	17,9
De clase	22,8
Madrid:	
Independientes y corporativos	62,5
De clase	37,5
<i>Banca y Seguros (Madrid)</i>	
Banca:	
Independientes y corporativos	33,5
De clase	66,5
Seguros:	
Independientes y corporativos	24,8
De clase	75,2
Total:	
Independientes y corporativos	30,8
De clase	69,2

Fuentes: Para Madrid, Lacalle, 78; enseñanza estatal, IMAC; sanidad, Clavero, 78:158-159. Elaboración propia.

CUADRO 2.12

ELECCIONES SINDICALES 1978. SEGUNDO COLEGIO (Sectores industriales de Madrid)

	%
Pequeños sectores (menos de 60 delegados por sector).	
Total:	
Independientes y corporativos	42,1
De clase	57,8
Grandes sectores (más de 90 delegados por sector).	
Metal:	
Independientes y corporativos	34,0
De clase	66,0
Oficinas y despachos:	
Independientes y corporativos	33,6
De clase	66,4
Construcción:	
Independientes y corporativos	40,6
De clase	59,4
Artes gráficas:	
Independientes y corporativos	36,9
De clase	63,1
Químicas:	
Independientes y corporativos	33,6
De clase	66,4
Aguas, gas y electricidad:	
Independientes y corporativos	38,5
De clase	61,5
Total:	
Independientes y corporativos	35,0
De clase	65,0

Fuente: Lacalle, 78. Elaboración propia.

2.3. Contratendencias y limitaciones

De toda la exposición anterior surge inmediatamente una pregunta: ¿aparte de la acotación inicial sobre el carácter dialéctico de los procesos y cambios, es todo tan lineal como parece deducirse de la descripción de los subprocesos componentes del princi-

pal? Desde luego, la respuesta es negativa, y no sólo porque la realidad es siempre mucho más viva y compleja que cualquier esquema abstracto de representación de la misma, sino porque en el caso de la proletarización de los trabajadores intelectuales el propio esquema, para que sea mínimamente representativo, debe contemplar multitud de correcciones y matizaciones aclaratorias.

Una de ellas es el nivel de conciencia que los propios interesados, el bloque salarial y el conjunto de la sociedad, tienen de los procesos objetivos y los cambios en el trabajo. En sus líneas esenciales, esta conciencia es muy baja, en cada uno de los grupos considerados, se posee tanto una falsa conciencia de las situaciones como un planteamiento de falsas alternativas para la resolución de la problemática que de esas situaciones emerge. Otra es la ya comentada inserción en la lucha de clases, de la que si bien puede considerarse que es baja, no puede, sin embargo, afirmarse que sea nula. Con grandes diferencias entre distintos grupos y entre distintas situaciones laborales de los trabajadores intelectuales, éstos tuvieron en los años setenta participaciones activas y de importancia en la enseñanza media y universitaria, el espectáculo, las grandes empresas del metal, las empresas de ingeniería, los centros de investigación, los hospitales y la salud en general, etcétera, por hablar de aquellos en los que esto ha supuesto huelgas, despidos, manifestaciones, etc. Por tomar otro dato actualizado, Pérez Díaz señala la asistencia con frecuencia a asambleas de casi el 40 por 100 de los técnicos, porcentaje ocho puntos superior al de maestros y tres al de administrativos y peones, sólo 1,5 por debajo de los oficiales de primera, tres por debajo de segunda y tercera, e igual a la media del total de obreros (Pérez Díaz, 80: 115). De todos modos, su actuación en este terreno parece ser inferior al del resto de los asalariados y la no aceptación, en muchos casos, por parte de los trabajadores intelectuales, de las armas tradicionales de lucha de la clase obrera suele ser uno de los elementos que marcan grandes diferenciaciones entre un colectivo y otro de asalariados.

Un elemento fundamental a la hora de intentar comprender en su verdadero contexto el proceso de proletarización de trabajadores intelectuales es la existencia de diferencias entre los formantes de esos grupos y capas y el resto de la población asalariada. Diferencias que aunque se hayan ido diluyendo, todavía per-

manecen y, de hecho, suponen en muchos casos un privilegio no objetiva o económicamente justificable: de educación, de origen social, de poder, de *status*, de control del mercado de trabajo, de carrera, de salario, etc.

Así, aun dándose en todo momento una separación alta entre propietarios de medios de producción y vendedores de fuerza de trabajo (sea ésta del tipo que sea), que es la principal en un sistema económico capitalista, se produce otra, u otras, para ser más exactos, en distintas categorías de los segundos, las cuales, como se ve al estudiar las raíces del sindicalismo categorial, son muchas veces puestas por los protagonistas en primer plano.

Pero, en esencia, lo que destaca es el carácter alineal, a saltos y contradictorio del proceso en sí y de sus componentes. Desde luego, todo hecho o movimiento producido en una sociedad dividida en clases sociales antagónicas, y por lo tanto contradictoria, posee esta cualidad. Pero en el caso que nos ocupa, que en muchos casos se distingue a través de tendencias, ésa viene enormemente reforzada, y es factible en mayor o menor grado de detectar en el análisis de los componentes.

En cuanto a la masificación, los aumentos cuantitativos son en gran manera debidos al simple aumento del resto de los asalariados (vegetativo, o por trasvase a otras capas y clases de la sociedad, por la proletarización de éstas) y manteniendo la estructura jerárquica y organizativa trabajadores intelectuales/obreros, a la igualación de equipamientos de sectores antes destecnicados (pequeñas y medianas empresas, talleres) que se sitúan al nivel de otros más al día, por lo que demandan un mayor número de esos trabajadores que realizan funciones tradicionales de mando y delegación de empresario, al reordenamiento drástico del trabajo de los empleados, éste ya inequívocamente similar al del proletariado normal, y a la aparición de grandes áreas ligadas a la realización de plusvalía y al despilfarro característico del capitalismo maduro, hecho éste que ha llevado a Martín Nicolaus a hablar de una «clase del excedente» (Nicolaus, 72-85ss.).

Sobre la salarización, proceso éste inequívoco aparte de las diferencias salariales y las formas de control relativo sobre las mismas, están las formas de salarización indirectas que afectan a determinados grupos, y en alguna medida a casi todos, de las cuales ya se ha indicado su existencia y que velan, o detienen, el

proceso en este campo. Y por lo que hace a la ruptura de la homogeneidad, ésta se va produciendo en torno a hechos objetivos, pero manteniendo una cohesión ideológica, y en algunos aspectos material, de equiparación, y sobre todo operando como posible señuelo de que «si no todos llegan, algunos sí lo hacen».

El carácter contradictorio se agudiza en todos y cada uno de los rasgos que conforman la situación y la función en el propio trabajo. Por un lado, el mantenimiento de grandes campos, los que llevan a cabo la producción directa de bienes acabados e intermedios, que mantienen la organización taylorista con más o menos rigidez, pero basada en la división manual/intelectual. Por otro, el mantenimiento de formas diferenciadoras (o el arrastre de las mismas) que no corresponden al contenido real de un trabajo parcelado, repetitivo y alienante, pero que, otra vez, retrasan o velan la tendencia del proceso real. En esencia, y en este terreno se da una lucha constante entre el mantenimiento de la jerarquización y la, cada vez más, necesaria integración y entre el mantenimiento del individualismo frente a la colectivización en el trabajo.

Si entramos en el análisis de la inserción en el mercado de trabajo, estas situaciones contradictorias vuelven a surgir con toda su fuerza. En primer lugar, la existencia de lo que hemos llamado mercados internos, relativamente independientes entre sí y del mercado general, aunque sometidos a las mismas leyes, es un factor que objetivamente frena la convergencia de situaciones entre los trabajadores intelectuales y el resto de los asalariados; pero es que, además, eso permite un control relativo sobre el mercado de los oferentes de trabajo intelectual, que actúa tanto sobre los ingresos como sobre el empleo, y que posibilita el que puedan poner barreras corporativas de acceso. Por ello, es factible que los altos niveles que el paro está alcanzando en estos grupos afecten a las condiciones de los que poseen un empleo en menor medida que en el caso de los trabajadores manuales y los administrativos, es decir, quien tiene un empleo se ha situado mientras lo mantenga, a costa de marcar mucho más brutalmente la barrera de trabajadores intelectuales trabajando/en paro; a título de ejemplo que ilustre esta argumentación, los incrementos de paro en profesionales han llevado a los empleadores a incrementar la carrera en los escalones más bajos (lo que antes se obtenía en uno

o dos años ahora sólo se consigue en cuatro o cinco), a extender el período de prueba (pretendiendo pasarlo de seis meses a un año en el Estatuto de los Trabajadores) y a introducir diversos tipos de trabajo precario, en lugar de a una degradación de todas las condiciones de empleo y remuneración.

Este control parcial es perfectamente visible en los ingresos, cuya diferenciación no obedece exclusivamente a la división técnica del trabajo, sino a la división social, de un tipo y forma de sociedad determinada, que existe. Pero es que, además, marca una situación objetiva que agudiza las diferencias secundarias entre unos y otros asalariados, sacándolos a primer plano. Así, en España, el conjunto de técnicos de las empresas industriales de tamaño mediano-alto y grande, siendo el 21,2 por 100 de los trabajadores, reciben el 28,51 por 100 del total de los ingresos, agudizándose más esto para los técnicos titulados, que son el 8,7 por 100 de los trabajadores y reciben el 14,92 por 100 del total de las nóminas (Salgado, 79).

El carácter contradictorio del proceso global de proletarianización, y de sus componentes, viene también marcado por otros hechos de igual o mayor importancia que los hasta ahora señalados. Sin detenernos en ellos, ya que son suficientemente conocidos, existen dos fundamentales: la ampliación relativa de la base social, que lleva a hablar de doble procedencia, permite romper en algunos casos las barreras de origen, pero también se utiliza como válvula de escape social y como vía de transmisión y ampliación de los diversos escalones de poder y mando; junto con ello existe el monopolio, o cuasi monopolio, que los trabajadores intelectuales poseen sobre el sistema de conocimiento a través del control (delegado o permitido, pero control al fin y al cabo) de la educación, sobre todo de la educación superior, y que llevó, ya a principios de los veinte, a poder hablar de un «factor especial», «la posibilidad de participar en el privilegio de la educación, que sustenta la posibilidad de avance en la clase dirigente para los hijos del "trabajador intelectual", incluso si el mismo no ha podido hacer este avance» (Lukács, 80:7).

En los momentos actuales, la contradictoriedad de los procesos se agudiza por la crisis de civilización en la que estamos inmersos y que afecta en toda su extensión a los países de capitalismo avanzado. Así, por un lado, Poulantzas, variando relativamente

su esquema tradicional, ha indicado que uno de los efectos de la crisis ha sido romper la alianza entre la burguesía y la pequeña burguesía tradicional y la nueva (en su denominación), que ha sido la base social del capitalismo del bienestar imperante desde los cincuenta al comienzo de los setenta, posibilitando el que pueda llevarse a cabo una alianza entre parte de esta nueva pequeña burguesía y los obreros y administrativos, para objetivos a largo plazo que incluyan el socialismo (Poulantzas, 79). Por otro lado, se ha visto cómo el intento por parte del gran capital de recomposición de la crisis (sobre todo en sus aspectos económicos) con la insistencia friedmaniana de restauración plena de las fuerzas del mercado (es decir, el capitalismo más descarnado), aparte de lo que supone de desmantelamiento de las instituciones del «estado del bienestar» (empresas y servicios públicos de todo tipo) implica, a nivel social y laboral y de forma especial en los trabajadores intelectuales, el desarrollo de la fragmentación, la insolidaridad, el corporativismo y el individualismo (Serrano, 79).

CAPITULO 3

ASPECTOS DE LA SITUACION SOCIOLABORAL

Los procesos de masificación y salarización y otros relacionados con la situación sociolaboral a que están sometidos los trabajadores intelectuales en una sociedad industrial desarrollada, y que son los que vamos a desarrollar en este capítulo, forman parte de un proceso más amplio, complejo y omnicomprendivo que es la proletarización del trabajo intelectual, proceso que pretendemos ver cómo actúa sobre esos grupos y capas que componen éstos.

El modelo de proceso de proletarización ha sido descrito, en sus lineamientos más generales y a través de los que pueden ser considerados sus componentes básicos, en el capítulo anterior, de lo que se trata en éste, ya se ha indicado, es de analizar determinados subprocesos, parte del general global, que son precisamente éstos, al comienzo indicados como sociolaborales, de masificación y salarización, cambios en la estructura ocupacional, degradación salarial, ciclos de vida y mercado de trabajo. El objetivo es, por lo tanto, ampliar y profundizar el conocimiento de esos subprocesos (apenas esbozados en el anterior capítulo), y no tanto en los aspectos estrictamente cuantitativos, aunque, desde luego, sin dejarlos en ningún momento, sino intentando explicar cuál es el verdadero significado de cada uno de ellos. No se pretende, en definitiva, un estudio empírico lo más amplio y omnicomprendivo, sino, sobre todo, el planteamiento de una serie de postulados que ayuden a esbozar una teoría, pero que, eso sí, llevará a cabo el mayor esfuerzo posible en la recolección de datos empíricos para que no esté desarrollada en la especulación, sino que sea una teoría basada en los hechos.

Desde luego, el aproximarse a cada uno de los seis aspectos de la situación social de los trabajadores intelectuales que se pretenden analizar aquí no puede hacer olvidar que son parte de un todo, que no son todos los componentes, dado que existen más (problemas del puesto de trabajo, conciencia de las situaciones objetivas, participación en la lucha de clases) que quedan de momento fuera del análisis y que se encuentran profundamente interrelacionados, actuando unos sobre otros y explicando y determinando unos a otros.

Así, por ejemplo, y para centrarlo en los componentes a analizar, el paso progresivo a la dependencia de un salario, como forma exclusiva para la compra de los medios de vida, como única fuente de ingresos, está en íntima relación con los aumentos cuantitativos, absolutos y relativos, de estos grupos que son el objeto de estudio, más exactamente, son inseparables, no a nivel estrictamente formal, pero sí considerando la historia de los procesos de salarización y masificación de otras clases y capas (ver, por ejemplo, Thomson, 72). A su vez, ambos subprocesos están condicionados por, y condicionan a, la continua y permanente extensión de las relaciones mercantiles por todos los rincones y del sometimiento de toda la sociedad a la lógica del capital, entendido éste como elemento de relación de producción desde una perspectiva marxista, definido como un proceso, a su vez histórico, tal y como se expone en el siguiente gráfico pasaje de Marx:

«El capital sólo surge allí donde el poseedor de medios de producción y de vida encuentra en el mercado al *obrero libre* como vendedor de su fuerza de trabajo» (Marx, 64: 123, subrayado en el original).

Siguiendo con el ejemplo de la interrelación y condicionamiento mutuo entre las partes, es más que evidente que la situación salarial (cuantía del salario, evolución del mismo) está relacionada al número de formantes del colectivo que se trata y al dominio que pueden obtener sobre sus condiciones de vida y de trabajo y con las posibilidades que tengan de controlar el mismo.

Este capítulo lo hemos dividido en seis bloques. En los cuatro primeros se estudian, respectivamente, los procesos de masificación y salarización, y los resultantes de ellos, como son los cambios

en la estructura ocupacional y la degradación salarial; en el quinto se analizan los ciclos de vida, o carreras, en determinadas profesiones, y en el sexto se ven cuestiones relacionadas con el mercado de trabajo, tales como los intentos de control de y/o adaptación al mismo y las vías de acceso a un puesto de trabajo.

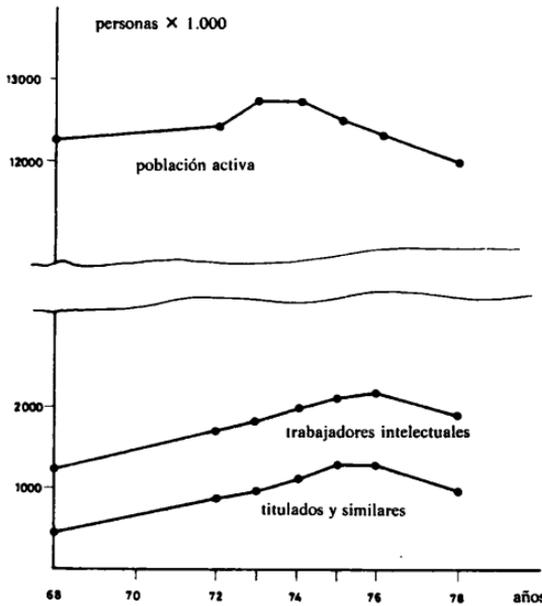
3.1. El proceso de masificación

La masificación de una clase, capa o grupo social es factible de cuantificar midiendo los incrementos en sus efectivos que se van produciendo a lo largo del tiempo en esa clase, capa o grupo; en esta perspectiva la masificación es, por lo tanto, un proceso de carácter histórico. En el caso de los trabajadores intelectuales estos incrementos cuantitativos, que en determinados análisis no se ha dudado en calificar de espectaculares en los últimos tiempos, son detectables en todos los órdenes, a nivel global (gráficos 3.1 y 3.2), por conjuntos de profesiones (gráficos 3.3 a 3.6) y profesión por profesión (por ejemplo, cuadro 2.2). La magnitud del fenómeno ha sido, a partir de 1945, en los países capitalistas altamente industrializados y desde aproximadamente 1960 en España, de tal categoría que es considerado, casi sin excepción, como uno de los elementos característicos y diferenciales más importantes del capitalismo maduro (sea éste designado de la forma que sea). De hecho, el creciente número de estudios monográficos y semimonográficos llevados a cabo en España, y en mucha menor medida de intentos de interpretación teórica, sobre las profesiones y los profesionales realizados en este país desde 1970 es una prueba evidente de la afirmación aquí sostenida. Como ha señalado Hernández:

«El estudio de las profesiones es un área de la sociología que tiene, entre nosotros, una tradición y un desarrollo recientes. Tanto los maestros, como los ingenieros, los médicos o los arquitectos, han sido objeto de un tratamiento más o menos riguroso. Normalmente, el origen de estos análisis coinciden con factores de tipo conflictivo y estructural: por lo general, han sufrido un proceso de degradación, aunque conservando un estatuto superior a los demás asalariados, debido a su origen intelectual (...). Sin embargo, este des-

GRAFICO 3.1

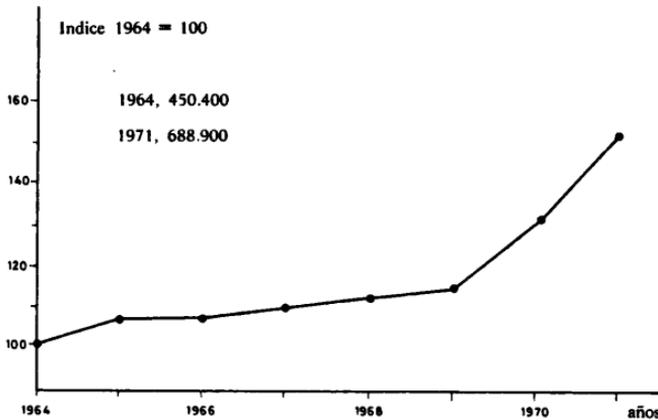
Trabajadores intelectuales en la población activa



Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas de población activa del Instituto Nacional de Estadística de 1968 a 1978.

GRAFICO 3.2

Variación del personal altamente cualificado



Fuente: Elaboración propia en base a Ministerio de Trabajo, 77:42.

pertar en el estudio de las profesiones tiene un origen y un desarrollo común: los procesos de captación y los procesos de incorporación a la vida profesional han sufrido *unas transformaciones importantes que han modificado profundamente las estructuras y las condiciones de trabajo*» (Hernández, 78: 182, subrayado mío, DL).

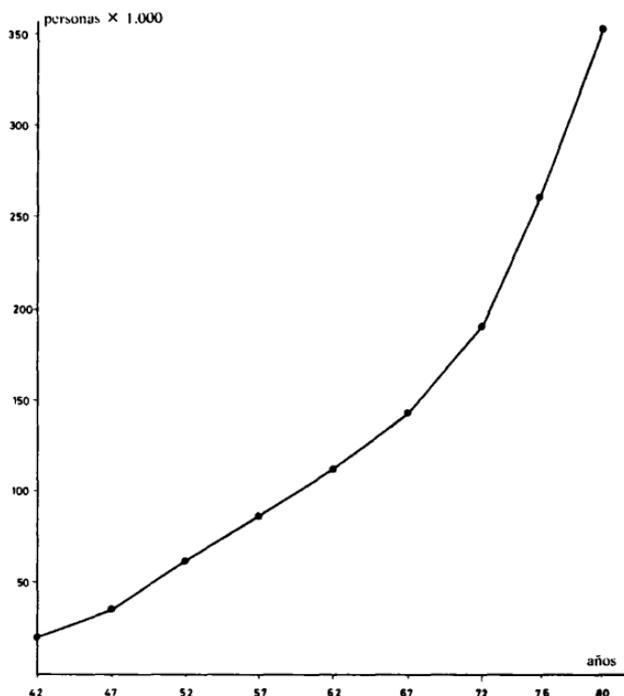
Desde luego, en España y a partir de 1960, como más arriba se indicaba, esos aumentos cuantitativos han sido innegables. Tanto para el conjunto de grupos y capas aquí estudiado (ver gráfico 3.1) como para lo que se denomina personal altamente cualificado (PAC) (ver gráfico 3.2); estos últimos, que son sólo una parte del colectivo global, bastante más amplio (sin ir más lejos, representan solamente el 5 por 100 de la población activa, mientras que el conjunto de profesionales y técnicos son, de acuerdo con los gráficos 3.8 y 3.9, el 22 por 100 de los asalariados de las grandes empresas y el 14 por 100 de la población activa), pasan entre 1964 y 1971 de 100.000 a 155.000 personas, con un incremento global del 55 por 100 y un incremento anual medio del 7 por 100, iniciándose las subidas más fuertes a partir de 1969.

Considerando los distintos colectivos de titulados universitarios (gráficos 3.3 a 3.6 y cuadros 3.1 y 3.2), que son más fácilmente medibles, a partir de las fechas de finalización de carrera de los miembros de esos colectivos, se ve que los porcentajes son enormemente superiores a los de los PAC antes indicados. Si se tienen en cuenta, exclusivamente, las cifras a partir de 1962 y hasta 1980, lo que se atendería bastante bien al análisis del período en donde la masificación de los trabajadores intelectuales hizo explosión y llegó a tomar carta de hecho social característico, provocando todo tipo de reacciones ante la toma de conciencia del mismo en distintos sectores y grupos de presión en intereses, los aumentos totales varían entre el 210 y el 500 por 100, y los medios anuales entre el 16 y el 18 por 100, lo cual da una idea más que clara de los órdenes de magnitud en que el fenómeno se mueve.

Ahora bien, independientemente de los altos que son los porcentajes de crecimiento en todos los casos durante el período considerado, existen entre titulados de distinto tipo diferencias importantes. Quienes más crecen porcentualmente son los técnicos

GRAFICO 3.3

Variación de los titulados superiores de Facultades



Fuente: Elaboración propia en base a Ministerio de Trabajo, 74:49-53.

CUADRO 3.1.

INCREMENTOS 1962/1980

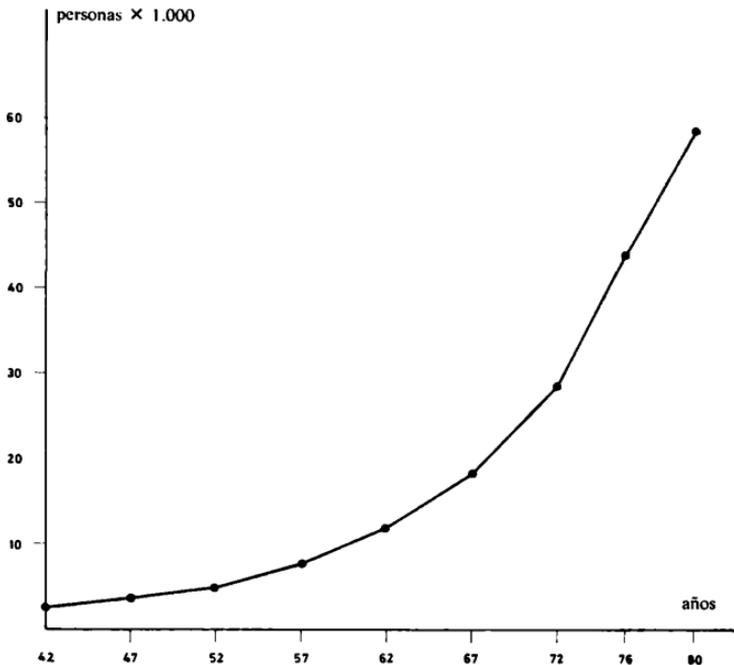
	%
Titulados superiores (facultades)	291
Titulados no técnicos	312
Titulados medios	329
Total titulados	344
Técnicos titulados	395
Técnicos superiores	506

Nota: Los titulados superiores son todos a excepción de los ingenieros y arquitectos, que aparecen bajo el epígrafe de técnicos superiores; los titulados medios son todos los técnicos no superiores más profesores mercantiles; los titulados no técnicos son los superiores de facultades más profesores mercantiles y los técnicos titulados son los superiores y medios.

Fuente: Gráficos 3.3 a 3.6. Elaboración propia.

GRAFICO 3.4

Variación de los técnicos superiores



Fuente: Elaboración propia en base a Ministerio de Trabajo, 74:53-56.

CUADRO 3.2

INCREMENTOS ANUALES

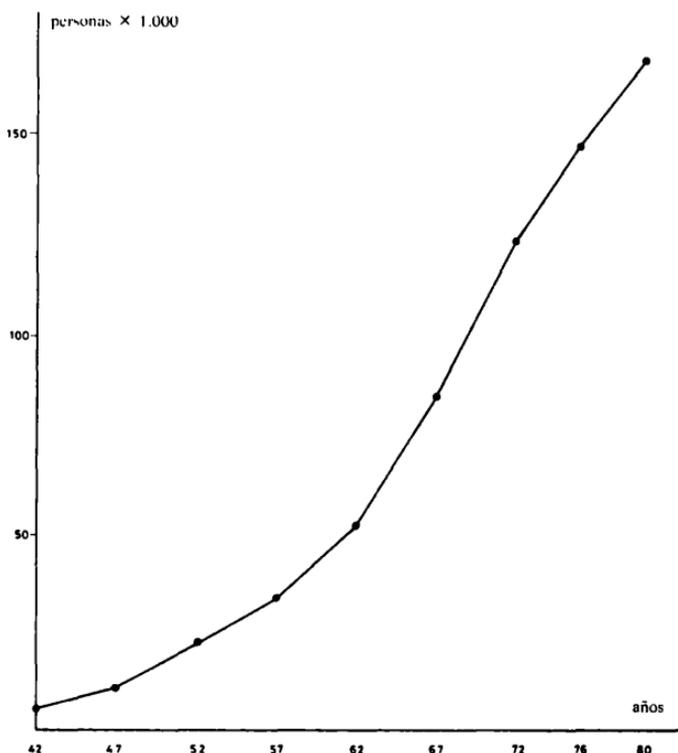
	%
Titulados superiores	16
Titulados no técnicos	17,3
Titulados medios	18
Total titulados	18,6
Técnicos titulados	22
Técnicos superiores	28

Nota: Ver explicación en la nota del cuadro 3.1.

Fuente: Gráficos 3.3 a 3.6. Elaboración propia.

GRAFICO 3.5

Variación de técnicos medios y profesores mercantiles

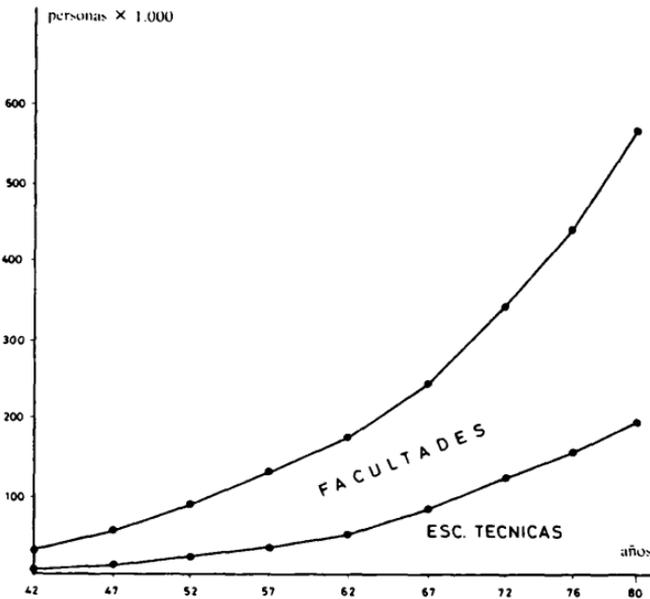


Fuente: Elaboración propia en base a Ministerio de Trabajo, 74:56-61.

superiores (1,7 veces más que los titulados de facultades y vez y media más que el total de titulados), quizás debido a las bajas cotas de partida para un país industrializado como España. Pero, de todas formas, lo que sí marca una clara tendencia de cuál ha sido la dirección estructural de la evolución es que los titulados técnicos han crecido, porcentualmente, 1,3 veces lo que lo han hecho los titulados no técnicos, y así (ver gráfico 3.6), mientras que en 1942 había cinco titulados no técnicos por cada titulado técnico, en 1962 eran solamente 2,8 y en 1980, 2; los titulados técnicos eran en 1942 el 16,7 por 100 de los titulados, en 1962 el 26,5 y en 1980 el 33 por 100, y esto sin tomar en consideración la creciente «tecnificación» de titulaciones de facultades (piénsese en el caso de ciencias económicas, medicina, determinadas ramas de pedago-

GRAFICO 3.6

Variación de todos los titulados



Fuente: Elaboración propia en base a Ministerio de Trabajo, 74:49-61.

gía, sociología, etc.). Por lo tanto, son los títulos técnicos los que más han crecido comparativamente, dando, entre 1942 y 1980, un giro copernicano a la estructura de las profesiones en España, y continuando, entre 1962 y 1980, de forma sustancial con los cambios internos a esa estructura de tipos de profesiones en la misma dirección.

Es, por otro lado, interesante destacar que en el caso de las titulaciones medias, éstas crecen por debajo del conjunto de las titulaciones (18 por 100 y 18,6 por 100 de crecimiento medio anual durante el período, respectivamente), lo cual está íntimamente relacionado, en este país, con la falta de definición, y en muchos casos de función real, en las profesiones intermedias, tema que no va a ser desarrollado aquí, pero que es necesario remarcar y del que hay evidencia suficiente en todos los estudios

sociológicos sobre ellas; esto explica también la tendencia al cambio de signo en la curva de los titulados medios (gráfico 3.5).

Ahora bien, es interesante completar estas consideraciones con las del estudio realizado por Anna Ubeda para esta serie y al que ya hemos hecho referencia, dado que si bien, globalmente consideradas, los resultados son los mismos, aportan matizaciones importantes.

Así, por ejemplo, el bajo peso de los trabajadores intelectuales en nuestro país, del que puede tomarse como muestra los grupos profesionales: «el peso de los profesionales dentro de la población activa es más bien bajo. En 1970 teníamos un profesional por cada 16 personas activas. En 1975 habíamos pasado a tener un profesional por cada 13 activos» (Ubeda, 80:73). Es decir, y en esto siempre parece haberse coincidido al hablar de la masificación, el *boom* de universitarios, etc., hay que hablar de unos aumentos cuantitativos, absolutos y con relación a la población activa, evidentes, pero tomando en consideración el bajo punto de partida y, por lo tanto, lo relativo de esa masificación, que de todos modos no debe echarse en saco roto: entre 1970 y 1975 los profesionales crecieron un 31,7 por 100 y la población activa tan sólo un 4,3 por 100 (Ubeda, 80:80).

También hay que considerar el hecho, ya señalado, de la falta de homogeneidad en el crecimiento: «lejos de ser un conjunto homogéneo, el bloque de profesionales comprende una serie de profesiones más bien liberales, otra serie más bien técnicas, otras cuya finalidad es la enseñanza, otras más bien burocratizadas y un último grupo no clasificable» (Ubeda, 80:86). Pues bien, entre 1970-1975, y teniendo en cuenta los incrementos, es posible distinguir «tres tipos de grupos profesionales: 1) los que experimentan una expansión rápida... con un peso alto en 1975: profesiones más bien científico-técnicas y profesiones de la enseñanza; 2) las que experimentan una expansión alta... y tienen un peso bajo en 1975: profesiones más burocráticas y otros profesionales; 3) las que experimentan una expansión lenta... y tienen un peso alto en 1975: profesiones más típicamente liberales» (Ubeda, 80:88).

Por otro lado, es importante anotar que la crisis ha supuesto una cierta ralentización del proceso que aquí llamamos de masificación. Esta ralentización es factible de detectar por medio de la

disminución de los índices relativos a la población activa (básicamente a partir de 1976-1977). También es visible por la disminución del porcentaje de jóvenes entre los propios trabajadores intelectuales en época de crisis; así, «el grupo profesional menos dinámico, el que más ha padecido y seguirá padeciendo la crisis económica, es el más joven» (Ubeda, 80:77).

Por lo tanto, se puede concluir que en España se produce un proceso de incremento cuantitativo de los trabajadores intelectuales, pero que la masificación es algo relativo, dadas las bajas cifras de partida. Por otro lado, el proceso ni es homogéneo, ni se dirige a grupos homogéneos, y además aparece, en parte, ralentizado por la crisis. El aspecto contradictorio, de tendencias y contratendencias, aparece muy claramente dentro de este subproceso cuando se analiza atentamente y se intenta profundizar e ir más allá de la mera relación de series estadísticas de incrementos anuales.

3.2. El proceso de salarización

Si bien parece claro que no se puede identificar sin más ni más dependencia de un salario con condición proletaria (y mucho menos en las condiciones actuales de salarización casi absoluta, en el capitalismo maduro), que no es lo mismo un asalariado que un proletario, sí es más que evidente que el proceso de salarización, o todo lo que, en su amplitud y complejidad comporta, es el componente más importante del proceso de proletarización. Un proceso de salarización desemboca por la propia lógica del capital, tarde o temprano y a través de enormes contradicciones, en la proletarización.

¿Qué significa, desde los presupuestos que en este trabajo se sustentan, ser un asalariado en una sociedad capitalista? Para Marx es, lisa y llanamente, la falta de valor y la devaluación del propio trabajo (Marx, 73:289); más en extenso, este autor ve el salario, lógicamente, como una relación entre capitalista y asalariado, en donde:

«El trabajador es, por lo tanto, formalmente colocado como una persona que es algo por sí misma, *aparte de su* trabajo, y que aliena su expresión vital sólo como un medio

para mantener su propia vida... El trabajador, entonces, se encuentra a sí mismo sólo en la relación de circulación simple, de cambio simple y obtiene sólo moneda por su valor de uso; subsistencia, pero mediada. Esta forma de mediación es (...) esencial para, y característica de, la relación. Lo que procede a la transformación de la moneda en dinero-ahorros, prueba precisamente sólo que esta relación es la de la circulación simple; él puede ahorrar más o menos; pero más allá de todo esto no puede nada; puede realizar lo que ha ahorrado sólo ampliando momentáneamente la esfera de sus placeres» (Marx, 73:289, subrayado en el original).

Desde luego, en esta consideración Marx no distingue si el trabajador asalariado es manual o intelectual, más o menos técnico, etc., ni siquiera considera la magnitud del salario; incluso tiene en cuenta la posibilidad de que la cuantía del salario sea superior a la necesaria para cubrir los medios de subsistencia. Las argumentaciones son, por lo tanto, totalmente aplicables al caso de los trabajadores intelectuales asalariados, en donde lo importante es la desvalorización del trabajo y la dependencia frente al capitalista.

Las citas de Marx podrían multiplicarse, lo que tampoco añadiría nada a la constatación general que aquí se ha hecho. De todas formas, y a fin de caracterizar mejor la significación teórica de la existencia del trabajo asalariado, es interesante señalar con Marx que la «*separación de la propiedad y el trabajo* aparece como la ley necesaria de este cambio entre capital y trabajo» (el salario, DL) y que «el trabajador por sí mismo es absolutamente indiferente a la especificidad de su trabajo; no tiene interés para él como tal» (Marx, 73:259 y 297, subrayado en el original).

Es decir, cualquier intento de interpretación del proceso de salarización, del paso progresivo de los trabajadores intelectuales a la dependencia de un salario debe partir de estas premisas. Pero también, y siguiendo siempre con el comentario a la obra de Marx, sin lugar a dudas el autor que más dedicó al estudio de este tema y que lo colocó prácticamente en el centro de todo su sistema, es necesario introducir una serie de apuntes que modifican, o más justamente matizan, las constataciones muy generales y abstractas hasta ahora hechas. Se han escogido un par de ellos que

son lo suficientemente importantes como para permitir sentar las bases de esas matizaciones. En primer lugar:

«El capital es productor de valor sólo como *relación*, en tanto que es una fuerza coercitiva sobre el trabajo asalariado, obligándole a realizar plusvalía, o empujándole sobre la fuerza de trabajo productiva para producir plusvalía relativa» (Marx, 69:93, subrayado en el original).

Lo cual implica una importante distinción entre el productor de plusvalía y el que organiza la producción de plusvalía relativa (en una fábrica de tipo taylorista serían el especialista y el técnico); ambos son trabajadores asalariados y ambos están sometidos a los dictados del capital, eso es algo que no puede dejar de tenerse en cuenta, pero a partir de esas dos identidades se produce una diferencia, secundaria frente a las primeras, pero diferencia al fin y al cabo.

En segundo lugar, si bien este paso no tiene una aplicación tan directa, ni una interpretación tan lineal, se da el que

«... el destajo facilita la interposición de *parásitos* entre el capitalista y el obrero, con el régimen de *subarrendamiento del trabajo*. La ganancia de los intermediarios se nutre exclusivamente de la *diferencia* entre el precio del trabajo abonado por el capitalista y la *parte* que va a parar a manos del obrero» (Marx, 64:464, subrayado en el original).

Es evidente que estas formas de subarriendo en el trabajo se dan, hoy en día, entre profesionales y en estado puro, por ejemplo, para arquitectos y aparejadores, en las formas típicas de salarización encubierta, en que el profesional, que aparece teóricamente como libre ejercitante, está a sueldo y porcentaje de las grandes empresas (ver, por ejemplo, A. Martí, 76); situación parecida se da en los ingenieros directores de obra y en algunos técnicos a pie de obra, todos estos ya formalmente asalariados, pero que por unidad de obra tienen beneficios por resultados a partir de una asignación inicial fija; y finalmente una pretensión similar de «paratismo interpuesto» se da en algunos grupos e incluso embrionarios sindicatos de cuadros que reivindican una prima por

productividad, pero no en función de la productividad por ellos directamente desarrollada, sino tomando como medida la productividad de obreros y empleados a su cargo.

En definitiva, y en una sociedad como la de la España actual, el que una capa, grupo, conjunto de capas y grupos sociales esté sometido a un proceso de salarización, significa que sus componentes van siendo sometidos a la lógica y a la dominación del capital, que desaparece el valor de uso de su trabajo y queda solamente el valor de cambio de su fuerza de trabajo, la cual tiene obligatoriamente que vender para poder subsistir (con mayor, menor o nulo lujo), que en su conjunto ve cerrado su acceso a la propiedad, al producirse la separación neta capital/trabajo y que pierde interés o lo va perdiendo progresivamente, por la especificidad de su trabajo, va desapareciendo, o comienzan a darse esbozos a veces muy adelantados, de la pérdida de lo que Veblen denominaba el «instinto del trabajo bien hecho» (Veblen, 63).

Pero, junto con esto y para el caso de los trabajadores intelectuales y, desde luego, válido para los que están en España, dentro de la caracterización general dada existe la posibilidad de una diferencia secundaria entre productores directos de plusvalías y organizadores de la obtención de plusvalía relativa, y también existen lo que Marx llama «parásitos interpuestos»; desde luego, esto no se da en todos los casos, sino en los más relacionados con el capitalismo manchesteriano (profesionales a pie de obra en la construcción) o tayloristas (determinados puestos de profesionales en taller y casos que puedan considerarse similares). Existen, además, otras diferencias: asalariados en la realización de la plusvalía, intelectuales orgánicos de la burguesía, asalariados ligados a la superestructura ideológica, etc.

Desde luego, algo debe quedar perfectamente claro antes de iniciar cualquier tipo de consideración en torno a la cuestión del proceso de salarización de los trabajadores intelectuales en España. La práctica del ejercicio libre es muy baja, ya en 1970, y a nivel de todo el Estado, suponía sólo el 0,8 por 100 de la población activa (mientras que en Cataluña alcanzaba el 1,2 por 100 de su estructura), lo cual suponía el 5,3 por 100 del conjunto de capas profesionales y técnicas en el Estado (y el 8,5 por 100 en Cataluña) (datos elaborados a partir de Solé, 79, tabla 1).

Esto quiere decir que el proceso de salarización está globalmente muy avanzado. Pero es evidente que existen diferencias, profesión por profesión y entre distintas partes del Estado. Así, Cataluña, que posee con Madrid la mayor concentración de trabajadores intelectuales, tiene 2,3 puntos por encima de todo el Estado en ejercicio libre, lo cual puede indicar diferencias en las pautas de comportamiento y en la ideología de estos grupos y capas. Entrando en las diferencias entre profesiones, éstas pueden catalogarse dentro de dos grupos principales: profesiones poco salarizadas y profesiones muy salarizadas, las cuales, a su vez, pueden ser subdivididas en otros grupos más pequeños y homogéneos.

Por profesiones poco salarizadas (ver cuadro 3.3) se ha entendido aquellas que tenían porcentajes de salarización inferiores al 70 por 100, es decir, que más de un 30 por 100 de la profesión se dedicaba al ejercicio libre. Como puede verse, incluye las tres profesiones consideradas clásicas: médicos, arquitectos y abogados, más los farmacéuticos, los aparejadores, los técnicos sanitarios, los artistas y los ingenieros industriales, una profesión que en España, particularmente, tiene una larga tradición de ejercicio liberal, que se refuerza en Cataluña (nacionalidad en donde se da el porcentaje superior al 30 por 100), por las razones expuestas más arriba. Este conjunto de profesiones pueden subdividirse, a su vez, en dos grupos más pequeños: el primero cogería a aquellas con porcentajes de salarización inferiores al 50 por 100, es decir, profesiones en las que el ejercicio libre es mayoritario (ver

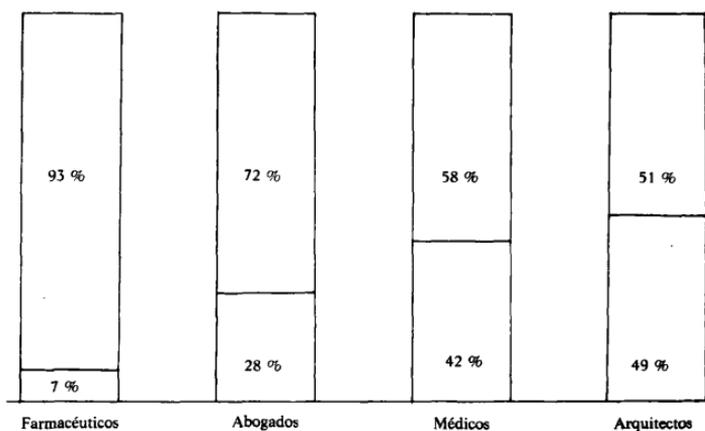
CUADRO 3.3

PROFESIONES POCO SALARIZADAS (Porcentajes inferiores al 70 por 100)

Abogados
Arquitectos
Arquitectos técnicos
Artistas
Farmacéuticos
Ingenieros industriales
Médicos
Técnicos sanitarios

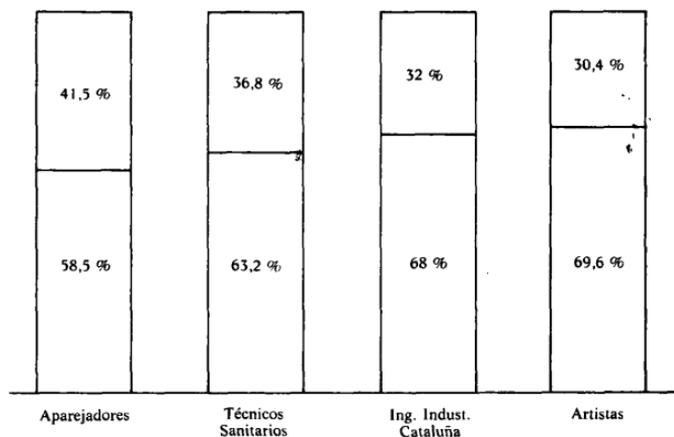
Nota: En este caso, los ingenieros industriales se refiere sólo a Cataluña.

GRAFICO 3.7
Niveles de salarización



Fuente: Elaboración propia en base a datos tomados de: farmacéuticos, Arranz, 78:328; abogados, Balcells, 74:113; médicos, INP, 77:196 y 207; arquitectos, Martín Moreno, 76:30.

GRAFICO 3.8
Niveles de salarización



Fuente: Elaboración propia en base a datos tomados de: aparejadores, Marcos Alonso, 70:60; técnicos sanitarios, De Miguel, 76; ingenieros industriales, Marcos Alonso, 74:48; artistas, Ministerio de Trabajo, 76.

gráfico 3.7); éstas son las de farmacéutico, médico, abogado y arquitecto, o sea, las tres clásicas más la de farmacia; el segundo está compuesto por profesiones cuyos índices de salarización varían entre el 50 y el 70 por 100 (ver gráfico 3.8), y son los aparejadores, el conjunto de los técnicos sanitarios, los ingenieros industriales de Cataluña y los artistas, como se ve, son profesiones dependientes o subsidiarias de las clásicas, en el caso de los aparejadores, o grupos en que la incidencia de esas profesiones clásicas es fuerte pero en las que se contabilizan las secundarias (caso de los técnicos sanitarios en su conjunto) o los casos específicos ya señalados por su carácter no típico de artistas e ingenieros industriales (atipicidad por cuestiones diferentes, desde luego).

Las profesiones que se han denominado muy salarizadas abarcan a la práctica totalidad de ellas (ver cuadro 3.4). En los gráficos 3.9 a 3.12 se han subdividido en cuatro grupos: salarización entre el 80 y el 85 por 100, entre el 85 y el 90 por 100, entre el 90 y el 95 por 100 y por encima del 95 por 100. No merece la pena detenerse en consideraciones de detalle entre ellas, salvo tener en cuenta que con porcentajes superiores al 90 por 100 la incidencia del ejercicio libre en el comportamiento profesional es prácticamente nula, y en los casos de salarización entre el 80 y el 90 por 100 suele ser no muy fuerte, pero sí significativa.

En definitiva, el proceso de salarización es, para cualquier grupo o capa social, sólo una parte, pero una parte de gran importancia, del global de proletarización. En España y para los trabajadores intelectuales este proceso se encuentra en un avanzado

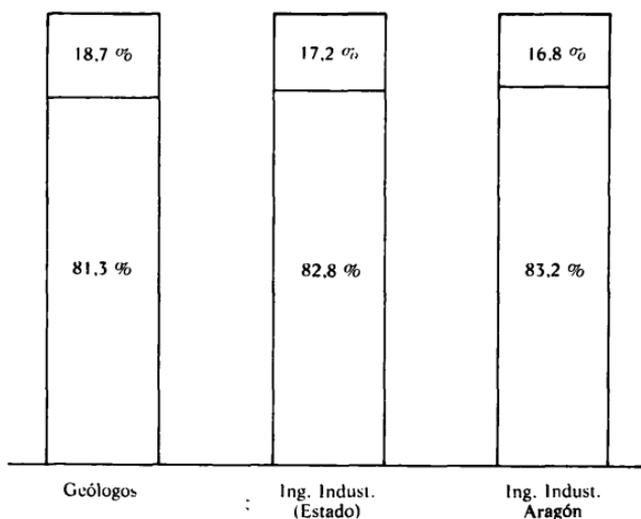
CUADRO 3.4

PROFESIONES MUY SALARIZADAS (Porcentajes mayores al 80 por 100)

Doctores y Licenciados
(Todas las especialidades)
Economistas
Ingenieros
(Todas las especialidades)
Ingenieros técnicos

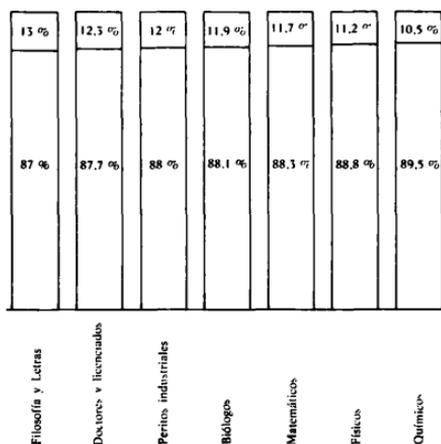
Nota: El dato manejado de ingenieros técnicos se refiere a los industriales de Aragón, pero es válida la apreciación para todas las especialidades.

GRAFICO 3.9
Niveles de salarización



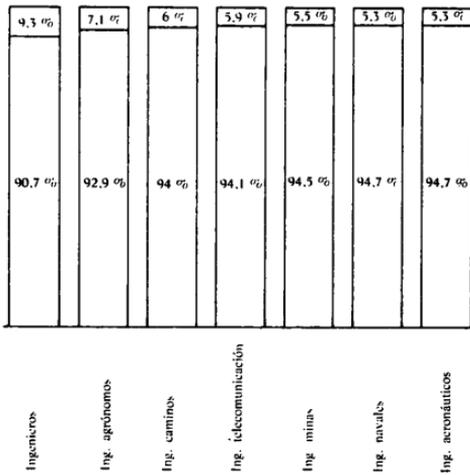
Fuente: Elaboración propia en base a datos tomados de: geólogos, Ministerio de Trabajo, 77:62; ingenieros industriales (Estado), Ministerio de Trabajo, 74:23; ingenieros industriales (Aragón), Gastón, 79:31.

GRAFICO 3.10
Niveles de salarización



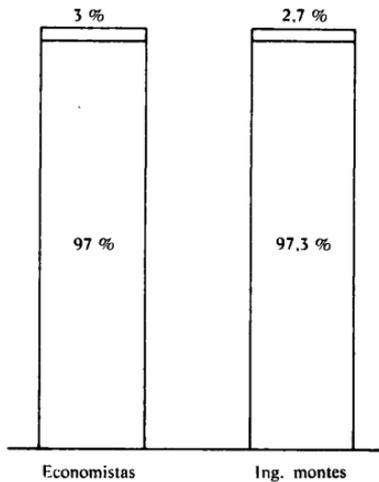
Fuente: Elaboración propia en base a datos tomados de: peritos industriales, C. O. peritos, 77:37; resto, Ministerio de Trabajo, 77:62.

GRAFICO 3.11
Niveles de salarización



Fuente: Elaboración propia con base a datos de Ministerio de Trabajo, 74:23.

GRAFICO 3.12
Niveles de salarización



Fuente: Elaboración propia con base a datos tomados de: economistas, Trías Fargas, 72:43; ing. montes, Ministerio de Trabajo, 74:23.

estado de cumplimiento; pero se dan notables diferencias, tanto geográficas, con regiones o nacionalidades que poseen un mayor o menor índice de salarización en este colectivo, como entre diferentes grupos profesionales, pudiendo, en este caso, hablarse de profesiones muy salarizadas, algunas de ellas con predominio, incluso, del ejercicio libre. Existe un importante tercer grado de diferenciación, relacionado a su vez a la ruptura de la homogeneidad profesional, y es el que se da en función de la edad; generalmente dentro de cada profesión los más jóvenes son, porcentualmente, más asalariados, o si se quiere, los mayores poseen una mayor proporción dedicada al ejercicio libre (ver cuadro 3.5). Todo esto produce desajustes, contradicciones y a veces limitaciones en los procesos de cambio a que los trabajadores intelectuales están sometidos.

CUADRO 3.5

EJERCICIO LIBRE POR EDAD (Algunas profesiones, por 100 del total)

<i>Edad</i>	<i>Econo- mistas</i>	<i>Econo- mistas Cataluña</i>	<i>Arqui- tectos</i>	<i>Abogados Barcelona</i>
Hasta 25 años	1	4	43	78
De 26 a 29	3	8	—	—
De 30 a 39	3	5	52	73
De 40 a 49	5	21	60	70
50 y más	4	27	—	80
Total	3	13	51	72

Fuente: Martín Moreno, 80:167.

Pero es que, por otro lado, en algunos casos la propia salarización tiene implicaciones contradictorias en sí misma. Siempre es un movimiento hacia la dependencia del trabajador, sea éste del tipo que sea, aunque, sin tomar en consideración a directores, ejecutivos y altos funcionarios, el trabajador intelectual asalariado puede estar exclusivamente relacionado con la realización de plusvalía y formar parte de lo que, ya se ha indicado, Nicolaus denomina «clase del excedente»; puede tener ligado su destino al del capital al dedicarse exclusivamente a la organización de la extracción de

plusvalía relativa; puede ser, en la dura frase de Marx, un «parásito interpuesto», o puede formar parte del grupo de personas que, en la justa caracterización de Gyorgy Lukács, «aunque aparentemente no interesados en la supervivencia o caída del orden social, están profundamente, en las propias raíces de su existencia, *envueltos en el destino de la superestructura ideológica del orden social*» (Lukács, 80:7, subrayado en el original).

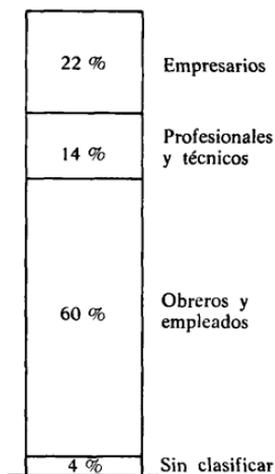
3.3. Los cambios en la estructura ocupacional

Se ha descrito, como característica importante de la sociedad española —y del capitalismo maduro— actual, la masificación en base a los aumentos cuantitativos de trabajadores intelectuales y a los cambios en la estructura de estos grupos y capas sociales con mayores aumentos en las llamadas técnicas, a la vez que se señalaban las tendencias, cada vez más evidentes, a la tecnificación de profesiones hasta hace bien poco tiempo consideradas como humanísticas. Pero esto, independientemente de cualquier otra consideración, no ayuda a explicar el proceso que aquí se está analizando.

En el capítulo anterior se indicaba que se entiende por proceso de masificación los aumentos cuantitativos dentro de un grupo o conjunto de grupos que alcanzan magnitudes de tal categoría que trastocan de forma básica las funciones y relaciones sociales de los afectados. De hecho, una de las principales críticas a las tesis de proletarianización de los trabajadores intelectuales en general es que utilizan mecánicamente y abusivamente las cifras de los aumentos, considerando, desde esa perspectiva, que no existen cambios estructurales básicos en la producción y en la sociedad. El argumento es teóricamente irreprochable si verdaderamente no se están produciendo esos cambios, por lo que conviene ir más allá de la mera constatación de la masificación en base a incrementos absolutos, realizada en el apartado 3.1, y profundizar en el análisis de los incrementos relativos.

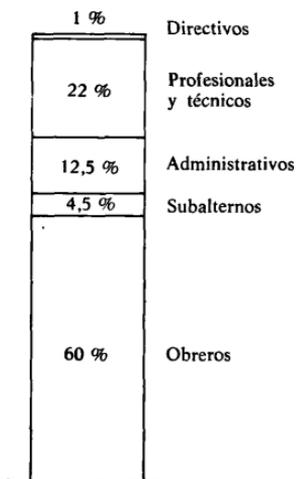
Si se observan las estructuras, tanto en la población activa en la sociedad (gráfico 3.13) como en las grandes empresas (gráfico 3.14) se ve que el objeto de la investigación está referido a colectivos importantes: el 14 por 100 de la población activa, el 22 por 100 de los empleados en grandes empresas. Las cifras se

GRAFICO 3.13
Estructura de la población activa. 1970



Fuente: Solé, 79. Elaboración propia.

GRAFICO 3.14
Estructura mano de obra. Grandes empresas



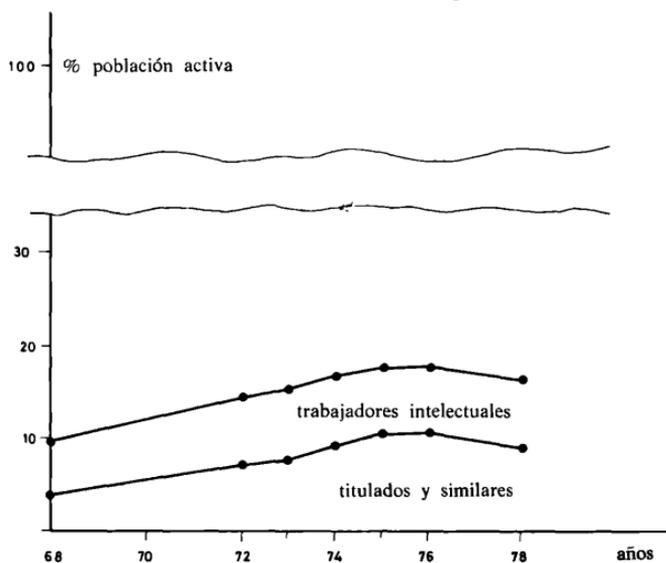
Fuente: Salgado, 79. Elaboración propia.

separan grandemente de las que corresponderían a una sociedad en la que estos colectivos fuesen una élite privilegiada (lo cual no quiere decir que no posean privilegios), entre otras cosas porque son 1.680.000 activos. También lo son para una estructura tradicional, poco científicamente desarrollada, ya que para 20.000 trabajadores supondría un colectivo de 4.400.

Pero si se observa la variación en el tiempo de la estructura de la población activa, vemos que han existido cambios sustanciales, que afectan profundamente a la organización y posiciones de esos grupos dentro de la estructura (ver gráfico 3.15). Los titulados y similares, lo que en otro sitio se ha denominado PAC, pasan del 3,58 por 100 de la población activa en 1968 al 10,4 por 100 en 1976 (descendiendo al 8,5 por 100 en 1978); el conjunto de trabajadores intelectuales pasa del 9,7 por 100 en 1968 al 17,6 por 100 en 1976 (descendiendo al 16,1 por 100 en 1978), mientras que la población activa, entre 1968 y 1978, disminuía en un 1,37 por 100 (perdiendo 170.000 efectivos; los PAC

GRAFICO 3.15

Trabajadores intelectuales en la población activa



Fuente: Elaboración propia en base a INE. Encuestas sobre la población activa (Madrid, 1969 a 1980).

aumentaban en 141,2 por 100, ganando más de 600.000 efectivos) y los profesionales y técnicos aumentaban en un 60 por 100 (ganando casi 765.000 efectivos). Es decir, no sólo han aumentado absoluta y relativamente de forma sustancial, sino que lo han hecho más los escalones más altos, los denominados PAC.

En estas condiciones es insostenible la tesis de que crecen, pero se mantienen sus posiciones de dominio y privilegio (como veremos, con matizaciones, al estudiar el puesto de trabajo). Pero también es cierto que los aumentos deben verse de una doble forma: por un lado, sirven para cubrir el aumento vegetativo de la situación anterior y la extensión de las relaciones más tradicionales a nuevas áreas (para compensar la quiebra del campesinado y del artesanado); por otro, también implican cambios sustanciales en las relaciones sociales y de producción (tecnificación de la administración, extensión de la sanidad y la enseñanza, introducción de la ciencia en la producción, etc.).

3.4. La degradación salarial relativa

La masificación y salarización de los trabajadores intelectuales, junto con los consiguientes cambios que esto provoca en la estructura ocupacional y en la posición, cuantitativa y cualitativa, de estos colectivos dentro de ella, tienen, lógicamente, como secuela variaciones en la estructura salarial, o más correctamente de los ingresos, y esto, como veremos, tanto en términos absolutos como relativos. La cuantía del salario, o del ingreso, de los trabajadores intelectuales se va degradando, al menos desde un punto de vista relativo, fundamentalmente debido a que ahora ese salario incide de forma importante y directa en el coste de producción del bien, mercancía o servicio, que se trata de producir y, en algunos casos, no precisamente escasos o marginales, no es que influya de forma importante, sino que lo hace de un modo exclusivo, o casi exclusivo.

En el cuadro 3.6 y el gráfico 3.16 (construido éste a partir del primero) se presentan las series de variación relativa de los salarios de trabajadores intelectuales en la industria y los servicios de 1963 a 1980, es decir, para cada año se recoge, cuando estos datos existen, la apertura del abanico salarial considerando técnicos titulados y técnicos no titulados y tomando como base el peón.

Sin pretender, en ningún momento que lo que pasa en la industria y los servicios es lo que pasa a los trabajadores intelectuales, dado que no están recogidos sectores de empleo tan importantes para éstos como son la enseñanza, la sanidad y la administración, sí es cierto que ofrecen una buena indicación de los cambios en el tiempo, máxime cuando en múltiples ocasiones los trabajadores intelectuales de estos tres últimos sectores se han quejado de discriminación salarial frente a sus homónimos de la industria y los servicios.

CUADRO 3.6

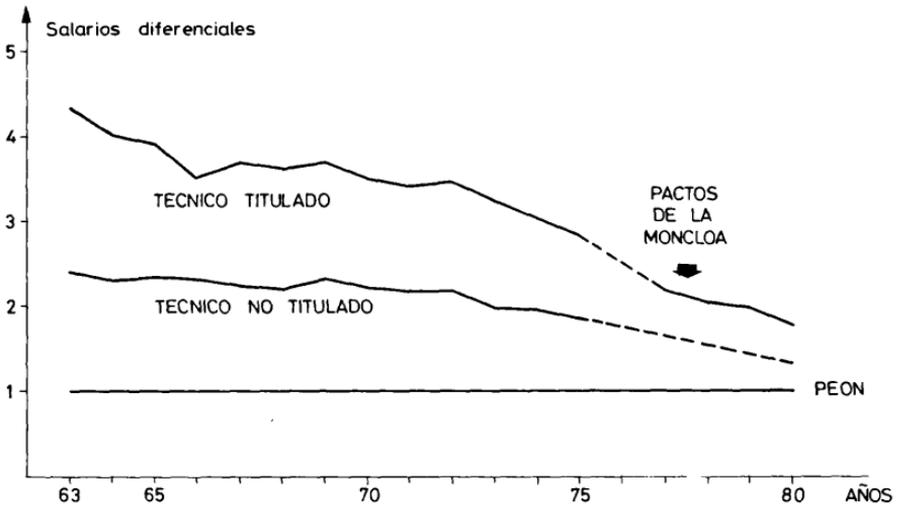
RELACION TECNICO TITULADO / TECNICO NO TITULADO /
PEON

1963	4,29	/	2,39	1
1964	4,01	/	2,28	1
1965	3,89	/	2,32	1
1966	3,48	/	2,29	1
1967	3,63	/	2,24	1
1968	3,59	/	2,18	1
1969	3,63	/	2,28	1
1970	3,46	/	2,18	1
1971	3,41	/	2,13	1
1972	3,45	/	2,16	1
1973	3,22	/	1,99	1
1974	3,06	/	1,96	1
1975	2,86	/	1,90	1
1976	—	/	—	1
1977	2,20	/	—	1
1978	2,06	/	—	1
1979	2,02	/	—	1
1980	1,79	/	—	1

Nota: de 1977 a 1980 es titulado superior/peón.

Fuentes: 1963 a 1975 (inc.), Serrano, 79:250; 1977 a 1979 (inc.), Grandal, 81:191; 1980, Colectivo de Estudios Sindicales, 81:40.

GRAFICO 3.16



Fuente: Cuadro 3.6.

Como puede verse, el cierre progresivo y permanente del abanico, lo que aquí hemos llamado la degradación salarial relativa, es más que evidente, y lo que parece cierto es que la tendencia es irreversible, lo cual no quiere decir que esa situación haya de seguir dándose mecánicamente año tras año, hasta llegar a la relación 1/1/1, hecho que ocurriría, extrapolando la casi recta que existe en el gráfico 3.16 entre 1972 y 1980, exactamente en 1984. Muy probablemente el abanico se estabilizará en una relación de apertura similar a la que se da en el área socioeconómica a la que España pertenece, Europa occidental. De todos modos, del análisis de los datos surgen una serie de comentarios adicionales que merece la pena recordar.

En primer lugar, el cierre del abanico que el gráfico 3.16 muestra significa una degradación relativa de los emolumentos salariales de los trabajadores intelectuales, y no necesariamente

una erosión de esos emolumentos en términos absolutos. Es decir, para ser más precisos, lo que ha ocurrido es que si en 1963 el técnico titulado podía acceder a bienes y servicios por un valor monetario 4,29 veces superior al de los que tenía acceso el peón (y en el técnico no titulado esa cifra era de 2,39), en 1980 la cantidad es sólo 1,79 (pudiendo extrapolarse en 1,19 la cifra del técnico no titulado). Pero, desde luego, esto no significa obligatoriamente que los trabajadores intelectuales tengan en 1980 acceso a menos de la mitad de bienes y servicios que en 1963, lo cual sí sería una erosión en términos absolutos; en principio pueden no haber perdido nada. De hecho, todo indica a que la situación real ha sido de un doble movimiento: por un lado, un ascenso de las posibilidades del peón; por otro, una cierta degradación, ahora sí absoluta, de las posibilidades del trabajador intelectual. Esta última es difícil de medir, aunque la existencia del doble movimiento parece clara si consideramos que, por ejemplo, entre 1963 y 1975 los técnicos titulados tuvieron un incremento salarial acumulativo anual del 4,1 por 100, pasando del índice 100 al 441,9, y los técnicos no titulados del 4,9 por 100 acumulativo anual, pasando del índice 100 al 488,4 (Serrano, 79:249).

En segundo lugar, este movimiento de cierre del abanico salarial, esta degradación salarial relativa de los trabajadores intelectuales, es típica del capitalismo y, por lo tanto, del área europea-occidental, básicamente a partir de 1945, pero ya marcada desde antes. Por ejemplo, en Inglaterra la relación entre profesionales de élite, y sus similares directivos y altos funcionarios, y los trabajadores no cualificados pasó de 5 a 3,46 entre 1935 y 1955, y la de profesionales intermedios-no cualificados pasó de 2 a 1,69 en el mismo período (Westergaard, 76:74).

En tercer lugar, la espectacularidad de los descensos relativos en nuestro país en un corto espacio de tiempo, a menos de la mitad en no llega a veinte años, descensos que, desde luego, no tienen parangón en esta época en otros países del área a la que pertenecemos, sólo es comprensible si se tienen en cuenta, como señalan Serrano y Malo de Molina:

«Las fuertes diferencias salariales existentes en la fase anterior al período aquí analizado; fase en la que el predo-

minio de los mecanismos de extracción de plusvalía absoluta permitían, como ya se ha puesto de manifiesto, salarios muy bajos para el conjunto de los sectores laborales y, simultáneamente, salarios considerablemente elevados, de carácter extraordinariamente minoritario, para las categorías más altas» (Serrano, 79:254-256).

En cuarto lugar, y esto está estrechamente relacionado con lo expuesto en los puntos anteriores, lo que se está produciendo es una cada vez mayor interpenetración y similitud de nuestra economía con la del resto de Europa occidental y, debido a ello, un proceso de equiparación con las condiciones salariales que se dan en esta última. De este modo, se ha podido interpretar la encuesta sobre salarios en grandes empresas que periódicamente realiza la Escuela de Organización Industrial, como «El esquema salarial español. Lejos de Europa», en 1977, y «El esquema salarial español. Más cerca de Europa», en 1979 (Salgado, 77 y 79).

En quinto lugar, el proceso que hemos visto se refiere exclusivamente a medias salariales para los grupos indicados, no habla para nada de diferencias intragrupales, ni de diferencias interramas o sectores de actividad; es, por lo tanto, solamente una primera aproximación. Ya hemos señalado en el capítulo anterior y al intentar cuantificar de algún modo la ruptura de la homogeneidad profesional (cuadro 2.5) que dentro de cada grupo profesional existen grandes diferencias máximo y mínimo ingreso, con relaciones, normalmente, de 6,5 a 1; conclusiones semejantes se obtienen al analizar los ciclos de vida vía salarios en función de la edad, como veremos en el apartado 3.5. En cuanto a las distintas ramas y sectores de actividad, los cierres del abanico son completamente diferentes de unos a otros, de hecho:

«La tendencia dominante al estrechamiento del abanico se manifiesta en el descenso del salario diferencial en casi todas las ramas, pero la intensidad del descenso varía mucho de unas ramas a otras e, incluso, existen cuatro ramas en las que se da un ensanchamiento del abanico: carbón, imprentas y editoriales, derivados del petróleo y banca, todas

ellas de un nivel relativamente alto de salarios medios y que parten de los salarios diferenciales más bajos» (Serrano, 79: 252-253).

Finalmente, resaltar que el cierre del abanico salarial que estamos analizando es, visto en perspectiva, independiente hasta cierto punto de la situación política, de los términos de la negociación colectiva y de la coyuntura económica, y ello a pesar de los deseos e interpretaciones de los actores. Así, por ejemplo, las subidas lineales propuestas por los sindicatos de clase en 1976 y 1977 no hicieron más que acelerar muy levemente un proceso ya en marcha desde hacía trece años. O, por citar otro caso, los sindicatos de cuadros, las organizaciones patronales y muchos trabajadores intelectuales (a veces incluso militantes de sindicatos de clase) han acusado a los Pactos de la Moncloa como los culpables de la degradación salarial, hablando incluso de erosión en términos absolutos; la simple visión del gráfico 3.16 muestra lo insostenible y gratuito de esa afirmación, y no sólo porque el fenómeno venga de muy atrás en el tiempo, sino porque el período 1972-75, más aún en el 1975-1977, y el propio período de aplicación del Acuerdo Marco Interconfederal dan gradientes de descenso más elevados que el de aplicación de esos Pactos.

3.5. Las carreras o ciclos de vida

El proceso de proletarización de los trabajadores intelectuales no puede ser correcta y científicamente entendido si no se estudian y comprenden algunas contratendencias al mismo que se dan, tanto en el terreno de los hechos objetivos como en la conciencia que de los mismos los propios interesados tienen. Algunas de esas contratendencias, junto con límites y frenos al propio proceso, o a determinados subprocesos, han ido surgiendo ya, a lo largo de los apartados anteriores de este capítulo, puesto que como tales deben verse la debilidad que todavía muestran los aumentos cuantitativos, el que la masificación afecta de muy distinta forma a diferentes grupos de trabajadores intelectuales, el que este subproceso se ha visto, en cierto modo, ralentizado por la crisis, el que

la salarización, subproceso en estado avanzado, puede alcanzar significados contradictorios en estos grupos y capas, a la vez que, de cualquier modo, ese subproceso global no es, ni mucho menos, uniforme en las distintas profesiones, el que, en consecuencia, las variaciones de la estructura ocupacional, innegables, coexistan con esquemas de división del trabajo totalmente tradicionales y con estructuras jerárquicas y burocratizadas, y el que el innegable cierre del abanico salarial sea en gran parte debido a lo tremendamente arcaico del punto de partida, junto con que ese cierre es paralelo a la apertura del abanico dentro de grupos profesionales y ocupaciones que forman esos trabajadores intelectuales, con lo que se repita la constante de que los procesos de movilidad y cambio afectan de manera muy distinta a unos y otros colectivos a personas dentro del objeto de análisis.

Entre las más importantes se encuentran las que se relacionan con las expectativas de promoción social y los intentos de control de una parcela específica del mercado de trabajo, que son las que se van a analizar en el presente apartado a través de las carreras o ciclos de vida para el primer caso y en el siguiente de la búsqueda de un colegio profesional y una titulación universitaria para el segundo, como ejemplos más característicos. Desde luego, todo esto no agota las contratendencias, la existencia de una mayor autonomía relativa en el trabajo, que veremos en el capítulo 4, el monopolio cuasi-hereditario de la educación superior, el origen de clase, la conciencia falsa o deformada de las propias condiciones, las múltiples estratificaciones dentro del conjunto de grupos y capas sociales que son los trabajadores intelectuales, etc., muestran otras tantas tan importantes o más que las seleccionadas para el estudio, de las que aquí nos limitamos a dejar constancia.

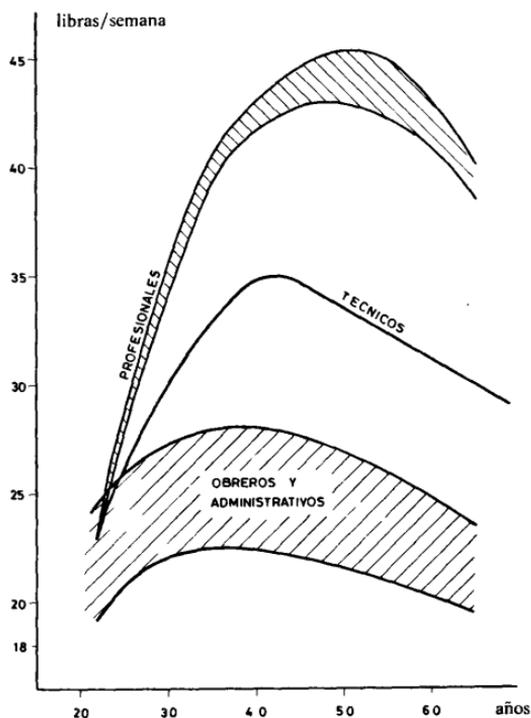
Lo que interesa que quede bien claro es que, de lo visto aquí, parece surgir que proceso de proletarización y contratendencias, límites y frenos al mismo forman un todo único e indivisible, o, expuesto de otra manera, que si existe un proceso de proletarización, las contratendencias son inherentes al mismo. Dado que ese proceso no sigue un movimiento mecánico, como ya se ha dicho insistentemente, sino dialéctico y contradictorio, un proceso social que opera sobre sujetos sociales que no se limitan a sufrirlo pasivamente, sino que actúan, son sujetos actuantes históricamente

condicionados, se da como unidad la proletarización y «profesionalización» —ésta como mecanismo de defensa para evitar la otra—, «la profesionalización aparece como la otra cara de la proletarización» (Larson, 79:613). Y elemento clave, aunque no único, de ese «profesionalismo» son las expectativas surgidas del ciclo de vida, que vamos a desarrollar en este apartado.

Se entiende por carrera o ciclo de vida la variación de los ingresos, en unidades monetarias constantes, con la edad a lo largo de la vida laboral de un trabajador (Westergaard, 76:79-81). Como, desde luego, no interesa en absoluto una desagregación de las investigaciones sobre grupos y capas sociales, dentro de un sistema de clases, al nivel del individuo, los ciclos de vida que interesan son los medios dentro de un grupo específico relativamente homogéneo, por ejemplo, profesionales, profesores, doctores, ingenieros, que pueden considerarse que forman un grupo de carreras similares, técnicos en general; otro, formando ambos el bloque de trabajadores intelectuales; y obreros y administrativos un tercero.

Desde una perspectiva general, el gráfico 3.17 puede considerarse paradigmático del capitalismo maduro, y permite, por lo tanto, una interpretación del fenómeno ciclo de vida en ese tipo de sociedad. De su observación puede adelantarse que la situación de partida, las condiciones salariales, de los grupos más jóvenes, que son los relativamente más numerosos por regla general, es prácticamente la misma; esto llevaría, al operar con medias, a una cierta distorsión de los resultados, a la vez que, al cerrar los abanicos salariales, mostraría la existencia de elementos que abogan por un proceso de proletarización. Ahora bien, observando la carrera, o ciclo de vida completa, se ve que las diferencias son sustanciales. Las relaciones máximo/mínimo salario dentro de un grupo (ver cuadro 3.7) son enormemente distintas, los aumentos en los profesionales (83 por 100) son casi el doble que las de los técnicos (47 por 100) y más de cinco veces que en los terceros (16 por 100). Para las relaciones principio/final de la carrera, pero con diferencias mucho más acusadas, ahora los incrementos en profesionales (65 por 100) son casi tres veces más que en técnicos (26 por 100), mientras que la situación en media, al comienzo y final de la vida laboral en administrativos y obreros es exactamente la misma.

GRAFICO 3.17
Ciclos de vida en el capitalismo maduro



Fuente: Elaboración propia con base a datos de Werstergaard, 76: 79-81.

CUADRO 3.7
CICLOS DE VIDA EN EL CAPITALISMO MADURO

<i>Relación máximo/mínimo</i>	
Profesionales	1,83
Técnicos	1,47
Administrativos y obreros	1,16
<i>Relación máximo/final</i>	
Profesionales	1,13
Técnicos	1,17
Administrativos y obreros	1,19
<i>Relación inicial/final</i>	
Profesionales	1,65
Técnicos	1,26
Administrativos y obreros	1,00

Fuente: Ver gráfico 3.17.

Por otro lado, los ascensos en los profesionales son enormemente rápidos en la primera fase de su vida laboral, mientras que el resto de su ciclo, una vez colocados a partir de los 35-40 años, son muy pequeños, siguiendo esta parte de la curva las pautas del conjunto de obreros y empleados. Esto podría interpretarse desde el punto de vista de las expectativas y en momentos de cambios sustanciales en las relaciones de producción, sociales y de trabajo de estos grupos y capas, como que si a esas edades, en diez-doce años de vida laboral, no se ha alcanzado una determinada posición, ya no se llega a ella y el ciclo de vida, o carrera, se trunca (sería, por tanto, similar al escalón anterior). Si bien habría que hacer estudios más detallados sobre el particular, esta afirmación, aquí solamente indicada, y desde luego no dada como hecho cierto y verificado, parece ser, en general completamente verosímil.

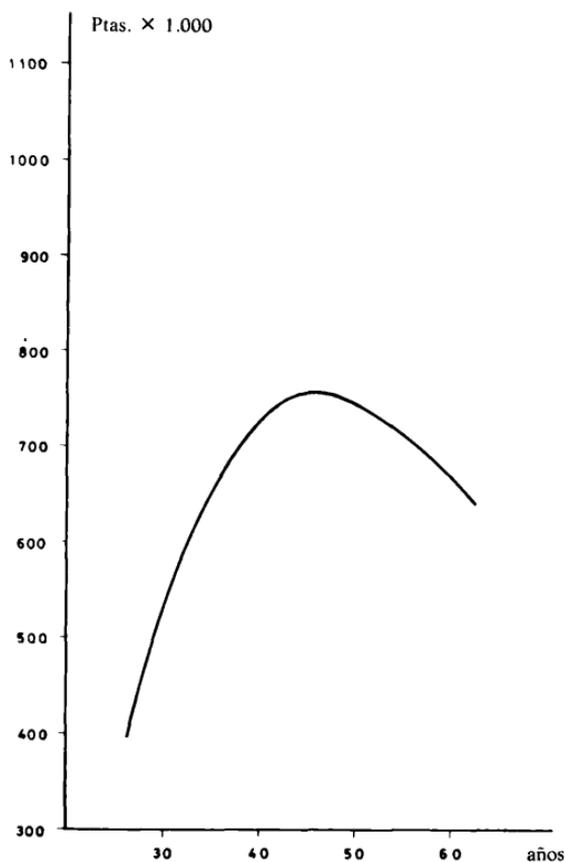
De todo lo anterior se deduce, dado que los ingresos monetarios son la unidad principal de medida de la posición social dentro del capitalismo (y además la única forma de acceso a la propiedad, a no ser que ésta se herede), que existen bases objetivas de promoción y, por lo tanto, una clara diferencia entre diferentes grupos de asalariados, gozando los profesionales, pero no todos los trabajadores intelectuales, de una manifiesta situación de privilegio. Y aun en el caso de que no todos, ni siquiera la mayoría, llegasen a la cima (hecho bastante verosímil en las condiciones actuales), sí ocurre que las expectativas reales, se vean o no posteriormente realizadas, son para unos (los profesionales) de signo positivo de cara al ascenso social y en otros no. De ahí que pueda considerarse la carrera de los profesionales como una contratendencia (casi como un freno) a la proletarización.

Ahora bien, no es precisamente la situación de los profesionales en el capitalismo maduro lo que interesa aquí, sino más específicamente, esa situación en España. Para ello se han construido los gráficos 3.18 a 3.22, correspondientes a distintas profesiones y grupos de profesiones. Lo primero que surge del análisis de estos gráficos es que, a excepción del 3.19, relativo a doctores y licenciados, las curvas de carreras para profesionales en España tienen básicamente la misma forma y se mueven dentro de los límites similares a los del capitalismo maduro que se habían analizado en el gráfico 3.17. Por lo tanto, las conclusiones y comentarios

expuestos más arriba son plenamente aplicables, es decir, la carrera actúa como contratendencia (o freno) al proceso de proletarianización, a nivel objetivo y subjetivo, o sea, de condiciones materiales y de expectativas personales.

Si se pasa al análisis de cada gráfico diferenciado, a fin de ver la existencia o inexistencia de características distintas entre profe-

GRAFICO 3.18
Ciclo de vida de titulados superiores



Fuente: Elaboración propia en base a datos de Ministerio de Trabajo, 76:86.

siones, se puede deducir lo siguiente: la relación máximo/mínimo (ver cuadro 3.8) disminuye al aumentar el colectivo considerado; en las profesiones más elitistas las diferencias son mayores y, por otro lado, salvo economistas e ingenieros, bastante superiores (dentro del núcleo de profesiones que aquí se han tomado como muestra) el resto se mueve dentro de unos límites del mismo orden que los del capitalismo maduro; las pérdidas entre el cénit de la carrera y el ocaso de la misma (ver cuadro 3.9) suele ser superior en las profesiones individuales que en los grupos de profesiones o colectivos amplios y, dentro de esto, los ingenieros descienden menos bruscamente que el resto, mantienen mejor que los demás su situación de altos salarios. En definitiva, estas consideraciones muestran que si la carrera actúa como contratendencia a la proletarización, lo es sólo para los grupos mejor situados y dentro de una gran inestabilidad y falta de seguridad (debidas, sobre todo, a los descensos finales), lo que indica un sometimiento a, y dependencia de, la lógica productivista del capital; del estudio de la relación fase final/inicial de la carrera (ver cuadro 3.10); como combinación de las dos anteriores, se llega a las mismas consecuencias.

Finalmente, interesa recalcar que la curva de doctores y licenciados (ver gráfico 3.19) es completamente atípica, tal y como aparece no obedece a las características de una profesión, lo cual se suma a que en cualquier estudio comparativo, el conjunto doctores y licenciados aparece como el más proletarizado entre todos los titulados (en salario, empleo, condiciones de trabajo, etc.). Probablemente, pero esto no es factible de comprobar al nivel de los datos existentes, esa curva pueda ser el resultado de una agregación que obedece a situaciones socio-laborales, e incluso profesionales, diferentes, dando por un lado una curva del tipo de los técnicos medios para el capitalismo maduro (ver gráfico 3.17), que poseen una carrera limitada, lo cual estaría plenamente acorde con que los doctores y licenciados forman, como bloque y a nivel de condiciones objetivas, el grupo más proletarizado de los trabajadores intelectuales y, por otro lado, se tendría una acumulación en los últimos años de individuos privilegiados; piénsese que en doctores y licenciados están una gran parte de catedráticos y agregados, que son un grupo de élite de los trabajadores intelectuales en España.

CUADRO 3.8

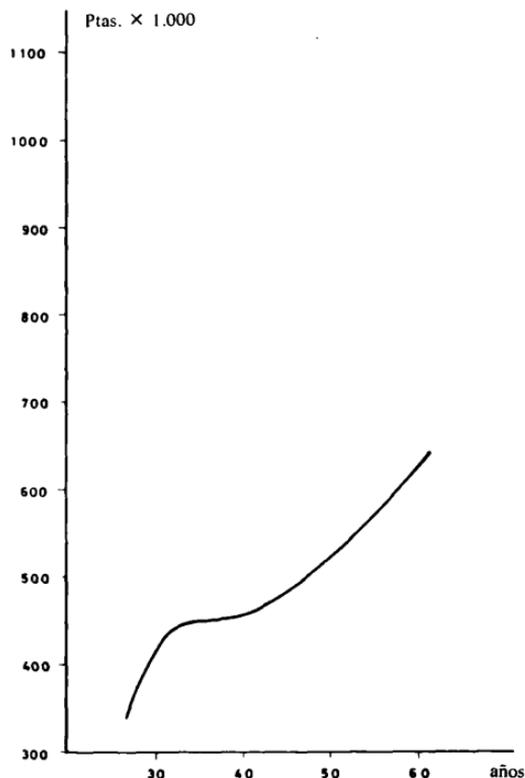
RELACION MAXIMO/MINIMO

Ingenieros aeronáuticos	4,45
Economistas	2,72
Ingenieros superiores	2,07
Profesionales (capitalismo)	1,83
Doctores y licenciados	1,81
Titulados superiores	1,72

Fuente: Gráficos 3.17 a 3.22.

GRAFICO 3.19

Ciclo de vida de doctores y licenciados



Fuente: Elaboración propia en base a datos del Ministerio de Trabajo, 77:47.

CUADRO 3.9

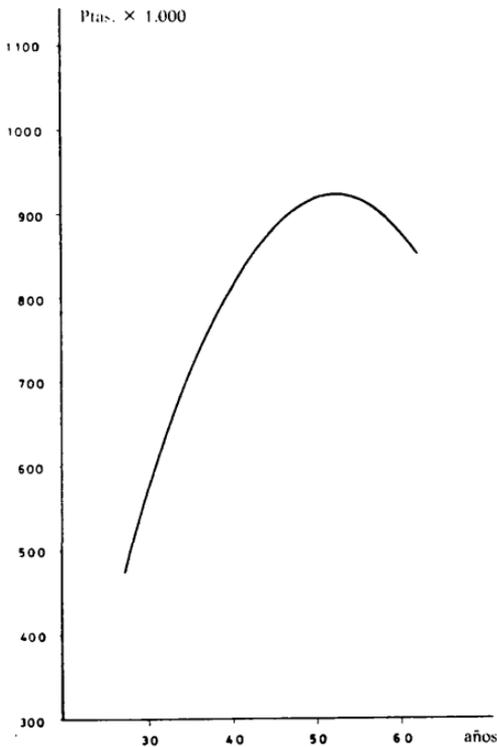
PERDIDAS MAXIMO/FINAL

	%
Ingenieros superiores	8
Profesionales (capitalismo)	11
Titulados superiores	12
Ingenieros aeronáuticos	18
Economistas	33

Fuente: Gráficos 3.17 a 3.22.

GRAFICO 3.20

Ciclo de vida de ingenieros superiores



Fuente: Ministerio de Trabajo, 74:40.

CUADRO 3.10

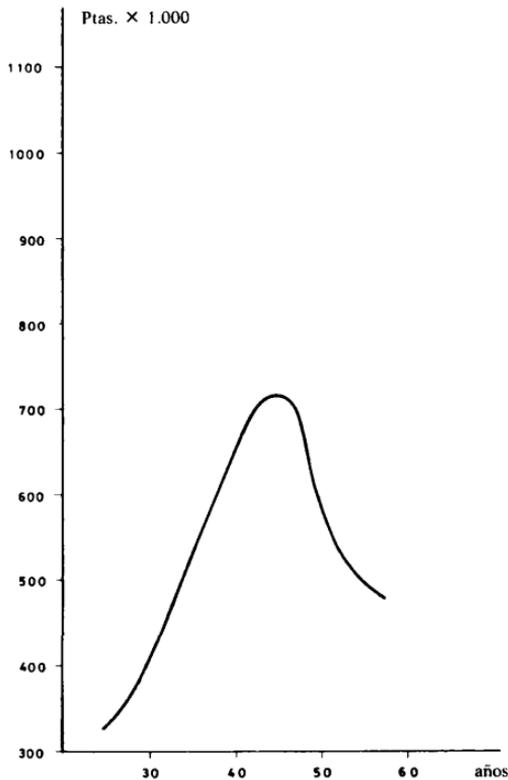
RELACION FINAL/INICIAL

Ingenieros aeronáuticos	3,60
Ingenieros superiores	1,89
Doctores y licenciados	1,81
Profesionales (capitalismo)	1,62
Economistas	1,50

Fuente: Gráficos 3.17 a 3.22.

GRAFICO 3.21

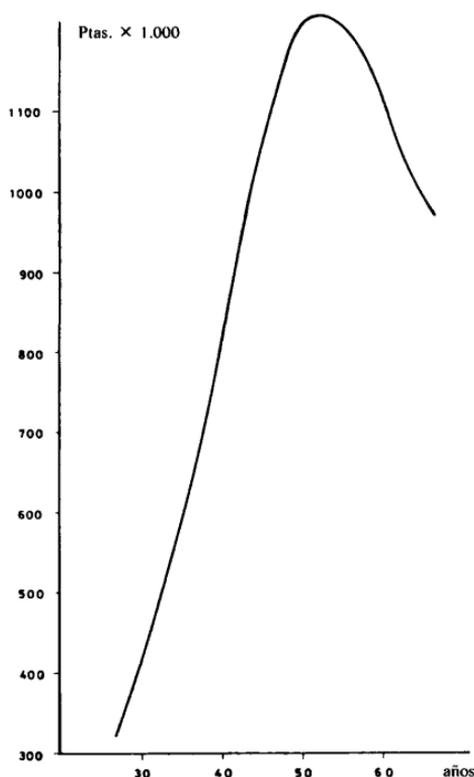
Ciclo de vida de economistas



Fuente: Elaboración propia en base a datos de Trías Fargas, 72:221.

GRAFICO 3.22

Ciclo de vida de ingenieros aeronáuticos



Fuente: Elaboración propia en base a datos Benito, 76:15.

Esta interpretación aquí adelantada puede apoyarse en las consideraciones de un reciente y sistemático estudio de estos titulados en donde se afirma:

«las oportunidades de trabajo, de avance profesional, de aumentos de sueldo, etc., están fuertemente determinados por las características del sector de empleo.

En este aspecto, el mundo de la enseñanza presenta unas características muy particulares, derivadas de la falta de atención a la educación durante largos años y del posterior crecimiento caótico en el que han convivido dos modelos de

empleo diferentes: el funcionariado, con una gran estabilidad y una carrera profesional definida, y el profesorado contratado o interino, en la enseñanza estatal o en la privada, con un estatuto laboral y una carrera profesional totalmente indefinidos» (Subirats, 81:108).

3.6. La inserción en el mercado de trabajo

El estudio del mercado de trabajo tiene dos vertientes: el análisis de la formación y evolución de los salarios, y el análisis de la formación y evolución del empleo. Sobre la primera ya hemos indicado algunas características importantes y típicas para el caso de los trabajadores intelectuales, con los datos centrados en nuestro país, en los dos apartados anteriores, por lo que no volveremos sobre ella al ver más en concreto el mercado de trabajo. Dedicaremos nuestra atención, entonces, a la segunda vertiente, la de formación y evolución del empleo. En este último aspecto no es nuestra intención llevar a cabo un estudio cuantitativo, sistemático y exhaustivo, del empleo de los trabajadores intelectuales en nuestro país, ni tan siquiera de su contrapartida más acuciante, el paro, sino dirigir nuestra atención a determinadas cuestiones, de tipo cualitativo e institucional, que caracterizan en sus rasgos fundamentales ese mercado y, sobre todo, las vías y formas a través de las cuales el trabajador intelectual pretende acceder a, y conservar, un puesto de trabajo adecuado a sus capacidades.

Se ha planteado en el capítulo 2 que el mercado de trabajo para este colectivo, aun rigiéndose en lo esencial por las mismas leyes que el mercado general de trabajo, podía verse como una suma de mercados internos que se solapan, y en algunos casos se confunden; conviene concretar más qué se entiende por ese tipo de mercado:

«[Un] mercado interno de trabajo [es una] unidad en cuyo seno la formación de los salarios y la asignación de la fuerza de trabajo están regidas por un conjunto de normas y de procedimientos institucionalizados (...). La fuerza de trabajo interna, por ejemplo, tiene exclusivo derecho a optar

a las vacantes que se cubren internamente, goza de una cierta continuidad en el empleo y se ve protegida de la competencia exterior» (Menduiña, 76: 33-34).

Desde luego, la situación real varía del modelo puro, pero éste es una buena aproximación al tema; al menos, como veremos, a lo que algunos, bastantes, grupos de trabajadores intelectuales quisieran que fuera. Pero lo que es verdaderamente importante es que ese esquema nos acerca a un elemento clave que caracteriza la inserción en el mercado de trabajo, el que éste no se rige exclusivamente por razones económicas, y es, por lo tanto, factible de manipular por vía institucional. Como señala un reciente estudio sobre relaciones industriales:

«Existe, en efecto, una jerarquía social de ocupaciones, con unas ideas ampliamente aceptadas de niveles de vida (y, por lo tanto, de niveles de ingresos) apropiados para cada una. Se ha argumentado con frecuencia que tales ideologías de valor profesional ejercen una influencia considerable en los procedimientos de determinación de sueldos y salarios (ya que afectan tanto a lo que los trabajadores están preparados a aceptar como a lo que los empresarios consideran razonable conceder). Estas legitimaciones de las diferencias de ingresos, a su vez, aparecen íntimamente engranados con toda la estructura de desigualdad entre las clases y la distribución de poder social que ésta incorpora. Procesos de poder, prestigio e ideología interactúan de este modo íntimamente en el mercado de trabajo (...). Todo lo anterior sirve para indicar que el mercado de trabajo es algo más que un foro en el que se desarrollan procesos estrictamente económicos de oferta y demanda: en él aparecen implicadas relaciones de poder y control» (Hyman, 81: 41).

Los intentos por parte de los trabajadores intelectuales, principalmente a través de las profesiones, de controlar una parcela del mercado de trabajo, se suelen materializar a través de dos vías, la consecución de un reconocimiento de validez académica al título y la creación de un colegio o asociación profesional. Evidentemente, ambas cuestiones están íntimamente ligadas, sólo

se colegian o piden la creación de un colegio, quienes tienen un título (en principio sea éste académico o no), y los intentos de obtención de una validez académica al título se lleva a cabo, por colegios y asociaciones, a fin de rentabilizarlo al máximo. Más exactamente, hay que señalar que si por la obtención de un título y por la creación de una institución se pretende controlar una parcela de mercado, «la elevación de los niveles educativos, asociada al control de la entrada (en el mercado de trabajo, D. L.), ha sido una estrategia típica de las profesiones para avanzar sus intereses económicos» (Stewart, 80: 4).

No se trata, desde luego, de hacer aquí un análisis de las funciones sociales que los colegios y asociaciones profesionales realizan, ni estudiar su origen, vicisitudes, cambios y adaptaciones a una realidad cambiante, ni de ver sus posibilidades de acción social. Lo que se pretende es remarcar el papel del colegio u asociación profesional como vía de control de una parcela de mercado de trabajo, lo cual se intenta a través de la denominada lucha contra el intrusismo y por la pretensión de la limitación de determinados puestos de trabajo a los poseedores de un título (a ser posible, que estén colegiados). Como ha planteado Marcos Alonso, un modelo principal de colegio o asociación profesional es la «asociación corporativa» (en su propia designación), que está centrado «en el reconocimiento social y en la defensa del monopolio de una práctica profesional» (Marcos Alonso, 74: 349). Pues bien, en este modelo colegial o asociativo:

«El acento real —aparte de las legitimaciones ideológicas que se le atribuyan— está sobre todo en la protección de los profesionales contra la concurrencia, en la lucha contra el intrusismo, en la defensa del título y de la selección rigurosa que asegura contra los peligros del desbordamiento numérico, en la defensa del "status" privilegiado y de los intereses particulares de los miembros del grupo que de ese "status" se deriva», entonces, «estamos en presencia de una verdadera *corporación profesional*» (Marcos Alonso, 74: 350, subrayado en el original).

Pero es que esto no es una posibilidad, sino una realidad ampliamente extendida, que cala, hasta lo más hondo, en la vida asociativa colegial, impregnada de un corporativismo que no

siempre aparece claramente en primer plano, y que a veces se ve teñido de tintes progresistas. En una investigación realizada hace tiempo sobre los programas de las entonces llamadas «candidaturas democráticas» a colegios y asociaciones profesionales, que cubría a siete de ellos en Madrid y Barcelona, la exigencia del reconocimiento del título, la defensa contra el intrusismo y el reconocimiento de atribuciones aparecía en dos de ellas, pero es que en el resto existían como hecho generalizado y admitido, al que muy pocos de esos programas planteaban una alternativa crítica (Lacalle, 76:93). En estos momentos, en los colegios y asociaciones profesionales existentes o en las profesiones que piden ese colegio (que aparecen listados en los cuadros 3.11 y 3.12), o al menos en la inmensa mayoría de ellos, el intento de control de una parcela de mercado por diferentes formas a través de la presión organizada de la corporación (y en multitud de ocasiones, ateniéndose a lo que dictan sus estatutos) es un hecho.

Probablemente, el caso extremo de este intento de control del mercado vía acción corporativa sea el de los médicos, y muy particularmente, el de los médicos americanos y su *American Medical Association*, cuyos presupuestos conviene reflejar aquí a título de ejemplo y que han sido sintetizados en los siguientes puntos:

- «1.º) La asistencia y cualquier método de práctica médica tiene que estar bajo el control de la profesión médica.
- 2.º) Nadie puede interferir en las relaciones entre médico y enfermo.
- 3.º) Los enfermos deben tener absoluta libertad para elegir cualquier médico que esté legalmente calificado para ejercer y que esté dispuesto a prestar sus servicios.
- 4.º) Los servicios médicos sólo pueden basarse en las relaciones confidenciales que se crean entre el paciente y el médico de familia, y esta relación confidencial debe ser el fundamento y la característica esencial de cualquier sistema.
- 5.º) Cualquiera que sea el coste de los servicios médicos, debe ser pagado por el enfermo de forma directa y de acuerdo con sus ingresos, de manera satisfactoria para médico y paciente.
- 6.º) Los sistemas de ayuda caritativa a las personas de bajos ingresos deben limitarse estrictamente a quienes estén por debajo del nivel mínimo de comodidad aceptable para la sociedad» (López Piñero, 78: 38-39).

CUADRO 3.11

COLEGIOS Y ASOCIACIONES EXISTENTES

Abogados ((incluyendo cuerpos)
Arquitectos
Arquitectos técnicos
Artistas
Ayudantes Técnicos Sanitarios
Biólogos
Ciencias y Letras
Ciencias Políticas
Economistas
Geólogos
Ingenieros (todas las ramas)
Ingenieros técnicos (todas las ramas)
Marinos Mercantes
Médicos
Periodistas
Psicólogos

Fuente: Elaboración propia.

El colegio profesional aparece entonces íntimamente ligado al título, como una panacea para resolver el problema, no sólo del empleo, sino del empleo privilegiado, lo cual, a nivel de la realidad, contrasta fuertemente con dos hechos que son hoy en día casi absolutamente generalizables: uno de ellos es el paro, y en mayor medida el subempleo, que cada vez es uno de los condicionantes básicos del profesional joven, como veremos más adelante; otro, sobre el que se insiste en el capítulo 4, es el fenómeno de la sustituibilidad que en los centros de trabajo se da a los títulos en multitud de puestos y funciones de profesionales; en el llamado Grupo de los 27, este hecho se sintetizaba exponiendo «la tendencia a la sustituibilidad, dentro de ciertos límites, de cualificaciones que permiten desempeñar un trabajo determinado» (Grupo de los 27, 75: 113-114), y deduciendo de ello que

«es necesario dar como no válido todo estudio de previsiones de mano de obra altamente cualificada que sólo realice la proyección de antiguas cualificaciones sin tener en cuenta su convertibilidad a la hora de desempeñar funciones concretas» (Grupo de los 27, 75: 114).

Generalmente se considera que el título vale, no uno determinado, sino cualquier título (ver, por ejemplo, Gabinete de Estudios, 74:87-324), sin olvidar que esto es más cierto en los títulos superiores, y no tanto en los medios. A pesar de todo, conviene insistir en ello, los trabajadores intelectuales siguen solicitando colegios y asociaciones (ver, por ejemplo, el cuadro 3.12) como vía de control del mercado de trabajo, aunque en realidad, y para la mayoría de ellas, sólo sirve como vía de autojustificación ideológica de su «profesionalidad».

CUADRO 3.12

PETICIONES DE COLEGIO PROFESIONAL O SIMILAR EN LOS ULTIMOS TRES AÑOS

Artistas
Asistentes Sociales
Ayudantes Técnicos Sanitarios
Biólogos
Geólogos
Marinos Mercantes
Psicólogos
Sociólogos

PETICIONES DE TITULACION UNIVERSITARIA

Ayudantes Técnicos Sanitarios
Periodistas
Profesores de Educación Física

Fuente: Elaboración propia.

Los intentos de institucionalización de una profesión vía obtención de una titulación académica (ver cuadro 3.12) pretenden el mismo efecto, fundamentalmente con el objetivo inmediato de conseguir, por medio de esa obtención, los privilegios de profesiones de élite. Freidson, a partir de su distinción entre profesiones y paraprofesiones, ha visto con agudeza toda esta problemática, sus realidades y sus consecuencias, su argumentación, reproducida aquí íntegramente por la justeza de su posición, es la siguiente:

«Se puede observar que las ocupaciones para profesionales persiguen habitualmente *status* profesional, creando

instituciones similares a aquellas que lo poseen. Desarrollan planes de estudios normalizados y en lo posible universitarios. Crean o descubren conceptos teóricos abstractos para transmitir a los discentes. Escriben códigos éticos. Se inclinan a buscar apoyo para instaurar la licencia o el registro para poder ejercer algún control sobre aquellos a quienes se permite realizar su trabajo. Pero fracasan inevitablemente cuando tratan de obtener autonomía completa en la formulación de su educación y las normas de licencia, y también en la ejecución real de su trabajo. Su autonomía es sólo parcial, de segunda mano, y limitada por una profesión dominante. Este es el criterio irreductible que mantiene a tales ocupaciones como paraprofesionales a pesar de sus éxitos en obtener muchos de los atributos institucionales propios de las profesiones. Y el poder discriminatorio de la autonomía completa desmiente el valor de usar en su lugar recursos institucionales como la educación y la licencia. Es cierto que tales medidas son recursos útiles para el desarrollo de una ocupación autónoma. Es indiscutible que ellas son condiciones necesarias, y es completamente falso que sean condiciones suficientes» (Freidson, 78:88).

Aquí, por lo que hemos visto, la titulación y la colegiación (o asociación) de tipo profesional operan como contratendencias a la proletarianización en un doble sentido, por lo que realmente consiguen, al controlar parcelas determinadas del mercado de trabajo para determinados grupos de trabajadores intelectuales (o para los elementos mejor situados socialmente de esos grupos) y por las expectativas que abre (sean éstas completamente ficticias o no).

En las grandes profesiones, en las profesiones de élite, los ejemplos de todo esto son claros. Como, por ejemplo, en los médicos, quienes en nuestro país han influido decisivamente a través de sus colegios en la limitación de la entrada a la profesión por medio de la implantación de un rígido *numerus clausus* en el acceso a la carrera universitaria, cuando el problema principal en España no es que sobren médicos, sino que están muy mal distribuidos (ver para esto último González Rodríguez, 79), y no sólo eso, sino que desde tiempo inmemorial consiguieron la obligatoriedad de la colegiación para el ejercicio profesional, lo cual es

un caso único, al menos en los países industrializados; así, ni tan siquiera las poderosas asociaciones médicas de los USA o Gran Bretaña poseen ese privilegio (ver De Miguel, 78:85-113). O en los abogados, que desde perspectivas ligeramente más modestas, tienen la obligatoriedad de estar colegiados para ejercer ante los tribunales.

Pero, desde luego, éste no es un punto de vista exclusivo de los grupos de élite dentro del conjunto de los trabajadores intelectuales, sino que existe también, tenga o no incidencia real, en aquellos que no lo son. Veamos, a título de ejemplo, la posición del Colegio Oficial de Psicólogos a través de la exposición de su decano, y que es perfectamente ilustrativa de lo que aquí estamos planteando:

«Con la creación del Colegio termina una etapa, una etapa llena de lucha, una etapa llena de dificultades y empieza otra nueva de implantación de la profesión. En la ley se exige estar colegiado para el ejercicio profesional, con lo cual no solamente va a haber titulados, sino que va a haber profesionales (...). Supone que en breve el psicólogo podrá contar con un estatuto profesional que defina la profesión, su ámbito, sus competencias, sus actividades, sometido a una normativa concreta que a la vez sea garantía de reconocimiento y respaldo social, que acabe con la dispersión que existe en estos momentos, luchando de una forma organizada por la consecución de puestos de trabajo adecuados a nuestra titulación» (Camarero, 80:45).

La necesidad de hacer extensivos al resto de profesionales la situación de los grupos de élite y con tradición y actuaciones ya de tiempo instituidas era explicada por el decano del Colegio de Licenciados en Ciencias Políticas, al explicar la actuación de cara al ordenamiento institucional de las Cortes Constituyentes (de las cuales era miembro), del siguiente modo:

«el texto constitucional (...) se limita a decir que los colegios tendrán una estructura y un temperamento democrático y (...) la ley regulará las condiciones específicas de los colegios profesionales y el ejercicio de las profesiones titulares. Creo

que esta definición de los constituyentes y de la Constitución pretendió, de alguna manera, el tratar de evitar que el Colegio Profesional quedara circunscrito a las profesiones de élite» (Camarero, 80:47).

Se constata, en torno a esta problemática, los intentos de actuación, con mayor o menor efectividad, de cara a las instituciones a través de esas organizaciones específicas; así, en palabras del último decano citado:

«hay un cierto resurgimiento de los profesionales o (...) determinadas profesiones confían y están dispuestas a utilizar ese cauce de la creación de Colegios para poder asumir la defensa adecuada a su profesión» (Camarero, 80:48).

Defensa que suele concretarse en los intentos de que la administración regule la obligatoriedad del título, e incluso de la colegiación, para el cumplimiento de determinadas funciones (ver, por ejemplo, Camarero, 80:44, para los psicólogos, pero también los sociólogos y otros han venido planteando cuestiones de este tipo).

Es decir, la pretensión desde los grupos organizados de trabajadores intelectuales en torno a la profesión es que los mercados internos lo sean en toda su pureza. De todos modos, otra vía de actuación de los Colegios y Asociaciones Profesionales ha sido no pretender controlar una parcela de mercado, sino intentar canalizar y organizar en las mejores condiciones posibles el acceso de sus colegiados o asociados al mercado tal y como éste existe. Esto ha pretendido hacerse a través de las bolsas de trabajo, cuestión en la que nos detendremos más adelante, y/o por medio de la formación. Esta última forma era explicada por el decano del Colegio de Economistas en los siguientes términos:

«Una de las funciones que hemos venido desarrollando durante estos dos años en el Colegio se ha centrado en el problema de la adaptación del titulado a las necesidades de profesionales que existen en la sociedad (...). Nuestra universidad saca titulados y, sin embargo, no existe un ajuste automático entre esos titulados y las exigencias que tiene la sociedad (...); una de las tareas que ha hecho nuestro Colegio es esa de la adaptación del titulado a las funciones

profesionales a desarrollar y en ese sentido ha habido un problema de búsqueda, de análisis del mercado, para saber qué es lo que el mercado puede necesitar, qué tipo de economista es el que necesita la sociedad, y tratar de formar ese tipo de economistas en el seno del propio Colegio» (Camarero, 80:49).

En el mismo sentido, pero de una forma mucho más concreta, el Colegio de Ingenieros Aeronáuticos gestionaba un acuerdo con las principales empresas del ramo para la formación en los USA de grupos de ingenieros sin empleo en las áreas de actividad que tienen una menor cobertura a lo largo de la preparación académica, fundamentalmente ingeniería de ventas y economía del transporte aéreo.

Señalado este aspecto de intentos de adaptación al control del mercado de trabajo, que posee, como va mostrándose de forma recurrente cuando se analiza la situación y la práctica frente a la misma de los trabajadores intelectuales, aspectos inherentes extremadamente contradictorios, conviene dar un paso adelante y detenerse en el análisis de determinadas formas y vías de acceso de esos trabajadores intelectuales al mercado, o a los distintos mercados, de trabajo. Como ya hemos indicado en el capítulo 1, nos hemos centrado en el análisis de la prensa y en entrevistas con los colegios y asociaciones profesionales, que son los medios de acceso más fácilmente accesibles, dejando de lado vías más importantes, como son la amistad, las relaciones familiares o la propia Universidad, como muestra el cuadro 3.13.

A grandes rasgos, el problema básico del empleo de trabajadores intelectuales partiría de la relativa autonomía que existe entre el sistema de titulaciones y el sistema de ocupaciones para ellos. Estos dos sistemas de cualificaciones están determinados por variables de muy diferente índole: factores económicos, tecnológicos, organizativos, sociales y culturales (la demanda social de educación) y un largo etcétera, mientras el sistema de producción de titulados es relativamente estable, el sistema de empleos es dependiente de la coyuntura económica y, por tanto, crea cambios importantes en la relación oferta-demanda, llegando, como ocurre hoy, a situaciones de desequilibrio en la que la oferta de trabajo es superior a la demanda requerida por el mercado.

CUADRO 3.13

Formas de acceso al primer empleo (%)

<i>Profesión</i>			<i>Univer- sidad</i>	<i>Prensa</i>	<i>Colegio</i>
	<i>Familia</i>	<i>Amistad</i>			
Ing. ICAI		37,1	20,2	4,4	6,4
Ing. indust. (Aragón) ...	13,7	11,0	2,7	15,0	4,1
Ing. indust. (Cataluña) ...		29,3	—	21,7	2,4
Aparejadores		27,3	—	6,7	—
Economistas (72)	12,8	57,7	—	21,4	—
Economistas (79)		42,5	6,8	29,4	—
Intend. Mercantil		46,3	1,2	11,3	—
Abogados		59,9	9,1	12,1	—
Economistas (76)		66,7	6,3	20,6	4,8
Lic. Ciencias		58,1	17,7	12,9	—
Veterinarios		50,0	16,7	16,7	—
Lic. Filosofía		67,2	9,8	4,9	3,3
Ing. Superiores		59,8	14,4	8,7	1,7
Ing. Técnicos		57,8	6,1	21,1	2,0
Tit. Mercant. (76)		64,7	8,8	11,8	2,9
Titulados (total)		59,9	9,6	15,1	2,2

Nota: No necesariamente deben sumar el 100 por 100. Cuando existen datos separados entre primer empleo y empleo actual, para éste último siempre aumenta de forma apreciable la utilización de la prensa.

Fuentes: Elaboración propia con datos tomados de: ICAI, Colegio ICAI, 76:226-227; Ingenieros industriales Aragón, Gastón, 79:27; Ingenios industriales Cataluña, Marcos Alonso, 74:98; Aparejadores, Marcos Alonso, 70:167; Economistas (72), Trías, 72:108; Economistas (79), Ministerio de Trabajo, 80-114; resto, Ministerio de Trabajo, 76:109.

A partir del análisis de los anuncios de ofertas de trabajo en la prensa (ver cuadro 3.14), lo que ante todo se observa es la política de las empresas en relación con el mercado externo de trabajo. El segundo paso, que veremos más adelante, es analizar las bolsas de trabajo de los colegios profesionales, ya que se dirigen específicamente a los mercados internos, y éste es un mercado que no se encuentra reflejado en los anuncios en prensa. Es, por ejemplo, prácticamente imposible encontrar en el periódico demandas de trabajo para ingenieros aeronáuticos, montes y minas, etc., y que sin embargo tienen una vía de salida a través de la información ofrecida en las bolsas de trabajo de sus respectivos colegios.

CUADRO 3.14

Requerimientos de trabajadores intelectuales a través de la prensa

	%
Procedencia universitaria requerida	
Politécnica	39
Ciencias	31
Letras	4
Sin especificar	26
Sector al que se dirige	
Comercial	31
Financiero-administrativo	31
Técnico	38
Experiencia	
Requerida	80
No requerida	20
Función jerárquica	
Con mando	39
Sin mando	61
Formación por la empresa	
Ofrecida	16
No ofrecida	84
Idiomas	
Requerido	61
No requerido	39

Fuente: Elaboración propia con datos tomados de *El País* los días 15 de febrero, 22 de febrero, 1 de marzo, 8 de marzo, 15 de marzo, 29 de marzo, 5 de abril, 26 de abril, 10 de mayo y 24 de mayo de 1981.

Si nos detenemos en las demandas de trabajo a partir de la rama académica de estudio, es la politécnica la más requerida de todas, con casi un 39 por 100 del total de demandas. Le sigue ciencias, con un 31 por 100, y ya a una distancia abismal las carreras de letras, que sólo representan el 4 por 100 de la muestra. Por último, habría un 26 por 100 de anuncios en los cuales es requerida una titulación superior genérica, sin especificar.

Los datos, de por sí, son bastantes significativos: las carreras técnicas y la rama de ciencias aparecen relativamente cotizadas, al menos aunque sólo sea con respecto a letras, cuyo dramático nivel de demanda parece justificar plenamente la opinión generalizada de que para estas carreras las salidas profesionales son aún más duras y difíciles que para el resto de los titulados.

Creemos que un comentario aparte merece ese 26 por 100 de puestos de trabajo en los cuales el requisito es simplemente la titulación superior, el haber pasado por la universidad.

Una posible explicación de esto partiría del llamado «efecto prestigio», es decir, una elevación en las demandas de cualificación profesional y característico de un período de recesión como el actual y en el que la saturación de ofertas de trabajo es muy superior a la demanda. Esto llevaría a una utilización de licenciados en empleos y remuneración que en otra situación serían cubiertos por una titulación inferior, algo así como la transformación del título en una «condición instrumental» para el puesto de trabajo. Parece bastante lógico pensar, sin embargo, que esta elevación en la demanda de titulaciones no lleva consigo un cambio real en la estructura de categorías profesionales de la empresa.

Finalmente, para una mayor comprensión de este último porcentaje, hay que tener en cuenta que en España la mayor parte de las carreras medias no tienen una función real (ATS, Aparejadores, etc.) y que se limitan a ser ayudantes de categorías más elevadas, sin unas funciones claramente definidas.

Pasando a identificar el sector o área de trabajo para el que se realiza la demanda, por orden de importancia, es el área técnica, con casi un 39 por 100 del total, la que mayor número de profesionales absorbe, aunque teniendo en cuenta las características del mercado de trabajo al que van dirigidas (profesionales y técnicos especializados), el porcentaje es significativamente bajo. El tipo de trabajo técnico probablemente sea mayor por la vía colegio profesional, o directamente entre las relaciones que se están estableciendo entre grandes empresas y universidades en las carreras más técnicas, aunque no en todas las demás.

El área financiero-administrativa tiene el 31 por 100 y el mismo porcentaje el área comercial. En relación con este último dato, es interesante señalar la considerable demanda de puestos de trabajo que encajan, de manera más o menos sofisticada, con la figura del vendedor, asesor de ventas, etc. Como más arriba hemos señalado a grandes rasgos, la incidencia del ciclo económico en la diferente progresión de los empleos ejerce una influencia indiscutible y en los períodos de recesión parece detectarse una solicitud de empleos de este tipo que reflejarían un esfuerzo por parte de las empresas para mejorar su posición en el mercado, a través

de un aumento de sus funciones comerciales. Esto puede que explique, en parte, el porcentaje relativamente alto de demandas de titulados superiores en el área comercial, pero no deja de ser una hipótesis sobre la que habría que profundizar, teniendo en cuenta el aumento global del sector de servicios en nuestro país en las últimas décadas.

Con respecto al requisito o no de experiencia, la muestra arroja el siguiente resultado: trabajos para los que es indispensable la experiencia, 80 por 100; trabajos que no requieren experiencia, 20 por 100.

Que más del 80 por 100 de las ofertas de trabajo para titulados superiores analizadas en este pequeño análisis necesiten de experiencia previa creemos que demuestra, muy significativamente, la grave situación y el colapso en el que se encuentran los nuevos licenciados españoles.

Englobados en este 80 por 100 de ofertas de trabajo para las que se requiere experiencia habría que desagregar en un análisis algo más profundo de los datos, aquellos anuncios en los cuales se exige unos determinados años de experiencia, de aquellos en los que su demanda es genérica. Y, además, tomar en consideración que en ese 20 por 100 en el que no se especifica o no se requiere experiencia previa, se engloban no solamente las ofertas de un primer empleo, sino que compiten también otros.

Tomando como base la función de la experiencia como compensadora de un defecto de formación, es decir, como una equivalencia entre años de experiencia/años de formación, podría decirse que lo que aquí se ve con mayor claridad que en cualquier otro sitio es el desajuste existente entre las exigencias del sistema de empleos (sistema productivo) y el sistema de titulaciones (sistema educativo). Parece entonces bastante razonable el pensar en la no adecuación entre la estructura y contenido de las materias académicas y la estructura y contenido de los empleos requeridos por las empresas.

Por último, y aunque el tema dé para mucho más, sería interesante que en un análisis más profundo y sistemático, que no podemos hacer aquí, se tuviera en cuenta la relación entre la variable experiencia/no experiencia, y la función del puesto de trabajo que se ofrece, es decir, los diferentes requisitos de experiencia teniendo en cuenta si el puesto entra dentro de la jerar-

quía de la empresa o si, por el contrario, es de subordinado, *staff*, etcétera.

El siguiente aspecto analizado es el de la existencia de mando directo o no en el puesto de trabajo ofertado. Más del 60 por 100 de las ofertas de puestos de trabajo recopiladas en la muestra están englobadas en funciones que no presentan un ejercicio directo de mando, es decir, que tienen un inmediato superior o supervisor por encima de su trabajo, frente a algo menos de un 40 por 100 que sí disfrutarían de un mando o de un poder directo.

No parece lógico pensar en la posibilidad de que sea sólo a los recién licenciados, es decir, que desarrollen su primer trabajo, a los que van dirigidos estos puestos de tipo subordinado, ya que su alto porcentaje excede con creces al 20 por 100 que éstos representan en la muestra. Hay, pues, un alto porcentaje de profesionales que entrarían a formar parte de la empresa en unos niveles bajos dentro de su jerarquía organizativa.

Todo lo anterior parece corroborar la tendencia global de los trabajadores intelectuales a la proletarización, que en este caso tomaría la forma de una pérdida en la autonomía e independencia del trabajo realizado. Aunque siguiendo con el análisis habría, por fuerza, que estudiar las posibilidades reales o no de promoción que existirían una vez dentro de la organización de la empresa, posibilidad de ascenso que, aunque cada vez menor, parece sigue siendo mayor para estos grupos que para el resto de los trabajadores.

Como parte de las relaciones sistema educativo/sistema productivo se han analizado las ofertas de formación en la empresa. Aunque el número de anuncios en los cuales se ofrece formación por parte de la empresa no es excesivamente elevado (16 por 100), sí merece la pena tenerlo en cuenta, ya que está en estrecha relación con el sistema de formación-titulaciones académicas, y esto por dos razones fundamentales: primero, porque estos cursillos o períodos de formación ofrecidos por el centro de trabajo tendrían la función de subsanar, en cierta medida, la diferencia establecida entre la formación académica, con categorías estables y equivalencias bastante definidas, y las construidas en el seno de las empresas, más flexibles y variables.

En segundo lugar, porque la formación de tipo práctico suele

adquirirse en la empresa y esto muchas veces significa que el campo real de la profesión se define y centra entonces.

Para finalizar, hemos computado los casos en que se exige un idioma, que era del 61 por 100. El número de casos que engloba este alto porcentaje de más del 60 por 100, está compuesto por la exigencia mayoritaria del idioma inglés, pero forman parte de esta cifra los anuncios que pedían otro idioma (francés o alemán) o que exigían más de uno. En ningún caso nos hemos guiado por la exigencia de un título, ya que en su mayor parte se limitan a pedirlo o valorarlo a nivel hablado, escrito o a nivel técnico (por ejemplo, para traducciones).

Si pasamos ahora, como ya se había indicado, al análisis de colegios y asociaciones profesionales como vehículo de acceso al puesto, lo primero que conviene destacar es el elevado grado de inoperatividad de estas instituciones, lo cual hace todavía más paradójico, dicho sea de paso, el que grupos de trabajadores intelectuales, por medio de las profesiones o semiprofesiones, insistan en la creación de un colegio profesional teniendo como una de sus miras principales, de forma explícita o no, la acotación de una parcela del mercado de trabajo.

Así, de acuerdo con el cuadro 3.13, a excepción de los casos de ingenieros del ICAI (que han accedido al empleo actual en un 12,2 por 100 por medio de anuncios, Colegio ICAI, 76:167) y los licenciados en filosofía (de los que ya hemos indicado que apenas si aparecen demandas de trabajo en los periódicos) el acceso al puesto de trabajo utilizando la prensa está entre el 9 y el 29 por 100, mientras que la vía del colegio o asociación profesional no es en absoluto utilizada en 7 de los 16 casos señalados, y no llega en ningún caso al 6,5 por 100 (y esto en el caso de una profesión de características muy particulares, como son los ingenieros del ICAI).

Por lo tanto, no es extraño que las bolsas de trabajo, comisiones de parados, etc., que se crearon en la época de mayor auge y presencia social de colegios y organizaciones profesionales, en la mitad de los setenta, hayan ido languideciendo para, o subsistir en precario o, lisa y llanamente, desaparecer. Esto se ve perfectamente en el caso del Colegio de Doctores y Licenciados de Barcelona, donde

«Siguiendo las fluctuaciones de ánimo características de las situaciones de desempleo, los licenciados que llevan un período relativamente largo sin trabajo o que, conocedores de las dificultades actuales, han perdido la esperanza de hallarlo, dejan de interesarse por las actividades del Colegio de Licenciados y de la Asamblea (de Parados D. L.), o ni siquiera acuden a ella. Así, pues, el total de inscritos en septiembre de 1978 es probablemente muy inferior al total de parados reales entre los licenciados de las últimas promociones. A finales de noviembre del mismo año, ya sólo 55 individuos habían renovado sus demandas de trabajo, o seguían frecuentando las reuniones; y ello, no porque, en su mayoría, hubiese obtenido un empleo, sino porque habían dejado de creer en la eficacia de una actividad colectiva que no conseguía ofrecer soluciones a los problemas individuales. En efecto, dadas las formas habituales de reclutar a licenciados y docentes, basadas en la cooptación, la Asamblea tuvo escasísimas posibilidades de intervenir en la distribución de los puestos de trabajo existentes, de canalizar las ofertas y de forzar la creación de nuevos empleos» (Suirats, 81:68).

Algo similar ha ocurrido con la comisión de parados del Colegio de Doctores y Licenciados de Madrid. Y no sólo en este caso, sino que también son reseñables la liquidación de los gabinetes de estudios, ligados de una u otra forma a bolsas de trabajo, de los ingenieros industriales de Cataluña y Andalucía y de los aparejadores de Cataluña, por citar algunos ejemplos.

En estas condiciones, es decir, tomando en consideración la marginalidad de la utilización de colegios y asociaciones profesionales para la inserción de los trabajadores intelectuales en el mercado de trabajo, lo que se trataba era de intentar evaluar cómo se comportaba esa vía y, sobre todo, en comparación con la prensa.

Pues bien, en el caso de profesiones técnicas, con una demanda relativamente elevada y, por lo tanto, un paro no excesivo, el registrado en bolsas de trabajo o similares era cubierto de forma casi inmediata, o bien a través de las demandas que para la titulación específica llegaban a los colegios, o bien, en determinados casos especiales, generalmente titulados no jóvenes afectados por

el cierre de empresas, a través de la acción directa del colegio. En todo caso, es importante reseñar que en las entrevistas mantenidas se nos indicaba que el 100 por 100 de las demandas era para puestos en que la titulación específica es requerida e impuesta (por ejemplo, porque se necesita la firma), que no se dan casos de demanda de tipo algo más general.

En el otro polo encontramos los casos en que las bolsas de trabajo casi solamente pueden actuar de cara a lo que podemos sin ambages denominar mercado negro: sustituciones, suplencias, trabajo parcial no registrado, etc., que es lo que ocurre fundamentalmente en licenciados en ciencias y letras, médicos, ATS, sociólogos, periodistas, etc. Entre ambos extremos, lógicamente, se producen situaciones de distinto tipo. Siempre con la característica de exigencia del título de una u otra forma. En conjunto se puede decir que los rasgos de acceso al puesto de trabajo que se deducen del análisis de la prensa se reproducen, pero con una incidencia mucho menor, en las bolsas de colegios y asociaciones profesionales.

Resumiendo lo visto, y aún a riesgo de repetirnos, hay que considerar que el problema del mercado de trabajo, y su corolario más importante, el paro, está planteado aquí como un elemento más en la verificación de una teoría de la proletarización del trabajo intelectual. Esto quiere decir que no se ha planteado como el gran estudio que el tema requeriría, sino, repito, como la comprobación de las tendencias que se dan en los procesos de cambio a que el trabajo intelectual está sometido, y que pueden ser detectables analizando las formas de inserción en ese mercado.

Los grandes rasgos del mercado de trabajo de los trabajadores intelectuales son, en esencia, los siguientes: está regido por las mismas, o similares, leyes del mercado de trabajo global; existen una serie de mercados internos interrelacionados, pero relativamente autónomos; en su incidencia en las percepciones salariales se ha producido una drástica disminución del abanico, si bien ralentizado en los dos últimos años; y el paro, el ejército de reserva, se convierte en un elemento sustancial dados los elevados porcentajes alcanzados y la no visibilidad de su solución.

Un primer hecho a destacar son los intentos de segmentar completamente el mercado, acotando parcelas de dominio exclusivo a través de títulos y colegios profesionales. El colegio profe-

sional aparece entonces, íntimamente ligado al título, como una panacea para resolver el problema no sólo del empleo, sino del empleo privilegiado.

Los trabajadores intelectuales, por ello, siguen solicitando colegios y asociaciones como vía de control del mercado de trabajo, aunque en realidad, y para la mayoría de ellos, sólo sirve como vía de autojustificación ideológica de su «profesionalidad», dada la inoperatividad de esas vías. Los intentos de institucionalización de la profesión vía obtención de una titulación académica pretenden el mismo efecto, fundamentalmente con el objetivo inmediato de conseguir, de una u otra forma, los privilegios de profesiones de élite.

Por lo que se ha visto, la titulación y la colegiación (o asociación) de tipo profesional operan como contratendencia a la proletarización en un doble sentido, por lo que realmente consiguen, al controlar parcelas determinadas del mercado de trabajo para determinadas profesiones (o para los elementos mejor situados socialmente de esas profesiones) y por las expectativas que abre (sean éstas completamente ficticias o no).

Al estudiar el mercado a través de la prensa se ha partido de la existencia no de un mercado específico de trabajadores intelectuales, o de profesionales, o de titulados, sino de varios; las diferenciaciones en unos casos se debían a la propia lógica del sistema (mayor demanda de técnicos, menos del área de «letras») y en otros de la incidencia corporativa (cierre de determinadas salidas de abogacía, determinadas profesiones de élite), que si no podían actuar sobre la demanda (producción de titulados), bloquean la oferta, provocando una fuerte brecha entre parados y no parados, con mayor discriminación hacia los que buscan su primer empleo y hacia las mujeres.

Pues bien, los resultados muestran que toda esa segmentación (que es en realidad un freno a la toma de conciencia de proletarización) viene cada vez más agudizada por la crisis, incluso analizando lo más parecido a un mercado abierto a los trabajadores intelectuales como podrían ser los anuncios en la prensa. La degradación del mercado para los jóvenes, las mujeres, los enseñantes, las titulaciones de nuevo cuño (políticas, sociología, psicología), las nuevas profesiones, es cada vez mayor. Las oportunidades para las profesiones técnicas, con experiencia y especia-

lización, o en el área comercial, parecen mantenerse o ir en aumento. El abismo parados-no parados (basta ver algunos sueldos ofrecidos) es inmenso.

Pero junto a los intentos de corporativismo del mercado y de la segmentación que impide una toma de conciencia colectiva, resalta cada vez más el dominio de la oferta, casi absoluto (por ejemplo, la cantidad de anuncios en que el salario es a convenir sería un índice de ello), que se muestra (y aquí los datos proceden de investigaciones directas en grandes empresas, las menos tocadas por la crisis) en la aparición de lo que pudiera denominarse trabajo negro de los trabajadores intelectuales (ocupando puestos de administrativos o en el taller, o realizando trabajos como canguro, portero, etc.) y trabajo precario (contratos a tiempo parcial, por programas, de aprendizaje, de prácticas, etc.), ambos en pleno florecimiento.

El estudio de las bolsas de colegios y asociaciones profesionales, con la particularidad de la mayor concesión de las demandas, lleva exactamente a los mismos resultados.

CAPITULO 4

LOS PROBLEMAS DEL PUESTO DE TRABAJO

Un aspecto esencial para la comprensión de la situación actual de los trabajadores intelectuales en el área del capitalismo maduro, y más específicamente en nuestro país, es el de la descripción e interpretación de las condiciones en las que desarrollan su trabajo. Más en concreto, de cara a la verificación de la existencia de un proceso de proletarización, la tesis general de la que se parte es que, siguiendo los desarrollos de Harry Braverman y Stephen Marglin, ese proceso es, en esencia, un proceso de destrucción de la autonomía en la realización del trabajo (Braverman, 74:85-137, y Marglin, 77:45-96), y eso a través de todas y cada una de las facetas en que ese trabajo se desarrolla. Por lo tanto, el proceso de proletarización de los trabajadores intelectuales debe comprobarse no sólo a través de la degradación de sus condiciones económicas y sociales, que es lo que a grandes rasgos se ha hecho en el capítulo 3, sino también, y de manera fundamental, viendo hasta qué punto se está dando esa destrucción de la que hablábamos.

Los problemas derivados del puesto de trabajo, que son entonces cruciales para la existencia o no de un proceso de proletarización del trabajo intelectual, tienen aspectos relativamente cuantificables (concentración de trabajadores, salarios, niveles de dependencia), aunque éstos sean los menos, y otros que necesitan una investigación de tipo cualitativo. Este capítulo se centra precisamente en el tratamiento de estos últimos. En el capítulo 2, toda esta problemática la habíamos dividido en tres grandes áreas: 1) concentración de trabajadores intelectuales en un lugar de trabajo; 2) superespecialización, repetitividad y no autonomía de

sus tareas, y 3) jerarquización, burocratización y sometimiento a la disciplina empresarial. En líneas generales, la argumentación allí presentada para cada área es la siguiente:

Los trabajadores intelectuales han perdido el trabajo individualizado (asalariado o no), pasando a un trabajo integrado, en equipo, con otros trabajadores del mismo o distinto grado y con el conjunto de los asalariados. Cada vez trabajan en empresas más grandes, con un mayor porcentaje de trabajadores intelectuales y cada vez de forma más interrelacionada entre ellos y el resto. Su trabajo se va integrando de forma clara en lo que puede denominarse el trabajador colectivo.

Dentro del puesto de trabajo se impulsa la hiperespecialización, que lleva directamente a la parcelación de tareas, con el consiguiente efecto de pérdida de visión global, de conocimiento del proceso de trabajo como unidad y de control de ese proceso. Como consecuencia directa de lo anterior, se dan la repetitividad de las tareas y la falta de autonomía en la ordenación, preparación y programación del propio trabajo.

El trabajador intelectual se encuentra dentro de un engranaje burocrático y jerarquizado, con fuertes estratificaciones. Aparece alejado de la cima, del núcleo de mando y decisión, a la vez que pierde mando (incluso delegado) sobre otros. Se ve sometido a aspectos disciplinarios en parte similares a los que existen para la clase obrera tradicional y los administrativos. Dentro de todo esto, lógicamente, se cierran los horizontes de las carreras y las posibilidades de promoción.

Estas grandes áreas pueden, a su vez, dividirse, a la par que se concretan los problemas específicos, así, por ejemplo, el cuadro 1.1 muestra un abanico de cuestiones derivadas de su situación en el puesto de trabajo a las que, necesariamente, debe enfrentarse el trabajador intelectual asalariado en la actualidad.

En el presente capítulo se recogen los resultados de las investigaciones realizadas en este terreno con trabajadores intelectuales de la industria, los servicios, la enseñanza y la sanidad, tal y como se indicaba en las notas metodológicas incluidas en el capítulo 1.

4.1. Los técnicos de la industria y los servicios

La razón fundamental de iniciar el estudio sobre el puesto de trabajo en la producción en sí y en los llamados servicios a la producción obedece a que es ahí, en el núcleo del trabajo productivo, donde se dan los elementos más característicos de lo que es el trabajo de los trabajadores intelectuales en una sociedad como la de la España actual. En los otros grandes sectores de empleo de estos grupos, administración, enseñanza, sanidad, se dan, lógicamente, una serie de elementos comunes y otros que son específicos, todos los cuales se describirán en los siguientes apartados.

La problemática indicada en los párrafos introductorios y en el capítulo 2 es la que se pretende desarrollar en esta sección, a través de cuatro grupos fundamentales de temas: la división del trabajo intelectual; la validez de títulos y conocimientos; la autonomía en el trabajo y cuestiones relativas a la dependencia tecnológica, la especialización y la utilización de recursos humanos.

4.1.1. La división del trabajo intelectual

Los problemas de la división dentro del trabajo intelectual y sus consecuencias, se pueden ver desde dos perspectivas diferentes, pero complementarias y, desde luego, no excluyentes. ¿Hasta qué punto la empresa divide su estructura y la adapta a un organigrama, creando áreas de trabajo, en alguna de las cuales emplea casi exclusiva o mayoritariamente a técnicos de todo tipo? Serían en líneas muy generales, que pueden ser concretadas en cada caso por cada empresa particular, las que se muestran en el cuadro 4.1. Por otro lado, ¿hasta qué punto, dentro de cada una de las áreas, existe una división dentro del trabajo intelectual que se superpone a la tradicional intelectual/manual? Es decir, ¿existe, o comienza a darse, la parcelación del trabajo intelectual?

Con relación a la primera cuestión, la división de la empresa en áreas de actuación y su influencia sobre el trabajo de los trabajadores intelectuales, conviene hacer unas aclaraciones previas. No es lo mismo el caso de las empresas pequeñas que el de las medianas o grandes. En las pequeñas, el técnico es un adjunto a la dirección, y aunque esté sometido a los dictados de ella, suele compartir todas y cada una de las decisiones en prácticamente

todos los campos de actuación. Es un profesional asalariado de signo tradicional, por oposición a lo que en otros sitios se ha definido como trabajador científico y técnico, más propio de la actualidad (Lacalle, 76:113), no sometido a ningún tipo de división y dentro de una empresa que tampoco comprende áreas separadas de actuación.

El caso de la empresa mediana y grande es completamente diferente, esas áreas existen (cubriendo de uno u otro modo las indicadas en el cuadro 4.1) y esto produce una fuerte división dentro del trabajo intelectual y una primera y clara limitación; el horizonte del área en la cual el técnico trabaja es el horizonte del trabajo específico de ese técnico; eso puede parecer una redundancia, pero no es así, no existen relaciones entre áreas, ni posibilidades de intercambio, ni acceso a una visión más global. La información circula verticalmente, muy poco o nada horizontalmente, y la toma de decisiones se realiza muchas veces fuera del área de trabajo, en el núcleo central de dirección, afectando muy profundamente, en muchos casos, a aspectos esenciales y a veces a aspectos de detalle del propio trabajo.

CUADRO 4.1

AREAS EN LA EMPRESA

Económico - financiera	
Comercial	{ Compras
	{ Ventas
Producción	{ Producto A, B,...
	{ Organización y métodos
	{ Ingeniería
Control de calidad	
Investigación - desarrollo	
Servicio postventa	
Informática	

Fuente: Elaboración propia.

De todos modos, y antes de seguir profundizando en esta división de la empresa en grandes áreas y las consecuencias que conlleva para el puesto de trabajo técnico, conviene hacer una pre-

cisión que si bien tiene una mayor influencia en la parcelación del trabajo, afecta también al tema ahora en tratamiento. La división en áreas influye más o menos directamente en función de la magnitud del programa en que el trabajador intelectual está comprometido. En programas grandes, que pueden cubrir varios años, la influencia es total; en programas pequeños, una vez definidos y contratados, se suele ir a la creación de grupos que los realicen siguiendo en cierto modo el tipo de organización omnicomprendensiva de la empresa pequeña de carácter tradicional que antes se ha descrito.

La división en áreas, cuando ésta opera, y es en la gran mayoría de los casos, produce, por lo tanto, una primera y gran división del trabajo intelectual, de acuerdo con el área en que éste se desarrolle, lo cual produce, a su vez, un primer alejamiento de la universalidad, una primera especialización limitadora de la visión total. Pero, desde luego, no todas las áreas son iguales: hay áreas de gestión global (por ejemplo comercial e informática, en ésta, con una alta especialización y cualificación técnica, pero también con una visión de la marcha general muy elevada, manejando los datos definatorios del desenvolvimiento empresarial); hay áreas de gestión especializada (económico-financiera, personal), y existen el resto de las áreas, que pueden ser denominadas técnicas (ingenierías, investigación, control, programación, etc.). Es decir, es factible distinguir dos grandes grupos de áreas, y considerar otras intermedias; en las comerciales, la división del trabajo es la de cualificado/no cualificado, y los trabajadores intelectuales suelen entrar en el primer apartado, teniendo acceso a una visión global, realizando un trabajo no parcelado y no teniendo, normalmente, limitaciones al acceso al núcleo central; en las áreas técnicas, los trabajos son mucho más cualificados, pero también más especializados, con fuertes divisiones de área a área; por lo tanto, sin una visión global y con limitaciones para el acceso a los puestos de dirección.

En España, y esto, desde luego, interviene en la propia definición general del puesto de trabajo y las expectativas que el mismo despierta, se ha pasado de una situación técnico-burocrática, en la que los directores de las grandes empresas procedían de las áreas de producción, con elevada experiencia, directa o indirecta, en el campo de la política de personal, a otra en la que el acceso

a los núcleos centrales de toma de decisión se realiza a través de la gestión comercial.

Pero estas constataciones se refuerzan con la producción dentro de los trabajadores intelectuales de algo parecido a la vieja, y todavía dominante, división entre trabajo manual y trabajo intelectual, y es la existencia de trabajos ligados a la oficina, de carácter burocrático-administrativos (hasta el punto de que en determinados centros de trabajo se define a los técnicos como administrativos de lujo) y trabajos más ligados al diseño o la explotación; produciéndose una estratificación jerárquica entre ambas, a veces, pero no siempre, y además cada vez menos condicionada por la posesión o no de un título. En este último aspecto, sobre el que se volverá de forma recurrente, el título es una condición necesaria, pero no suficiente, para pertenecer a la jerarquía burocratizada, cada vez más titulados (incluso contratados porque tienen título, pero sin reconocérsele) entran a formar parte de los segundos.

Finalmente, ya dentro de cada área, y sobre todo dentro de las que se han denominado técnicas, aunque no exclusivamente en ellas, se da una división que reproduce en líneas generales la ya indicada entre funciones de gestión, funciones ejecutivas y funciones técnicas, desarrolladas todas por trabajadores intelectuales.

En resumen, en torno a la cuestión de las áreas de relación y, como se dice en una de las intervenciones recogidas en la mesa redonda sobre la problemática del puesto de trabajo:

«(...) la parcelación global de la empresa implica una falta de visión de conjunto (...), implica que uno sólo tiene conciencia de aquella parte de todo el proceso productivo que tiene en sus manos. Y sólo de forma muy remota y muy vaga tiene conocimientos de la estructura global de la empresa (...). Como principio general, la parcelación en grandes áreas produce una falta de visión de conjunto total, falta de visión que es tanto más acusada cuanto más técnico o más específico, o más cualificado es el trabajo. Respecto al segundo tema, si el trabajo en las áreas técnicas es un impedimento para el acceso a la dirección, también (...) esto es cierto, en general. El trabajo en las áreas técnicas, y cuanto más especializado está uno, se valora, pero sólo hasta deter-

minado nivel, es un trabajo que se valora como una parte importante de la empresa, pero sólo para quedarse como trabajo técnico. Es sintomático que la mayoría de directores y directivos necesiten pasar por varias áreas antes de poder acceder a esos puestos, con lo cual podemos sacar la conclusión de que el trabajo en una sola área, por muy profundo y cualificado que sea a los ojos de la empresa, no cualifica a la persona para desempeñar labores de dirección. Es que, además, hablando ya de la primera línea de la dirección, de la línea de directores, ni uno sólo de ellos ha salido de áreas técnicas. La mayoría, eso sí, ha pasado por compras o comercial. En general, tienen más peso, y más posibilidades de ascenso, aquellas áreas que trabajan directamente con el control económico de la empresa, y quedan un poco relegadas aquellas áreas que se centran fundamentalmente en un trabajo técnico y no tocan directamente el movimiento de dinero.»

Visto esto, el siguiente paso consiste en calibrar, ya dentro de cada área específica, en el propio puesto de trabajo, cómo y en qué medida se produce la división del trabajo y, en el sentido indicado por los interrogantes planteados al comienzo de este apartado, hasta qué punto se desarrolla, o está empezando a desarrollarse, la parcelación dentro del mismo. El problema es, sin lugar a dudas, mucho más importante que el anterior de cara a medir la existencia o no de un profundo proceso de proletarianización. Desde luego, entre los técnicos, los puestos de trabajo en los que estos procesos de parcelación están más avanzados son los relacionados con las áreas de investigación y desarrollo, ingeniería y diseño; por lo tanto, y teniendo en cuenta que los comentarios se refieren básicamente a esas áreas (que son las que emplean mayores concentraciones de mano de obra intelectual, científica y técnicamente muy cualificada), deberá tenerse en consideración esa limitación, que impide hacer generalizaciones abstractas al colectivo total de trabajadores intelectuales, incluso dentro de los empleados en la industria y los servicios.

Los intentos de parcelación y los distintos modos de división y subdivisión del trabajo se superponen a la división, ya indicada, entre trabajo jerárquico-administrativo y trabajo relacionado direc-

tamente con el producto, de hecho se dan de manera fundamental en el último y quedan fuera del primero. También se superponen a la división dentro de cada área por campos de actuación (gestión, ejecutivo, técnico), también señalada, y que está íntimamente relacionada a la anterior. De nuevo aquí esos intentos se producen básicamente en el campo que se ha denominado técnico. Finalmente, y dentro de todas estas precisiones previas, es importante señalar que, al menos en España, aunque parece ser una constante del capitalismo maduro, las divisiones entre trabajo intelectual de tipo general y trabajo intelectual de tipo especializado, las que se dan entre trabajo más cualificado y trabajo menos cualificado y las subdivisiones y parcelaciones que dentro de ellos se están produciendo no impiden que todavía la gran división entre trabajo intelectual y trabajo manual, con las connotaciones históricas, ideológicas y sociales que conlleva, sea la que marca más característicamente la producción y el sistema social en general.

Pues bien, los desarrollos de subdivisión hasta límites a veces increíbles, y la hiperespecialización, se están produciendo de forma casi generalizada. Por ejemplo, en la mesa redonda, una de sus participantes indicaba:

«En estudios y proyectos, la parcelación es total. Aquello está dividido en oficinas de estudios, cada oficina de estudios lleva un tipo de aparatos y dentro de esa oficina, cada ingeniero de proyectos lleva un modelo que trata con su experimentador y que trabaja con su delineante, pero el de al lado lleva otro; entonces, la parcelación es absoluta y total... Resumiendo, en estudios y proyectos la parcelación, incluso la subparcelación dentro de los proyectos, es total, de forma que uno acaba no teniendo más visión que la del aparatito que tiene delante y que es el que le toca desarrollar.»

Aquí aparece ya una nueva característica, que indudablemente va haciendo más similar algunas funciones de trabajo intelectual a la actual condición del trabajo manual y del trabajo administrativo, la repetitividad. La hiperespecialización lleva consigo a que un trabajo, en el cual se es especialista, se repita una y otra vez con diferentes datos de partida, pero en esencia es siempre el mismo. Se está empezando a normalizar prácticamente todo,

todas las especificaciones, normas, técnicas, etc.; todo este proceso, que por un lado hace aumentar enormemente la productividad del trabajo intelectual, por otro lleva a una enorme frustración, a la más absoluta pérdida de creatividad en el trabajo.

Dentro de este trabajo cuasi mecánico, enormemente subdividido y muy repetitivo, comienzan a asomar claramente signos de parcelación, casi de trabajo en cadena, por altamente cualificado que sea el trabajador y teóricamente muy tecnificado que se considere el trabajo. Así, como se indicaba en otra intervención:

«Se están estandarizando todas las especificaciones, todos los códigos, de tal forma que de una especificación de bombas de una central a otra, por ejemplo, cambia la hoja de datos, y prácticamente todo es lo mismo. Entonces hay un proceso de estandarización grande a nivel de ingeniero... si aquí se tuviera efectivamente una normativa general, y trabajásemos en serio a medio plazo, la estandarización sería a todos los niveles muy grande.»

Por lo general, se detecta una clara y creciente división del trabajo, con la consiguiente especialización, pero no parece que se esté desarrollando masivamente, o como tendencia evidente, la parcelación. Es decir, los trabajos se van haciendo cada vez más pequeños, pero siguen siendo unidades globales, mientras que sólo en contadas ocasiones y en determinadas funciones y tareas se da el que se realice una parte del conjunto de forma repetitiva. Más concretamente, la subdivisión a la que se está llegando es de un nivel muy elevado, pero todavía se controla un producto del que se es responsable, por pequeño que éste sea, y en muy pocas ocasiones se llega al equivalente a la cadena de montaje, en donde ya no se controla un producto, sino que sólo se lleva a cabo una tarea. Sobre esto, evidentemente, han comenzado los intentos de quebrar ese dominio, como puede observarse en un par de ejemplos de áreas diferentes, tomados de las discusiones en la mesa redonda:

«[Los grandes proyectos industriales] están mucho más parcelados, mucho más divididos. Para hacer una planta química o una central nuclear, o la fábrica de General Mo-

tors, o de la Ford, participan varios departamentos de disciplina muy distinta: mecánica, electricidad, civil, etc. Las personas que están metidas en esos departamentos muchas veces están traajando y no saben para qué proyecto. Saben que les llega una información, hacen una serie de números, hacen una serie de cálculos y tal, y producen un diseño, unos datos, que los sacan fuera, y a lo mejor, *a posteriori*, se enteran que eso era una parte, unas cimentaciones de la General Motors o un intercambiador de calor para una central térmica. Es decir, sí se está produciendo, por lo menos en los grandes proyectos industriales, una parcelación y una subdivisión del trabajo técnico.»

«(...) Sobre si la parcelación era una especie de miniaturización del proyecto, aunque seguía siendo un conjunto en sí mismo, o si se convertía en trabajo en trozos, una especie de trabajo en cadena, en el cual sólo toca una parte de lo que luego será un aparato, sí es cierto que se han hecho en algunas oficinas intentos de llevar este sistema adelante. Se han hecho intentos de que uno sea el especialista en una parte, otro sea el especialista en otra y otro sea el especialista en lo que sea; sin embargo, dado que son productos pequeños que una persona puede abarcar en su totalidad, y dado que habitualmente cada uno de los productos crea problemas muy diversificados, que en caso de que se diera esa organización (parcelada) tendrían que tratarse de forma coordinada entre varias personas (...) se ha visto que es más eficaz el que cada persona trabaje con su aparato completo (...). Entonces, decía, se ha intentado crear esa parcelación, lo que pasa es que en este tipo de aparatos ha resultado menos eficaz (...), pero se ha intentado.»

Finalmente, como consecuencia previsible de esos inicios de subdivisión, hiperespecialización, parcelación y repetitividad que se dan en zonas amplias de utilización de trabajo intelectual realizado por técnicos, conviene dedicar en este apartado unas consideraciones a las posibilidades e intentos de sustitución del hombre por la máquina, con la consiguiente descualificación de extensos sectores de trabajadores, siguiendo un esquema que el capital ha aplicado en su casi totalidad, con relación al trabajo manual cuali-

ficado y al trabajo administrativo, llevando a lo que Braveman ha catalogado con toda justeza como «degradación del trabajo» al analizar con todo detalle estos procesos, tomando como base empírica la evolución histórica de los Estados Unidos (Braveman, 74: 155-235).

El caso más conocido, y el que aquí se va a tomar como ejemplo típico para ver de calibrar en sus justos términos el estado de la cuestión, es la introducción, en zonas de diseño y delineación muy cualificada, del «plotter» adjunto a una computadora. La situación, en los inicios en la actualidad, y solamente en industrias punta (electrónica, aeroespacial, ingenierías, etc.), es enormemente contradictoria, como lo fue en todos los casos anteriores que afectaban a obreros y empleados. Por un lado, se requieren, de entrada, unas inversiones costosísimas, difíciles de llevar a cabo en una situación de crisis generalizada (y aunque no sea éste el lugar de hacer predicciones, es muy probable que sean una de las bazas clave a jugar por el capital en su proyecto de salida a esa crisis), a la vez que suponen unos fuertes aumentos en las cualificaciones para algunos técnicos especializados (dominio de la informática básica requerida, más dominio de las técnicas específicas a las cuales se aplica esa informática, y eso considerando que se va a hacer lo mismo que antes de introducir la máquina, sin tomar en cuenta la apertura de nuevos campos con su utilización); por el otro, supone la expulsión de una determinada parcela del mercado de trabajo intelectual de los trabajadores sustituidos por la máquina.

Pues bien, incluso en un país como España, de desarrollo industrial intermedio, y dentro de la contradictoriedad que ya se ha indicado, el proceso muestra signos inequívocos de que va a cumplimentarse. En una muestra de seis empresas madrileñas con elevada concentración de técnicos, de tecnología avanzada o punta, que cubren todas las áreas posibles de trabajo y pertenecen a sectores muy diversificados, tres de ellas afirmaron que entre uno y tres años el proceso estará implantado en sus centros, en áreas de diseño y delineación, mientras que las otras tres no veían como factible la utilización de esas técnicas. Los afectados van a ser, sobre todo, delineantes muy cualificados, mientras que parece más probable la reconversión de los titulados. Pero no son más que conjeturas. Los procesos están ya ahí, y las consecuencias finales,

tomando la experiencia histórica de obreros y empleados, son sobradamente conocidas.

4.1.2. *La validez de títulos y conocimientos*

Otra serie de problemas que afectan enormemente a las condiciones del puesto de trabajo de los trabajadores intelectuales es la validez de títulos y conocimientos para el desarrollo de las tareas y funciones a realizar. Es necesario investigar hasta qué punto se hace o no un trabajo técnico específico y relacionar esto con la propia satisfacción en el trabajo. Hoy en día, y de ahí proviene esa obligatoria investigación, uno de los grandes problemas que se plantean a la hora de estar satisfecho o no con el trabajo es el que los conocimientos adquiridos, por muy diversas razones, no son utilizados plena y consecuentemente por los empleadores, llevando a que toda la experiencia previa que un técnico, como trabajador intelectual, adquiere, no vale prácticamente para nada, y, sin embargo, se crean paralelamente formas de aprendizaje dentro del trabajo, algo que teóricamente no debería ser necesario. Esto trae consigo dos tipos de cuestiones, en parte relacionadas entre sí y en parte completamente independientes: la validez de los títulos y la utilización de los conocimientos. Ambas se tratarán aquí como entes separados, pero viendo para las dos los elementos de satisfacción y de frustración en el trabajo que comportan.

La validez de los títulos puede verse, a su vez, desde dos ángulos diferentes: desde la perspectiva jerárquico-burocrática-administrativa, y desde la validez de los conocimientos que teóricamente avala el título en el puesto de trabajo para el que el trabajador intelectual ha sido contratado. El segundo es en realidad una fórmula diferente de plantear el tema de la utilización de los conocimientos, por lo que la validez de los títulos se analizará en exclusiva desde el primer ángulo.

De forma casi generalizada, en las empresas españolas, se exige un título, normalmente universitario superior, a partir de un punto determinado de la estructura empresarial. Así, en palabras de uno de los protagonistas:

«Existe desde hace unos seis o siete años una auténtica "titulitis" en el sentido de que se exige, para pasar de deter-

minado nivel, la posesión de un título superior, independientemente del que sea. Da lo mismo que seas ingeniero, economista, abogado, químico, licenciado en filosofía o cualquier otra cosa, incluso periodista; simplemente se pide el título superior para acceder al puesto. Nunca, nunca se especifica qué título se está requiriendo, simplemente titulado superior, experiencia tal, etc. Por lo tanto, hay una división clara. Los titulados superiores entran en una determinada altura y tienen acceso prácticamente hasta el final. Los titulados no superiores entran en otra altura y tienen un techo. Es la única división que existe y esa división es clara, patente, aunque se dé algún caso extrañísimo de alguien que no siendo titulado superior, que a base de diez, quince, veinte o veinticinco años en la empresa haya conseguido llegar a algún puesto exclusivo de titulados superiores. Lo que sí se da es una zona de mezcla, a nivel intermedio, entre lo que serían los niveles directivos sobre trabajadores manuales, de mezcla entre trabajadores titulados y trabajadores no titulados. Pero siempre se tiene bien claro, en cualquier convocatoria y en el ambiente de trabajo que el titulado superior tiene un techo y el resto tiene otro techo, por supuesto más bajo.»

Esto, al nivel de la utilización de los conocimientos, suele compensarse con la adopción de una actitud burocrática. Aunque referido a una empresa determinada, los comentarios que se transcriben a continuación pueden generalizarse a multitud de grandes empresas:

«(...) los titulados están contentos con el trabajo no porque no tengan frustración, que la tienen, sino por dos razones muy sencillas: primera, y hablo más bien de los titulados superiores, están felices dado que un ingeniero normalmente accede a esa carrera porque le van a dar un título, el cual le va a suponer una cantidad de dinero mayor a la hora de trabajar en algún sitio y una categoría social más elevada. Así son muchas de las vocaciones de ingenieros que luego van a desembocar en esta empresa; segunda, existe todavía en este país una gran dificultad de colocación en puestos

de trabajo. Son los dos problemas fundamentales. Entonces, un ingeniero se encuentra con que llega a un sitio que es una especie de hospital de tranquilidad, donde no va a tener grandes problemas en su trabajo profesional, sea éste muy cualificado o sea muy poco cualificado, es una empresa-sanatorio. Se encuentra en una empresa-sanatorio no ganando excesivo dinero, pero sí sabiendo que tiene una seguridad de empleo fenomenal; si tenía una pequeña vocación, cuando estudió, aquí se le va del todo, porque tiene un puesto de trabajo cómodo, que no tiene grandes responsabilidades, que está ganando una cantidad de dinero que le permite vivir cómodamente y que tiene unas posibilidades de ascenso y de promoción en el futuro, si se porta bien, que son bastante grandes. Entonces, la frustración en el trabajo que podría tener por no desarrollar las técnicas que ha estudiado durante la carrera, por no poderla ejercer de ninguna manera, o ejercerla en una medida muy pequeña, se ve satisfecha por todo lo demás, y aunque no puede dejar la empresa porque los puestos de trabajo son mínimos, sin embargo, allí tiene un puesto asegurado, cómodo, que no le va a levantar quebraderos de cabeza. Entonces, por regla general, es un grupo que se siente más o menos feliz, ésa es la realidad.»

Ahora bien, este proceso se complementa con otro inverso que se produce de forma simultánea y paralela. Las empresas van contratando titulados con alta cualificación, generalmente jóvenes y recién licenciados, para adaptarlos a su propia dinámica, colocándolos como no titulados o en condiciones de precariedad; personas con un gran *curriculum* académico, y que poseen expectativas muy elevadas, entran en trabajos rutinarios, repetitivos y frustrantes, se empiezan a dar enormes desfases entre las exigencias de cualificación y el tipo de trabajo que se realiza. Esto enlaza muy directamente con la utilización correcta o incorrecta de los conocimientos. Una muestra bastante generalizable de lo que está ocurriendo sería la siguiente, en palabras de un participante en la mesa redonda:

«(...) habría que distinguir dos tipos de trabajos distintos: por una parte los trabajos técnicos, específicamente técni-

cos, que incluirían probablemente sólo a la dirección de estudios y proyectos y la dirección de sistemas. Y, por otra parte, los departamentos no específicamente técnicos, que serían todos los demás. Y, además, la mayoría de la empresa, incluyendo todas las fábricas. En los departamentos técnicos los conocimientos adquiridos, por supuesto, tienen validez, pero una validez relativa, y digo relativa porque, en principio, no se hace mucho hincapié en el bagaje de conocimientos que uno lleve a la entrada en el departamento, ni incluso se hace hincapié en cuál es su especialidad en ingeniería, hablando de ingeniería, ni en la licenciatura, si hablamos de licenciados. Valen los conocimientos, valen para desarrollar el trabajo, quien más conocimientos tiene está en mejores condiciones para desarrollar el trabajo, pero la empresa no valora este tipo de conocimientos *a priori*, la empresa valora exclusivamente el funcionamiento del trabajador *a posteriori*. Se da, por lo tanto, una componente muy importante de formación en la empresa, y esto tiene una cierta relación con una práctica que ya no es actual, pero que lo ha sido durante muchos años, de tener su propia escuela de formación, de la cual sacaba sus técnicos y que alimentaba con chavales de trece a quince años, a los cuales empezaba a formar específicamente en la forma de trabajar de la empresa. Incluso existía una cierta predilección, buscando que la gente se incorporara con edades muy bajas y se mantuviera durante muchos años en la empresa. Esto actualmente no se da, pero sí se da el hecho de que no se valora el bagaje de conocimientos que uno trae, sino el resultado que dan sus conocimientos, con lo cual, en definitiva, lo que se está valorando es el trabajo que uno realiza, lo haga con conocimiento, o lo haga con picardías. Eso en los departamentos técnicos, que son en los únicos en los que los conocimientos te pueden ser válidos para desarrollar el trabajo. En el resto de departamentos, los conocimientos adquiridos no valen absolutamente para nada. No es difícil que ante una convocatoria para cubrir un puesto de comercial, se le asigne a un hombre que era especialista en crecimiento de cristales; no es difícil, es un hecho real. Se valora exclusivamente a la persona, y la valoración de la persona se da

en base a una serie de tests que en su día te hicieron, o que en su día te hacen, en cada convocatoria, a un informe de los jefes y un poco al comportamiento en el trabajo, pero ajeno a los conocimientos, o sea, valora puntos tales como responsabilidad, eficacia, capacidad de gestión, capacidad de mover a la gente. En los departamentos no técnicos, los conocimientos adquiridos no valen absolutamente para nada. No vale más que el sentido común, y digamos, las aptitudes personales de ser más extrovertido, más lanzado, menos lanzado, más arriesgado o menos arriesgado, o más trabajador, o menos trabajador.»

Podría resumirse todo lo anteriormente expuesto diciendo que los títulos valen (si se consigue que valgan) como una especie de escudo burocrático, pero que los conocimientos no suelen ser correctamente utilizados y, por lo general, tampoco se ponen al día; así se conocen casos de empresas que, en las fichas de distribución de horas por programas, se autorizaba, hace cinco o seis años, la utilización de un 10 por 100 de las mismas para formación y puesta al día (lectura de revistas, informes técnicos, actas de simposios, etc.), y en estos momentos eso ha desaparecido de los casilleros, debiendo, por lo tanto, cargar las horas exclusivamente a programas facturables. Burocratización y subutilización producen, ambas, frustración personal y derroche de recursos; pero, desde luego, la frustración es diferente; en el primer caso, y por utilizar un símil bíblico, posee la contrapartida del plato de lentejas; en el segundo, cada día más numeroso, no posee ningún tipo de satisfacción.

4.1.3. *La autonomía en el trabajo*

La cuestión de la autonomía en el trabajo (sea éste asalariado o no) es uno de los componentes esenciales de la actual ideología profesionalista (ver, por ejemplo, De Miguel, 73: 131-134), mientras que la falta de esa autonomía es uno de los indicadores básicos de la existencia de un proceso de proletarización. Debería verse, por lo tanto, si existe autonomía en el trabajo que el técnico, en este caso, realiza, o más exactamente, cuál es el nivel de auto-

mía, cómo varía al aumentar las técnicas de mecanización del diseño, la introducción de la automatización en el campo del trabajo intelectual, la hiperespecialización, etc.

En este terreno los primeros condicionantes, de tipo general, pero a veces muy fuertes y con enorme incidencia en el trabajo cotidiano, suelen ser los externos a la empresa. De tres tipos, fundamentalmente: por la política del Gobierno en empresas estatales o paraestatales; por las imposiciones del grupo financiero o industrial dominante en empresas privadas, y por la dependencia tecnológica, cada vez más extendida, que se da en España. El segundo, y ya directo, grupo de condicionantes, viene de dentro de la propia empresa, y se refiere al control sobre la calidad y cantidad del trabajo desarrollado, que puede llegar a imponer, hasta límites insospechados, la forma y contenido de las tareas a realizar por el profesional. Así, citando un ejemplo hasta cierto punto extremo, pero sin embargo bastante extendido, sacado de las intervenciones en la mesa redonda: .

«Para que los proyectos tengan una cierta calidad, se elaboran unos manuales de diseño, unos manuales de procedimiento. Entonces, todo el proceso de cálculo, de diseño y demás, se atiene a unos libros, a unas normas que te dicen cómo lo debes hacer y, además, tienes unas especificaciones que ya están casi escritas; lo único que tienes que hacer es rellenar unos cuadritos, en donde pones unos datos. En estos proyectos, todo viene ya decidido por una pequeña cúpula, que es el jefe de proyecto, con el cliente y con, quizás, algunos elementos de la administración que intervienen o que condicionan una parte del proyecto. Pero la mayoría de los técnicos y los titulados, incluso titulados superiores que trabajan en un proyecto industrial, tienen una autonomía muy limitada.»

Todo ello trae consigo el que los intentos de mejora del propio trabajo se vean completamente coartados, aumentando así la frustración del trabajador intelectual en su trabajo. Como planteaba uno de los técnicos en la discusión sobre estos problemas:

«Yo quiero confirmar que la autonomía dentro de una empresa de ingeniería grande es prácticamente nula y que

en proyectos de éstas, que se llaman de tecnología avanzada, la dependencia del suministrador del equipo principal determina prácticamente, y condiciona, todo el diseño posterior en gran parte y que, en ese sentido, ni siquiera los jefes de proyecto consiguen tener una autonomía de mejoras del propio diseño. Se producen, al menos en mi empresa, y quizás por su crecimiento y su mala organización, algunas y ciertas autonomías, o quizás sería mejor decir situaciones de mejoras de organización del propio trabajo. Es decir, no a niveles de diseño técnico, en donde está todo más o menos escrito, cómo hay que hacerlo, sino de organizarse un poco mejor, de tal forma que en el trabajo y en las relaciones con los demás, el trabajo técnico sea más rentable y menos frustrante, es decir, más aprovechable. Pero ni siquiera esos pequeños intentos de autonomía en la organización del propio trabajo sistemático, que cada uno hace, son recogidas por la organización, porque sus parámetros no son precisamente los de buscar una rentabilidad más o menos alta, sino que obedecen a otros criterios.»

Esto en los casos en que la autonomía está implícita en la organización del trabajo y, aunque no esté recogida y discutida en un papel contractual o en un organigrama funcional, sí lo es reconocida por todos, jefes y subordinados. Pero, sin embargo, el caso más generalizado es aquel en que la autonomía, estando plenamente recogida y reconocida, incluso en contrato o en la definición de los puestos de trabajo, es imposible de desarrollar en la práctica. Lo normal es, por lo tanto, la existencia de un divorcio teoría/práctica que lleva a que la autonomía sea total en teoría y a que en la práctica exista enormemente mediatizada.

En resumen, parece ser que, en función de la estructura y la jerarquía de la empresa, y dependiendo también del propio tamaño y función de la empresa, existe o no existe autonomía en la realización de los trabajos. Habría que remarcar un hecho que parece generalizable. Existe una diferencia muy clara entre sectores de producción y sectores que no son de producción. Los sectores que son de producción, se rigen normalmente en este país por una organización taylorista del trabajo, que implica que el técnico es un mando y, además, se utiliza ese nombre. Sin embar-

go, toda gran empresa tiene a su vez un sector de ingeniería, de diseño y proyectos y un sector comercial. El sector comercial es un sector de área nueva, donde la proletarización se ha dado fundamentalmente en los administrativos, y cuyos técnicos son los que tienen más capacidades para llegar a la alta dirección. El sector de ingeniería y diseño suele ser un sector de técnicos muy cualificados, en donde se están dando más claramente las tendencias de proletarización y donde la falta de autonomía es casi total y absoluta. Es decir, que una empresa que cubra todas las funciones se divide en tres grandes áreas: un área comercial, que es donde están los trabajadores intelectuales que suelen ser los que pueden llegar a la alta dirección; un área de diseño, técnico, en la cual se dan fuertes tendencias a la proletarización, los técnicos trabajan en equipo y tienen una autonomía muy relativa, y un área de producción que en este país sigue siendo tradicional (no existe ninguna gran empresa total y absolutamente automatizada, que se sepa) y en donde se da una autonomía relativa. En realidad, la autonomía del técnico de taller es nula, pero, sin embargo, su mando es grande y se compensa una cosa con la otra; es decir, no siendo autónomo, puesto que se limita a transmitir lo que la dirección dice, sin embargo tiene mando y compensa la autonomía con el mando, para seguir manteniéndose en una posición intermedia.

4.1.4. *Dependencia tecnológica y utilización de recursos*

Los comentarios sobre la problemática derivada del puesto de trabajo de los técnicos pueden cerrarse con los relativos a la utilización de los recursos humanos y la dependencia en el campo de la tecnología, junto con las consecuencias que ambas poseen sobre el trabajador intelectual. Desde luego, los problemas son mucho más que los hasta ahora repasados, pero, sin embargo, los que se han analizado (división y parcelación del trabajo, validez de títulos y conocimientos, autonomía, utilización de recursos, dependencia) son de los más importantes y están muy relacionados al tema de los diferentes niveles de proletarización de los trabajadores intelectuales.

La utilización que se hace de los recursos humanos dentro de los técnicos está íntimamente relacionada con la validez de títulos

conocimientos para el desarrollo de las funciones y tareas en el puesto de trabajo, y que ya se ha estudiado en la sección 4.1.2. Esta constatación se realiza para evitar duplicidades en la argumentación; de todos modos, sí es importante distinguir entre utilización de la capacidad de trabajo y utilización de la capacidad intelectual. Teóricamente, ambas cosas son la misma si están referidas a los técnicos, debido a su calidad de trabajadores intelectuales; en la práctica, existen grandes diferencias derivadas de la condición de asalariado y del sometimiento a los dictados y estrategias empresariales. Como se ha dicho por un participante en la mesa redonda que nos sirve de base:

«De cara a la utilización de recursos humanos, creo que habrían que distinguir entre la utilización de la capacidad de trabajo y la utilización de la capacidad intelectual del trabajador, como ya se había apuntado antes; son dos cosas distintas. Con relación a la primera, es obvio que en una empresa, por los principios del máximo beneficio, la capacidad de trabajo está utilizada al máximo; al máximo incluso sobrecargando con trabajos diversos a la misma persona, y eso es a todos los niveles, tanto técnicos como no técnicos. Con relación a la otra vertiente, que creo es la más interesante, la utilización de la capacidad de adquirir conocimiento que una persona tiene o puede llegar a tener, en ella se da la contradicción fundamental que existe entre las necesidades de la empresa, que necesita obtener beneficios como sea, y las necesidades del trabajador, en este caso técnico, que necesita desarrollarse técnicamente, contradicción que se manifiesta en el momento en que un determinado desarrollo cuesta más dinero del que la empresa está dispuesta a pagar para conseguir algo que puede obtener por métodos indirectos, puramente empíricos la mayoría de las veces. Esto hace que en la casi generalidad de los trabajos técnicos, salvo personas aisladas que no vienen al caso, los recursos humanos están claramente infrautilizados. Infrautilizados porque no se utilizan conocimientos teóricos más allá de lo que puede ser un nivel medio de carrera. Prácticamente, en lo que a conocimientos básicos se refiere, no se avanza más allá ni siquiera se llega a los topes que

se tienen en muchas carreras. Sí se avanza, por supuesto, en conocimientos concretos, en conocimientos de detalle.»

Todo esto tiene, lógicamente, consecuencias directas en multitud de campos. Así, como planteaba otro participante en esa mesa redonda:

«Por una parte, el hecho de que esta contradicción entre las necesidades de la empresa, necesita únicamente dar lo justo y necesario para satisfacer al cliente, sin añadir un ápice más de ciencia de la necesaria, y la posibilidad de los trabajadores técnicos de seguir perfeccionándose, hace que áreas como la formación estén absolutamente abandonadas. Y ello porque no se necesitan más conocimientos de los que uno puede incorporar en la carrera. Esto lleva a que, por ejemplo, no se esté suscrito a ninguna revista, no se esté al tanto de las técnicas últimas, o sea, que se esté absolutamente desligado de lo que es el mundo de la ciencia; uno vive exclusivamente para sus problemas concretos. Por otra parte, esta subutilización de los recursos también da lugar a otro fenómeno, que los trabajadores técnicos solemos cambiar la calidad por la cantidad, buscando cantidad a falta de calidad, generalmente metiéndonos en el área de trabajo de la gente que depende de nosotros. Es muy normal que, sobre todo en las áreas técnicas, una persona desempeñe no sólo su labor, sino parte de la labor de la gente que depende de él, que a su vez cogerá parte de la labor de sus subordinados hasta que llega el último que desempeña funciones de auténtica máquina, funciones para las cuales no hace falta una persona cualificada. Todo esto da lugar a problemas serios, problemas de tipo personal, en el desarrollo del trabajo.»

A todo ello se añaden los defectos de organización de la empresa en España, defectos que se multiplican enormemente al enfocar la organización del trabajo intelectual, lo cual lleva a que en multitud de ocasiones, aunque haya una buena utilización de recursos en cuanto a la capacidad técnica y profesional, todo el caótico entramado organizativo dificulta el aprovechamiento de esos recursos conjuntados. La ineficacia de la información, pero

no exclusiva ni principalmente eso, es una de las más graves deficiencias que se posee, muchas veces por un puro y absurdo terror infantil a que la información circule.

El último punto a tratar, el de la dependencia tecnológica de nuestro país con relación a países y compañías extranjeras, es casi un clásico en el análisis de las grandes variables de la economía española. Difícilmente puede intentarse una aproximación realista a la misma sin que no aparezca. Pero, desde luego, tiene consecuencias que van más allá de su incidencia en el desenvolvimiento de las macromagnitudes que conforman la estructura socioeconómica de España. Y una de las más importantes es sobre el desarrollo de la actividad técnica en el puesto de trabajo. Pues bien, esa dependencia tecnológica es casi absoluta, y se está acelerando en los últimos dos o tres años, en que las empresas con desarrollos propios están siendo compradas por multinacionales. Pero si la dependencia de la que se habla normalmente: procesos de fabricación, técnicas de tratamiento y manejo, procedimientos de diseño, etc., es enorme, en un campo que apenas se nombra es prácticamente total, el de organización y métodos, industriales y de oficina. España no ha producido nada en este campo y nadie está ni tan siquiera tratando de investigar en el mismo. Ambos tipos de dependencia traen consigo el que la función de miles y miles de técnicos españoles se limite a la adaptación, en la mayoría de los casos a la simple traducción, de algo hecho fuera, y a que en multitud de ocasiones se valore más el conocimiento del inglés que un excelente *curriculum* académico. Con todos los elementos frustrantes y las limitaciones a la independencia y autonomía en el trabajo que todo ello conlleva.

4.2. Los trabajadores de la enseñanza

Antes de entrar en la descripción de la problemática del puesto de trabajo que se plantea en el conjunto de los trabajadores de la enseñanza en nuestro país, conviene hacer un par de consideraciones generales que permitan enmarcar y comprender mejor el caso que se pretende estudiar.

En primer lugar, y como un elemento fundamental, en España se producen, en este sector, dos hechos que configuran el mercado

de trabajo, que son, por lo tanto, ajenos, externos, al puesto de trabajo en sí, pero que condicionan enormemente los problemas que en éste se dan: el bajo nivel de las remuneraciones y la falta de estabilidad en el empleo, que se da junto con unos elevados porcentajes de paro, como muestran todos los estudios llevados a cabo sobre este tema (ver, entre otros, Ministerio de Trabajo, 77; Menduïña, 76, y Subirats, 81). Sin embargo, estas condiciones de mercado, y sus consecuencias más directas sobre el puesto de trabajo y sus condiciones, han sido deliberadamente dejadas de lado en la problemática analizada en este apartado.

En segundo lugar, toda la investigación se ha referido al conjunto de los enseñantes, pero diferenciando en todo momento tres subsectores: la enseñanza privada, la estatal y la universitaria. Entre los dos primeros existen evidentes concomitancias, al referirse a un mismo tipo de enseñanza: primaria y secundaria, a la vez que diferencias, también evidentes, debido al carácter de los distintos empleadores. Entre los dos últimos existen características comunes derivadas de ser un empleador único, el Estado, y también diferencias claras, al referirse a niveles de enseñanza radicalmente distintos.

Ya más en concreto, las referencias y el análisis en la enseñanza privada cogen sólo a grandes empresas, y esto por dos razones básicas, por un lado porque son las que poseen unas condiciones de puesto de trabajo más definidas, que además marcan la pauta al resto; por otro porque, dadas las tendencias actuales del sector y marco institucional que sobre el mismo está configurando, van a ser las únicas que podrán subsistir.

El análisis lo hemos centrado en cuatro bloques: el primero se refiere a los aspectos de la división del trabajo intelectual en este sector, y los elementos de jerarquización y burocratización que conllevan; el segundo analiza la rutinización y repetitividad de las tareas; el tercero es el relativo a la autonomía en el trabajo, y el cuarto y último se detiene en la utilización de los recursos humanos y, como un derivado, en el valor de los conocimientos adquiridos y, sobre todo, del título.

4.2.1. *La división del trabajo*

Como ya hemos indicado en los párrafos introductorios, existe una primera división del trabajo para el conjunto de los enseñantes en función del sector (privada, estatal y universitaria), en el cual desarrollan su actividad. No es éste uno de los aspectos que queremos tener en cuenta aquí, por lo tanto, en una perspectiva más dirigida al centro de trabajo en el que se realizan las tareas de enseñante, este primer bloque de exposición intentaría definir, para los distintos sectores de la enseñanza, qué grado existe de división del trabajo, dentro del trabajo intelectual, y cómo se relaciona con otro aspecto al que suele ir muy ligado, la jerarquización y burocratización del propio trabajo. Se entiende por división del trabajo una adscripción de tareas en la cual cada individuo realiza una función estricta, que en el caso de la enseñanza puede ser una única asignatura, o parte de una asignatura, que se enmarca dentro de un esquema de división más global. Evidentemente, en el caso de la enseñanza, no hay que centrarse sólo en la parcela de saber que se transmite, sino en el trabajo que se realiza en función de esa parcela que hay que transmitir, es decir, ver hasta qué punto está también dividido. Habría que intentar ver si unas personas preparan clases y otras las dan, si existen especializaciones dentro de las disciplinas, con unos trabajadores en investigación, otros en enseñanza teórica, otros en enseñanza práctica, viendo también hasta qué punto incide esas divisiones en el hecho de que el trabajador intelectual va perdiendo el control de su trabajo.

Por otro lado, la división del trabajo suele ir acompañada de una jerarquización, es decir, no es una división estrictamente funcional, sino que suele ser también una división social, en donde determinados puestos de trabajo se insertan en una jerarquía que supone un dominio de unos sobre otros.

Si nos detenemos, en primer lugar, en la enseñanza anterior a la universidad, la primera gran división en el trabajo se da en función del tipo de enseñanza que se imparte, de acuerdo con que sea ésta de preescolar y los primeros años de EGB o de la segunda parte de EGB, BUP y COU; según el enseñante esté en uno u otro grupo, las condiciones en que desarrolla su trabajo son completamente diferentes (y además se accede a ellas, como veremos, por

vía de una titulación diferente). En esencia, la situación es descrita en los siguientes términos:

«Hay una primera división del trabajo que depende directamente del nivel de enseñanza en el que se esté, en los primeros niveles, tanto preescolar como EGB, la división del trabajo está más globalizada, las personas atienden unos sectores más amplios de disciplina, dado que normalmente un mismo enseñante está todo el día con el mismo grupo de chavales, la especialización se refiere a temas concretos, como pueden ser los plásticos, los dinámicos. A partir de la segunda etapa se produce una mayor especialización y una distribución por disciplinas más clara; un enseñante atiende solamente una serie de disciplinas, y no la generalidad, con lo cual también diversifica los grupos de alumnos. Es decir, mientras que en la primera etapa se atiende a un solo grupo de alumnos, y de la misma edad, a partir de la segunda etapa y en BUP se atiende a diferentes grupos y de edades diferentes, normalmente en relación con una sola disciplina.»

El siguiente paso en la división del trabajo se da desde la perspectiva de labor docente/labor investigadora, docencia de teoría/docencia de prácticas, división de funciones dentro de los seminarios, etc. Pero todas ellas se encuentran muy poco impulsadas, de hecho si hay algo destacable y común en prácticamente todos los niveles de la enseñanza en nuestro país, es el bajo nivel de especialización existente. Así, se puede decir, refiriéndose en concreto a la Universidad pero siendo casi totalmente aplicable a la enseñanza estatal, e incluso en gran parte a la privada, lo siguiente:

«En Universidad no existe una división del trabajo, sino una división social que se manifiesta abiertamente en lo que se ha llamado la adquisición de *status* de trabajador intelectual mediante una oposición, es decir, la existencia de profesores numerarios. Digo que esta división social es evidente porque, como es muy conocido por todos, el 80 por 100 del profesorado que imparte un trabajo intelectual en la Universidad es el PNN, que ha cargado con una enseñanza no muy cualificada y que se daba sin una preparación suficien-

te. De ninguna forma se ha organizado, dentro de la Universidad, lo que sería una división del trabajo funcional, sino que está fuertemente jerarquizada, es decir, no existe una división en cuanto a impartir docencia, sino que existen unos *status* preestablecidos, además muy delimitados, puesto que, en definitiva, el profesorado numerario, y en concreto el que está en la cúspide, el catedrático, tiene una función de dirección no solamente docente, que la mayoría de las veces falla, sino de promoción en el trabajo. Aquí es donde más se nota la discrecionalidad que posee una persona, podríamos decir el patrón, porque realmente los centros universitarios se componen de subcentros, que son los departamentos, donde el patrón, real y cierto, es el catedrático que impone la promoción de cada individuo considerando, no el saber que uno posea, sino la relación personal que tenga con el catedrático. De todas formas, como digo, el numerario es todopoderoso a la hora de dividir el trabajo. Entrando más en detalle, realmente hay dos tipos de centros muy diferentes: las facultades llamadas experimentales y las facultades llamadas de letras. En las facultades experimentales sí existe una cierta división del trabajo, entre intelectual o, llamémosle docente puro, la explicación teórica, la clase magistral, que realiza el numerario, y práctico, que realiza el profesorado en la primera etapa (...). En las facultades de letras esta división no existe, el profesorado es idéntico, lo mismo investiga que explica teoría o da prácticas; paradójicamente investiga posiblemente más en las primeras etapas que en los puestos posteriores, los trabajos son mucho más esporádicos al pasar una cierta etapa de formación y, sobre todo, después de alcanzar la cúspide de la carrera universitaria, que es el catedrático.»

Como puede verse, en el caso de la enseñanza, sea del tipo que sea, pero sobre todo en la estatal, la problemática de la división del trabajo, que está muy poco desarrollada, aparece extremadamente ligada a los aspectos relacionados con la burocratización y jerarquización, que se derivan a su vez, en gran parte, del sistema de oposiciones, de los que es un subproducto, por otro lado, el esquema de promoción.

Por lo tanto, se da una gradación jerárquica casi absoluta que no tiene nada de funcional, y sí todo de burocrática, en el sentido más peyorativo del término, lo cual lleva a la paradójica, pero socialmente admitida, situación en la cual dos trabajadores intelectuales puedan hacer, y de hecho hagan, exactamente el mismo trabajo, y que incluso tengan exactamente las mismas tareas asignadas, y que uno esté jerárquicamente subordinado al otro por el hecho de que éste ha superado una prueba (oposición) que puede en la práctica tener muy poco que ver con la enseñanza que realmente se imparte y el primero no. Este esquema irracional desde una perspectiva funcional (de división de función) es común y corriente en nuestro sistema de enseñanza, de hecho incluso podría darse como la característica más específicamente definitoria del puesto de trabajo. Como dice uno de los participantes en la mesa redonda:

«En la práctica existe una jerarquización burocrática de catedrático a agregado, los seminarios no los lleva el más capacitado, sino el que ha aprobado las oposiciones de catedrático, y en cuanto a la planificación del trabajo, en teoría los seminarios debieran hacerlo, y de forma no burocrática, pero en la práctica, descontando los institutos en los que hay medios adecuados, o gente individualmente capacitada, cada uno planifica como quiere, hace lo que quiere y lleva un sistema de trabajo que en general no es común al centro; así un seminario puede llevar un sistema de trabajo y otro seminario puede llevar otro.»

Los ejemplos de esta gradación jerárquica y antifuncional, que sólo es factible dentro del bajo nivel de especialización existente, ya indicado, podrían, evidentemente, multiplicarse. Desde luego, una de sus consecuencias es la degradación del trabajo, hasta el punto de que pueda llegar a hablarse de «apropiación de la propiedad intelectual», en palabras de un participante en las discusiones sobre estos temas y explicadas de la siguiente forma:

«(...) debido a la división social y la jerarquización que existe, el trabajo intelectual que hace cada profesor de un departamento se ve absorbido por el que dirige; el trabajo se hace de forma individual ya que, salvo en contadas oca-

siones, no existe un equipo científico de investigación; cada uno investiga en un tema que incluso le puede venir impuesto, pero después el resultado de ese trabajo intelectual es firmado por todos los que están en la dirección de ese departamento, aunque no hayan tocado ni una línea.»

Como se había ya señalado, este esquema de organización jerárquica burocratizada se relaciona con la promoción, o más exactamente con la estrechez de las vías de promoción, que debido a ese tipo de organización no deriva de hechos funcionales, sino estrictamente burocrático-administrativos. Es decir, en la Universidad y en la segunda parte de la EGB estatal hay unas formas de promoción mínimas a través de los exiguos canales de las oposiciones, fuera de eso la posibilidad es totalmente nula. Pero donde la situación, en este aspecto, es peor, es para todo el conjunto de maestros, en los que verdaderamente puede hablarse de ausencia de carrera, como indican estas dos opiniones:

«[Sobre] el tema de las posibilidades de promoción, hay la idea extendida de que el que empieza de maestro se muere de maestro y que dentro de los centros las posibilidades de promoción son realmente escasas. Esto es cierto, y a ello se añade el que en la enseñanza privada, y sobre todo en la ligada a los intereses religiosos, esta promoción tiene unos filtros, unos canales, muy ideologizados. El tener una dedicación menor de horas lectivas permite una mayor dedicación a la investigación, al tiempo que puede dar una visión más global de los problemas, pero la promoción no se produce por criterios de antigüedad, ni por criterios de idoneidad para el cargo o demostrar cualidades, sino que hay una selección ideológica en este asunto.»

«No existe promoción, la promoción la hizo el maestro el día que entró en el colegio, aspira a maestro y se muere maestro; no hay posibilidades de cambio, aunque a veces se ha tratado de darles acceso a catedráticos de Instituto, pero en la práctica son muy pocos los que acceden por esta vía.»

Finalmente, y para completar la visión sobre la división del trabajo entre los enseñantes, conviene detenerse, aunque sea sólo

de pasada, en las diferentes áreas de actividad, y no, como hasta ahora, en la exclusiva de la producción del servicio en sí. Aquí la diferenciación estatal-privada es la decisiva. En la enseñanza privada, lógicamente, las áreas administrativa, financiera, comercial, están sometidas a la gerencia y, por lo general, actúan como departamentos estancos frente a la producción, salvo en el caso particular de determinados departamentos especializados, como los gabinetes psicotécnicos, que son utilizados como elementos de control y de imposición de la línea ideológica básica del servicio ofrecido (esto es también factible en el campo estatal).

En la enseñanza estatal, y dado el predominio social jugado por el sistema de cátedras, la situación es prácticamente inversa. En líneas generales se atiene a lo expuesto para la Universidad, en una de las intervenciones en la mesa redonda:

«(...) es muy importante hablar del trabajo de los administrativos, que son otros cualificados y en muchos casos tienen titulación superior; por ejemplo, todo el personal de biblioteca, incluso en el personal administrativo, la mayoría son licenciados, puesto que tienen una oposición, en cierta medida similar a la que se hace para técnicos de la Administración civil, con la diferencia de que es una oposición a un organismo autónomo, la universidad. El trabajo de este personal está infravalorado en la escala del trabajo universitario; sin embargo, desde el punto de vista práctico, es quizás el más importante, puesto que da una cierta cohesión al trabajo, dada la subdivisión que existe en los centros. En cada centro hay muchos departamentos que deben coordinarse; dado el poder omnímodo que tiene el director de cada departamento, si no fuera por esa coordinación a través de la administración, del aparato burocrático, de los centros, éstos serían una suma de reinos de taifas, en donde cada cual haría, bien o mal, lo que pudiera, y lo que quisiera. Esta administración se manifiesta de muchas formas, desde la coordinación de los programas educativos, es decir, la elaboración de los programas docentes, hasta la programación más superior, que son los planes de estudios. Además está otro personal muy importante, el de bibliotecas, que de alguna forma también coordina todo el material, de cara a

la formación y preparación de trabajos científicos. Ahora bien, decía que el trabajo de este gran número de trabajadores dentro de la Universidad estaba bastante poco considerado, puesto que de alguna forma queda en la sombra, es decir, no es en absoluto capitalizado por ellos, por este colectivo, sino por otros órganos de dirección, académicos, que existen en las universidades.»

En conjunto, una baja amplitud en la división del trabajo, junto con la existencia de departamentos estancos. Una casi nula especialización en tareas y funciones junto con un esquema jerárquico y burocrático que condiciona todos los aspectos de realización del trabajo, y de forma muy especial las pocas posibilidades de promoción. Todo ello parece indicar la existencia de formas artesanales en la producción (del servicio enseñanza en este caso) dentro de un esquema organizativo arcaico, casi feudalizante, de corte burocrático.

4.2.2. Aspectos rutinarios y repetitivos

Debido a como se produce la división del trabajo en los diferentes subsectores de la enseñanza, y a la ya indicada falta de especialidad, que viene acompañada por lo que podría denominarse descualificación pedagógica, los enseñantes realizan un trabajo que se caracteriza por estar constituido de tareas repetitivas y rutinarias, que destacan por la falta de creatividad y los pocos incentivos al desarrollo de ésta. Sobre ello hay, en los propios actores, un consenso generalizado, como muestran los tres ejemplos siguientes:

«En cuanto a si hay o no repetitividad, se puede afirmar que sí, que la hay, y esto enlazaría con la tercera cuestión; la elaboración de la actividad educativa que no sea repetitiva, que sea creativa y que tienda a un mayor perfeccionamiento, está íntimamente unida a la capacidad para esa elaboración, y esta capacidad va en función de la formación inicial y de la formación permanente que tienen los enseñantes. Esta formación inicial y las posibilidades de formación permanente son realmente escasas. Al mismo tiempo

el enseñante se enfrenta con una determinada concepción de la enseñanza, que no favorece el que se den posiciones creativas; en ese sentido se hace posible que la práctica cotidiana tienda a la rutina y a la repetición.»

«Efectivamente existe una rutina de trabajo, una rutina que es progresiva con la edad, la falta de incentivos, la falta de investigación en lo que estás haciendo y la poca cualificación social de los enseñantes hacen que en un período de tiempo hasta los más inquietos entren en un proceso de repetitividad, de rutina (...). La falta de especialización pedagógica impulsa la repetitividad, e impulsa también otro problema, y es que el que enseña no ve claramente para qué enseña: un físico, por ejemplo, aprueba las oposiciones para el instituto de física, y concibe la enseñanza como si todos los chicos fueran a ir a la universidad, no como si los chicos tuvieran que adquirir un nivel medio de conocimientos de física para integrarse en la sociedad.»

«La repetitividad está bastante ligada con la cuestión de la rutina, como ya se ha dicho, y se debe mucho no sólo a la falta de renovación pedagógica, sino a la falta de pedagogía en la enseñanza. La única solución que hay para no ser repetitivo es tener la posibilidad de hacer el curso de doctorado, que es una enseñanza que te permite, quizás, manifestar de forma más colectiva el trabajo que estás realizando a nivel individual. En definitiva el problema es éste: tú entras y te colocan en una asignatura, quedándote con ella hasta el final de tu vida, porque luego, además, opositas a esa misma materia, es decir, acabas siendo especialista en un programa que, bueno, en cierta medida se puede modificar. En cierta medida digo, porque hay una tendencia ahora a cambiar los planes de estudios al considerar que ciertas materias están un poco atrasadas, aunque mi opinión con respecto a esta posible renovación pedagógica es que simplemente va a cambiar el nombre o a repartirse asignaturas entre los que tengan en ese momento el poder en la Universidad. Por todo ello el trabajo es totalmente rutinario, no escapamos casi nadie a ello; puedes repetir durante equis años de tu vida el mismo programa. Yo recuerdo una anécdota de un profesor que tenía en la Universidad, el pobre

hombre tenía las cuartillas para dar las clases desde que sacó la oposición y las tenía que pegar con celo porque estaban todas viejas y amarillas; de esto conozco a mucha gente, el señor que ha hecho el libro al principio de sacar las oposiciones y se pasa explicando el libro hasta que se jubila. Pienso que es un problema de los más importantes.»

Ahora bien, hay algo que, aunque ya ha sido señalado, al tratar de la división del trabajo intelectual, es conveniente volver sobre ello. Este tipo de tareas rutinarias y de trabajo repetitivo que se da entre los enseñantes no tiene nada que ver con el que se produce entre determinados núcleos de técnicos de la industria y los servicios, sometidos a una elevada división, casi parcelación, de su trabajo (tal y como se ha visto, por ejemplo, en la sección 4.1). Aquí la repetición y la rutina se dan dentro de una concepción artesanal del trabajo intelectual, y eso aunque se utilicen elementos accesorios que son producto del avance tecnológico, tales como videos, diapositivas y otros, siendo, por otro lado, completamente coherente ese carácter artesanal con la poca especialización, que ya habíamos señalado.

Es, por lo tanto, inútil preguntarse, dentro del caso de la enseñanza, si existe o no el tipo de hiperespecialización que hoy en día se está dando en casi todos los campos de los trabajos profesionales e intelectuales y que se relaciona mucho con el problema de la introducción de técnicas avanzadas, de tecnología avanzada, por ejemplo la enseñanza por video-cassette, y todo ese tipo de cosas. En otros campos estas técnicas nuevas acaban por eliminar una gran cantidad del trabajo intelectual, que se convierte en una mera rutina, a la vez que inducen a una especialización mayor. Pero el ver si ese tipo de cuestiones están o no apareciendo en la enseñanza, y quizás ver hasta qué punto inciden sobre la autonomía en el trabajo, las posibilidades de división, etc., está fuera de lugar.

Aunque, desde luego, en el aspecto de la introducción de técnicas avanzadas pueden darse aspectos que, sin modificar ese estadio artesanal de la enseñanza en nuestro país y basándose precisamente en esa componente rutinaria del trabajo en el sector, modifiquen sustancialmente las componentes del puesto de trabajo. Como ha señalado Amando de Miguel, «la mayor parte del trabajo

docente es en realidad una tarea repetitiva y, por tanto, susceptible de ser asumida por máquinas» (De Miguel, 74:498). Dejando esto solamente apuntado, y sin pretender entrar en más consideraciones, puede incluso pensarse, introduciendo los rasgos definitorios del mercado de trabajo que señalábamos al comienzo de este apartado, que si esa asunción del trabajo humano por una máquina todavía no se ha hecho, quizás sea porque un maestro o un PNN es más barato que un video.

4.2.3. *La autonomía en el trabajo*

El tercer aspecto genérico a tratar en torno a la problemática del puesto de trabajo en los enseñantes es el de la autonomía, los niveles y grados de ésta, que se da en el mismo, lo cual va, en cierto modo, ligado a la visión de conjunto que esos enseñantes pueden poseer sobre la dirección, el porqué de ese trabajo. Desde luego, algo de esto ya ha ido surgiendo. Así, el tipo de enseñanza global que se imparte está perfectamente clara y delimitada, puesto que, o son centros privados con un ideario, o el catedrático ha escogido a sus colaboradores con respecto a un esquema y no hay posibilidad de salirse de él. Sin embargo, sí puede existir una cierta autonomía en la forma de realizar cada uno su propio trabajo, en las decisiones que toma, según se va desarrollando el mismo, y sobre cómo desarrollarlo dentro de esos esquemas globales que pueden existir, y de hecho existen. Es decir, sería un poco el ver, dentro de unas reglas del juego, si el trabajador de la enseñanza es o no independiente, si puede desarrollarse aún aceptando esas reglas generales y, desde luego, si existe o no existe una visión de conjunto de hasta dónde va este trabajo o, llegando a una caricatura, si a uno le contratan para explicar ecuaciones de segundo grado y no pasa de explicar eso, no sabiendo siquiera por qué lo hace.

En líneas generales, lo que parece darse es una situación dual, con elevada autonomía dentro de la producción del servicio en sí (el acto de impartir una lección o asignatura determinada) y casi nula en la forma y contenido en que se produce ese servicio. Volvemos sobre esta cuestión para analizarla más en detalle, intentando relacionarla con el resto de rasgos hasta ahora surgidos,

y para ello conviene recoger un par de descripciones de los participantes en la mesa redonda:

«Hablar de autonomía en la enseñanza implicaría el distinguir dos niveles: la autonomía en lo que se refiere a contenido y la autonomía en lo que se refiere al método a través del cual se desarrolla nuestra actividad. En cualquiera de los dos casos las posibilidades de autonomía están muy limitadas, mucho más en lo que se refiere a los contenidos, y están limitadas, en primer lugar, por la concepción de la educación como un elemento reproductor y todo lo que eso significa; éste es el elemento estructural que delimita las posibilidades de autonomía, que se especifica en la enorme dependencia que hay de los programas oficiales. Y ahí rozamos el tema de los libros en general, los libros de texto y cómo transmite ambas cosas, contenido y método. Yo añadiría a estos elementos generales otra dependencia más en el caso específico de la enseñanza privada, y es la imagen que vende el sitio donde uno trabaja; aquí distinguiría dos posibilidades: hay centros que venden la imagen de la cualificación, de preparar a las clases dirigentes de una forma muy correcta, muy exquisita, y aquí es posible una mayor autonomía en términos de eficacia, principalmente en el caso de algún intelectual brillante que trabaja en los centros privados; por otro lado está la otra imagen, la de los centros religiosos, y aquí las posibilidades de autonomía están estrictamente ligadas al tema ideológico. Habría más elementos que inciden en la escasa posibilidad de autonomía en lo que se refiere a contenidos y a métodos, y son los que están ligados a la formación, a la formación inicial y permanente del enseñante. Para tener autonomía hay que tener capacidad basada en unos recursos y creo que la formación limita considerablemente esa capacidad. Todos estos elementos delimitan la poca posibilidad de autonomía que hay en los centros de enseñanza privada.»

«No existe autonomía; tú tienes un programa oficial y el trabajador lo que puede hacer es darle un contenido a ese programa que te dan y necesariamente tienes que impartir. Incluso en el método que utilizas te ves en cierta medida

coartado; a mí me parece que el método de enseñanza varía mucho en función de la perspectiva final que tengas de la misma, me refiero en concreto al tema de los exámenes, es decir, el sistema de valoración de las enseñanzas que impartes lo puedes hacer de diversas formas, pero como tienes, salvo ligerísimas excepciones, que acabar imponiendo las pruebas clásicas, que recoger el conocimiento que has impartido, entonces, en definitiva, el método está muy limitado por las cortapisas que tienes a tu alrededor, que te imponen, que no tienes más remedio que realizar. La autonomía, entonces, está totalmente limitada además por la escasez de medios; lo único que el enseñante puede tener es imaginación para impartir un sistema diferente. Y esto enlaza con la segunda cuestión; la visión de conjunto de lo que estás haciendo es, por no decir nula, mínima. En un sistema jerarquizado, como el nuestro, donde se impone el programa, no se cuenta para nada con la que pueda ser una visión global.»

Es decir, desde el punto de vista de la autonomía, ya se ha indicado, el enseñante se enfrenta a una situación dual, dentro de un esquema fuertemente contradictorio. Por un lado, los contenidos, e incluso los métodos, de la disciplina que imparte, del servicio que produce en la terminología que aquí se viene utilizando, le vienen impuestos; pero, por otro, dentro de la clase es el dueño absoluto, por utilizar un símil socialmente admitido que identifica máxima autonomía con propiedad.

Desde luego, este dualismo en la autonomía está plenamente integrado en el conjunto de rasgos que configuran el puesto de trabajo del enseñante: una división del trabajo poco desarrollada, junto con la consiguiente baja especialización, que se conjuga con una estratificación jerarquizada y burocratizada de corte no funcional, sino dirigida al prestigio social; y un tipo de tareas y funciones repetitivas y rutinarias que se limitan, en perfecta interacción, a acoplarse a la casi absoluta falta de autonomía en métodos y contenidos.

4.2.4. *La utilización de los recursos*

El cuarto bloque de discusión, la utilización de los recursos humanos, podría analizarse, en principio, en función de la validez de títulos, sobre todo para el propio puesto de trabajo. La validez de títulos aparece relacionada con la burocratización y la jerarquización, ya descritas en la sección 4.2.1 en el sentido de que unos títulos están en una escala superior y otros en una escala inferior. En el sistema de la enseñanza se ha visto que esto se complica con el sistema de oposiciones, por el cual un mismo título, con unos mismos conocimientos, por medio de la oposición, se articula en distintos puestos de una escala jerárquica. Pero generalmente la existencia de burocratización y jerarquización significa que no tienen por qué estar necesariamente ligadas al conocimiento que el trabajador posee, es decir, se da un divorcio en las profesiones, y sobre todo cuando se dividen en superiores y medias, entre división funcional y división social en el sentido mostrado por Marcos Alonso para las profesiones técnicas (Marcos Alonso, 70). Entonces se trata de ver hasta qué punto el título vale, pero vale como mero pasaporte para entrar en una escala de jerarquía y, además, cómo se relaciona toda esta estructura jerárquica con los conocimientos que posee el trabajador intelectual; a partir de ahí interesaría discernir si existe una utilización racional de los recursos humanos. Estos serían los puntos fundamentales a desvelar en esta sección, la validez de títulos, la validez de conocimientos, si realmente el trabajo que se realiza es un trabajo cualificado para el cual el enseñante está preparado y, en fin, si existe dentro de los tres niveles de la enseñanza una utilización racional de los recursos humanos o una subutilización de los mismos.

Centrándonos en el primero, el título es, obviamente, determinante sobre el tipo de enseñanza que se imparte, dada la obligatoriedad del título superior en los niveles más altos de la enseñanza y el que los inferiores deban ser cubiertos por maestros. Esto, en principio, no significa nada, aunque sí tiene consecuencias colaterales. Los propios protagonistas en los sectores estatal y privada describen el problema del siguiente modo:

«En cuanto a la relación entre la titulación y el trabajo es muy estrecha; la titulación que expiden las normales, lo

que hemos entendido siempre por maestro, en la primera etapa, y en la segunda etapa y en BUP un mayor número de licenciados. En estos centros sí se respeta la titulación, y la relación que hay entre la titulación y lo que se va a exigir, el tipo de trabajo para el que se hace el contrato. Además hay un control por parte de la Administración, vía inspección, sobre la educación entre los niveles de titulación y la actividad que se desarrolla.»

«Teóricamente hay una correlación entre titulación de grado medio y los primeros niveles de la enseñanza, niveles de EGB y titulación superior y el segundo nivel, de EGB y Bachillerato, existiendo un sistema jerárquico en el que las titulaciones medias son para los grados inferiores y las titulaciones elevadas son para grados superiores, correlación que ya se había indicado. Por otra parte, habría que entrar a analizar, en el segundo nivel, la idoneidad entre la formación real que se recibe y la práctica con la que uno se encuentra, y aquí debemos hacer divisiones; teóricamente, las personas que salen de las escuelas universitarias, con titulación de grado medio, los maestros, reciben no solamente una preparación en contenido de las diferentes áreas, con una división entre áreas sociales, áreas humanas, matemáticas, etc., sino que reciben, además, una instrucción en temas estrictamente pedagógicos o de técnicas más relacionadas con su trabajo, y realizan también un cierto período de prácticas, estas personas, que van a realizar tareas de enseñanza, poseen no solamente conocimientos teóricos, sino técnicas para llevar a cabo esos conocimientos teóricos, técnicas tanto pedagógicas como psicológicas, y un período de práctica. En la segunda etapa, monopolizada por la titulación superior, las personas acuden a la enseñanza casi exclusivamente con sus conocimientos teóricos y un pequeño cursillo, que me parece que es de tres meses, hecho en el ICE y que, además, es casi exclusivamente de formación teórica. Yo creo que se da una gran distinción y que todo esto produce repetitividad, grandes insatisfacciones y una baja calidad de la enseñanza. En la enseñanza estatal el título es predeterminante; según el título que tienes puedes opositar a un nivel u otro; los maestros no pueden opositar al nivel de la EGB, mientras que

los licenciados pueden hacerlo a los dos. La titulación determina el puesto de trabajo, el salario, la promoción y además la Administración (el patrón) en teoría dice que da facilidades para promocionar al maestro a la escala superior, pero luego resulta que le dan un cursillo de adaptación para que lo haga en los tres cursos siguientes al ciclo universitario.»

Es decir, que aunque en principio pareciera existir una diversificación racional, dado que el título debería estar en relación con la función a cumplir y desarrollar, en realidad a esta división, que podría denominarse funcional, se superpone otra, estrictamente social, y además disfuncional, relacionada a la jerarquía, en donde, aun a riesgo de repetir hasta la saciedad, una gradación social jerarquizada de la titulación adquirida se corresponde unívocamente a una gradación social jerarquizada en el sistema de enseñanza. Pero éste no es el único problema en torno a la validez de las titulaciones; de hecho, cuando esa gradación de los títulos (superiores, medios) no existe, éstos se convierten no en un conjunto de conocimientos adquiridos válidos para ser utilizados, sino en un mero expediente de carácter burocrático, repitiendo en otro contexto un problema ya expuesto al estudiar el caso de la industria y servicios (apartado 4.1). Así, un participante en la mesa redonda describe este punto y sus consecuencias directas del siguiente modo:

«Yo añadiría que no existe una adecuación de los profesionales de la enseñanza a los conocimientos que necesitan, sino al título burocrático que necesitan para hacer una oposición o para estar contratado, en definitiva, la cuestión de la utilización de recursos se queda solamente en esto, en un trámite burocrático. El problema se agrava mucho más por la falta de calidad, la repetitividad, la falta de incentivos, etc.»

Todo ello enlaza, muy directamente, con el último punto que planteábamos, los grados de utilización de los recursos humanos, y de los conocimientos de los enseñantes, en el puesto de trabajo, y, a partir de ello, si existe subutilización y despilfarro de los mismos. En este punto debe hacerse una separación bastante neta

entre la enseñanza privada y la estatal. En la primera, aun existiendo problemas de disfuncionalidad, que afectan y muy fuertemente al enseñante, no se da, sin embargo, la subutilización de recursos (aunque no pueda decirse lo mismo de los conocimientos, como por otro lado también ocurría en la industria y los servicios), ni el despilfarro de los mismos, aunque sólo sea porque deben someterse a unos criterios mínimos de rentabilidad económica. En la estatal, al contrario, donde las características burocráticas están más marcadas, la subutilización y el despilfarro son muy fuertes, siendo ambos aspectos definidos de esta forma por uno de los interlocutores de la mesa redonda:

«Por otro lado, el problema que se plantea es el de los licenciados y la utilización racional de los mismos; aquí sí surge una utilización inadecuada. Para el segundo ciclo el título determina, ya se ha dicho, pero los conocimientos que se adquieren en la Universidad no están en función de los que va a impartir en el Bachillerato y se está constantemente dando la circunstancia de que los profesionales creen que la calidad de sus clases dependen del nivel que en ellas se explica. No se selecciona al profesional con arreglo al trabajo que va a realizar, todos los títulos superiores están mal utilizados. Los títulos medios sí están bien utilizados, lo que ocurre es que el nivel de formación que dan las normales no es bueno, pero sí existe una correcta utilización pedagógica. Volviendo a los licenciados, ocurre una cosa más curiosa, las asignaturas a las cuales vas a opositar no coinciden con la titulación académica que tienen; un profesor, por ejemplo, es de ciencias naturales y aspira a esa cátedra, pero puede ser que en su facultad no existiera la especialidad de ciencias naturales, sino la de biológicas o geológicas, lo cual quiere decir que un profesional, que aspira a ser catedrático de ciencias naturales, sabe mucho de biología, pero nada de geología, aunque él vaya a impartir las dos. Lo mismo ocurre con la física y la química, las distintas partes de la historia, la literatura, etc. Hay una total disociación, yo diría que solamente en ciencias exactas hay un aprovechamiento de los conocimientos adquiridos, si bien siempre existiendo falta de formación pedagógica.»

Parece más que evidente que todos estos aspectos: valor de los títulos, utilización de recursos y conocimiento, despilfarro del potencial intelectual, que pueden verse desde un punto de vista más global, desde la perspectiva del conjunto del sistema de enseñanza, o de cada uno de los tres grandes subsectores que aquí se han localizado, condicionan y configuran la problemática en el puesto de trabajo para el enseñante, y en este caso refuerzan rasgos ya previamente subrayados, tales como la baja especialización, la dualidad de la autonomía, la tendencia a la rutinización, provocando además la frustración del trabajador intelectual. En conjunto, y descontando a la élite de propietarios de medios de producción, catedráticos y similares, tanto por las situaciones que configuran el puesto de trabajo como por las condiciones que delimitan el mercado de trabajo, los enseñantes, en nuestro país (y no sólo en el nuestro, pero eso aquí no hace al caso), forman un colectivo de trabajadores intelectuales con fuertes rasgos de proletarización, si bien, y paradójicamente, dentro de unas formas de realización del trabajo eminentemente artesanales, lo cual provoca no pocas contradicciones internas y externas.

4.3. Los médicos de grandes hospitales

La descripción de la problemática en el puesto de trabajo para el sector de la sanidad se ha centrado en los médicos de grandes hospitales, es decir, no se describe aquí la situación del conjunto de los trabajadores sanitarios, sino de lo que es, justamente, considerado el estamento privilegiado entre los mismos, los médicos, y no para todas las posibilidades de trabajo, o sea, consulta privada, consultorios colectivos autónomos, ambulatorios, grandes hospitales, sino sólo en estos últimos. Esto requiere una mínima explicación.

Desde luego, las razones para elegir los grandes hospitales son exactamente las mismas que las adelantadas en los dos apartados anteriores de este capítulo, dedicados, respectivamente, a la industria y los servicios y a la enseñanza para centrar la investigación en grandes empresas, por un lado, y en grandes colegios privados, por el otro; básicamente porque las tendencias hacia el desarrollo de lo que van a ser cada vez más las condiciones de trabajo de

los trabajadores intelectuales (y no debe olvidarse que de estas consideraciones lo que pretendemos sacar a flote son procesos de cambio) se encuentran en estas grandes concentraciones mucho más marcadas.

En cuanto a la elección de los médicos como objeto de análisis, esto se debe a una característica muy marcada de la medicina hospitalaria, la de las completamente diferentes condiciones en que se desarrolla la actividad laboral de los dos grandes grupos de trabajadores intelectuales del sector, el de los médicos y el de los ATS, que impiden cualquier tratamiento conjunto. En esas condiciones nos pareció más interesante para nuestros propósitos centrarnos en los médicos, dado que es en ellos en los que se están dando los más profundos procesos de cambio, dentro de una continuidad relativamente sustancial.

Esto quiere decir que sólo circunstancialmente nos referiremos a los ATS (y al resto de trabajadores intelectuales no médicos que desarrollan su actividad en el sector sanitario). Por ello conviene que nos detengamos un momento en un hecho que condiciona enormemente las condiciones en el puesto de trabajo, tanto de los médicos como de los ATS. La existencia de una gran división del trabajo (técnica y sobre todo social) entre una profesión dominante (los médicos) y una profesión, o semiprofesión en la terminología aceptada por la sociología anglosajona, dominada. De hecho, lo que se da, para el conjunto del sector, y en todos y cada uno de sus centros, es la subordinación pura y simple de un grupo de trabajadores intelectuales al otro, lo cual conlleva a que, de hecho, las características de proletarización en los ATS estén muy impulsadas, al menos al nivel, que nosotros consideramos esencial, de la falta de dominio sobre su trabajo, en el cual prácticamente se limitan al cumplimiento estricto de una serie de órdenes e indicaciones lo más simplificadas e impersonales posibles, emanadas de lo que aquí hemos llamado profesión dominante. Como se decía en un par de intervenciones de la mesa redonda en que sustentamos nuestras observaciones:

«(...) hay una división tremenda entre médicos y ATS. Los ATS funcionan no tanto como profesión con un área específica, sino como auxiliares del médico en todo lo que se refiere a llevar a cabo sus órdenes, su trabajo es completamente subsidiario y dependiente.»

«En mi centro se observa una subordinación absoluta del ATS al médico; el ATS no tiene una entidad propia como elemento asistencial, sino que se concibe como el instrumento que pone en práctica las instrucciones del médico, que vigila la asistencia que prescribe el médico, que ayuda al médico en materia asistencial, una especie de secretario en esa materia, en definitiva, no tiene entidad propia más que como subsidiario. En lo único que quizá escapa el estamento de ATS al control del médico es en cuanto a la organización, es decir, la organización de la enfermería es una organización burocrática que depende del sector administrativo del hospital, entonces al sector médico, en definitiva quien controla el hospital, la organización de los ATS se le escapa totalmente.»

Todo esto conlleva, lógicamente, enormes desequilibrios y frustraciones en el ATS. Como ha dicho una persona que conoce a la perfección este tema:

«La profesión de enfermería presta un servicio a la comunidad, y su función en la sociedad es la de dar respuesta a las necesidades que ésta plantea: La sociedad cambia y surgen nuevas formas y demandas de cuidado sanitario. Frente a esa evolución en las necesidades de la salud de los individuos, la respuesta que los profesionales de la enfermería han dado ha sido, en general, limitada. El profesional de enfermería (normalmente *la* enfermera) ha sido sobre todo el ejecutante de unas técnicas delegadas por la clase médica (normalmente *el* médico). Si tenemos en cuenta que la actividad del profesional de enfermería es imprescindible en el cuidado de la salud, hay que tener en cuenta que en el actual sistema de división del trabajo éste no se siente a menudo como un colaborador, sino como un subordinado. De aquí nace un malestar que se traduce de diversas formas y aflora a diferentes niveles; en suma, de crisis de identidad sentida y explicitada por los propios profesionales de enfermería» (subrayado en el original, Domínguez-Alcón, 79: 103-104).

Pero esto, ya se ha indicado, no afecta solamente a las condiciones de trabajo del ATS, sino a la del médico, que ve todas sus funciones y actuaciones distorsionadas, aunque sea desde una posición dominante. Y aunque esta situación jerárquico-burocrática no sea nueva, ni exclusiva, ya que ha sido detectada tanto en la enseñanza como en la industria y los servicios (apartados 4.1 y 4.2), en éstos, si bien existe la gradación en la jerarquía, con aspectos de discriminación en función del título y una cierta dependencia, no se da la casi absoluta subordinación que se produce en la sanidad.

Sentado este rasgo, que como se ha señalado condiciona la problemática del puesto de trabajo en los médicos de grandes hospitales, vamos a pasar a describir ésta, para lo cual hemos destacado cuatro grandes bloques: el primero centrado en la división del trabajo intelectual, y los problemas con él más relacionados, como son la jerarquización y burocratización; el segundo relacionado con la utilización de los recursos intelectuales; el tercero en torno a la autonomía derivada de ese puesto de trabajo, y el cuarto y último analizando toda la problemática que deriva de la progresiva tecnificación de la medicina hospitalaria.

4.3.1. *La división del trabajo.*

Comenzaremos la descripción viendo los problemas que surgen en el puesto de trabajo y relacionados con la división del trabajo intelectual, con las grandes divisiones en áreas de trabajo y profesionales y con las subdivisiones dentro de ellas, viendo, en la medida de lo posible, hasta qué punto existen y se desarrollan en la medicina hospitalaria toda una serie de subdivisiones en las cuales cada vez las parcelas en las que se desarrolla el trabajo son más pequeñas. Todo esto se relaciona con dos elementos que suelen ser contradictorios al avance de una división del trabajo funcional, como son la jerarquización y la burocratización. La división del trabajo evidentemente existe, es siempre necesaria para impulsar la productividad, aunque al hablar de la productividad del acto médico se entienda que no es la misma que la productividad de una cadena de producción. Podemos decir que siempre hace falta una división del trabajo que impulse ese tipo de cosas, pero

hay otra que se dedica, lisa y llanamente, a marcar unas jerarquías que son estrictamente sociales, y que se suelen corresponder con la jerarquía social; además desarrolla la burocratización, la cual no hace nada más que frenar el propio desarrollo científico y técnico.

A todo ello se une, en el caso de la medicina hospitalaria, el hecho de que cada vez más crecen los servicios y las funciones realizados por trabajadores intelectuales en áreas diferentes de las estrictamente asistenciales, áreas que podrían definirse genéricamente como técnico-administrativas. Pues bien, en esta división del trabajo intelectual en áreas, previa a la específica del grupo particular de los médicos, se producen situaciones contrapuestas según los hospitales sean públicos o privados, pero con dos características comunes: por un lado, una descoordinación elevada entre ellos; por otro, el que un grupo reducido de élite entre los médicos, y no todos los médicos, controla el conjunto de la actividad. Así, la situación en los centros estatales es, más o menos, tal y como aparece descrita en la siguiente intervención:

«En todos los hospitales de la Seguridad Social el área administrativa suele estar dirigida por un médico, un inspector médico, que tiene además el cargo de director. Falta un centro de decisión y coordinación de las áreas administrativa y asistencial, por lo que los hospitales se constituyen como reinos de taifas, en los cuales los jefes de servicio, que tienen capacidad ejecutiva en cuanto a organización del trabajo y en cuanto a ordenar la división del trabajo dentro de ese servicio, son los realmente operativos. Pero son operativos cuando se dirigen hacia abajo; en el momento que se dirigen hacia arriba, tampoco tienen capacidad de influir sobre las decisiones de la dirección del centro.»

Mientras que la situación en un hospital privado es descrita en los siguientes términos:

«Existe una separación importante entre los trabajadores intelectuales del área administrativa y los titulados sanitarios, tanto médicos como ATS; esa división se caracteriza, en este momento, en el control del área administrativa sobre

el área asistencial, debido posiblemente a la circunstancia de que el centro es de carácter privado; que se está transformando de forma progresiva en una empresa, de forma que, por ejemplo, se crean controles trimestrales de los gastos asistenciales, del número de enfermos vistos por los médicos, del número de análisis realizados, controles que irán aumentando posiblemente para exigir rendimiento a cada uno de los elementos sanitarios del hospital. En este momento existe la impresión general de que el estamento administrativo está haciéndose progresivamente con el control del hospital.»

Es decir, el puesto de trabajo del médico en los grandes hospitales se configura a partir de una doble división previa del trabajo: por una parte, entre áreas de actividad, en donde, con las matizaciones apuntadas para los hospitales privados, prima la descoordinación, de tal forma que más bien tienden a surgir áreas superpuestas con organigramas y directivas paralelas, y a veces diferenciadas; por otra, la existencia de una profesión hegemónica y otra profesión (o semiprofesión, como se prefiera) estrictamente auxiliar, esto ya dentro del área asistencial.

A partir de ahí, quizás el rasgo más importante en el trabajo de los médicos sea la inexistencia de un trabajo en equipo, acompañada de la trasposición de elementos jerárquicos y burocráticos de otras instituciones, o de la propia organización de la sociedad. Da la impresión de que, en contra de la imagen periodística del hospital moderno como gran fábrica, lo que surge es el hospital moderno como suma de consultas privadas una al lado de la otra. Evidentemente esto es una caricatura. En parte, parece que en los médicos lo que se produce es una serie de superposiciones de distintas áreas asistenciales no sólo por la no existencia de un trabajo en equipo, sino por una especie de descoordinación global. Además, ocurre que quien dirige el hospital, desde el punto de vista administrativo es el director (normalmente un médico), pero desde el punto de vista del servicio que se ofrece, la asistencia hospitalaria, lo dirige otro médico distinto o un conjunto muy específico de médicos con autonomía casi absoluta. Esto crea, primero, una distorsión total y absoluta con la imagen de lo que es una empresa, crea una distorsión que la profesión médica, como

profesión de élite, no está dispuesta a que desaparezca porque le beneficia, y fundamentalmente a los médicos que controlan todo el sistema, que no son todos, sino unos pocos privilegiados.

Estos elementos aquí sintetizados, aparecen matizados, ampliados y desarrollados, en la intervención a la mesa redonda que recogemos:

«Otro elemento que se plantea de forma muy diversa en los diferentes hospitales es la división del trabajo entre las especialidades y subespecialidades, si bien éstas son realmente distintas especialidades. En mi hospital se plantea una situación excepcional, en el cual hay una dependencia de los profesionales con mayores conocimientos con respecto a los profesionales menos formados. Quizá se debe a la situación especial de que la media de edad en el centro está entre 35 ó 40 años; hay una lucha clarísima entre lo que es un estamento burocratizado, y generalmente con menores conocimientos o conocimientos menos modernos, que son los jefes de servicio y el resto de los médicos, que son más jóvenes, que tienen una formación hospitalaria y que intentan imponer una concepción distinta a la tradicional de la medicina. Sin embargo, hay elementos de parcelación del trabajo, y de trabajo subsidiario no sólo dentro de los ATS, sino dentro del sector de los médicos, fundamentalmente médicos de formación algo reciente, que en muchas áreas del hospital sólo cumplen un papel de escriba, tomar nota de todo lo que el médico de plantilla plantea como decisión, o sea, que es simplemente un vehículo de llevar las decisiones a los ATS. Los elementos de jerarquización principalmente se refieren a una formación no hospitalaria de la mayoría de los jefes de servicio, en contraposición con una formación hospitalaria del resto del personal. Y la burocratización se da, básicamente, en las relaciones entre las áreas asistencial y administrativa, dado que no hay posibilidades de permeabilidad, lo cual hace que haya una frustración generalizada de los que están haciendo un trabajo de aplicación, de técnica aplicada, con respecto a los que dirigen el hospital desde el punto de vista médico. Generalmente no existe trabajo colectivo, en equipo; existen

individualidades que forman una unidad asistencial, sin que haya coordinación de planteamientos en cuanto a las técnicas, me refiero a diagnóstico y tratamiento.»

Esta característica de la división de la profesión médica en dos grupos, uno minoritario, privilegiado y dominante y otro mayoritario y dependiente, con mayor especialización, menos generalista y en cuyo trabajo aparecen elementos de parcelación, en cuyas espaldas recae el grueso del trabajo, en una posición en cierto modo similar a la del PNN universitario, aparece como un constante que es importante reseñar. Así, en esta otra intervención se insiste prácticamente en lo mismo:

«Otra característica del centro es que el trabajo subsidiario no afecta solamente al ATS, sino también a los médicos en formación. El médico en formación no solamente es una persona que elabora lo más pesado de la asistencia, sino que además realiza directamente la mayor parte de la misma; el hecho de que el centro es privado, y que se simultanea la medicina para enfermos de la Seguridad Social junto con la medicina privada, hace que los médicos tiendan a hurtar tiempo a la medicina de la Seguridad Social, y éste viene siendo cubierto por los MIR. Por supuesto, existe perfectamente establecida una determinación de labores de los MIR que, en todo caso, son los que asumen las tareas más burocráticas, o más pesadas de la asistencia, como realizar historias, cubrir todos los volantes. El grupo de médicos, aunque está formado por especialistas hiperespecializados, no trabaja en equipo, se trabaja sin coordinación. Existe una planificación para cubrir todos los aspectos de la asistencia, pero cada especialista trabaja de forma absolutamente individual. La coordinación es pequeña, se ejerce cierto control a base de sesiones clínicas, de sesiones de revisión de los métodos, etc., pero la participación en ellas es totalmente voluntaria, aunque, sin embargo, por las características del centro se da un peso importante a estos controles y a la propia especialización. Es decir, existe la impresión general, dentro de los sanitarios en este centro, de que la pervivencia

del mismo depende en gran parte de la calidad asistencial y de que su capacidad asistencial depende, en gran parte, del grado de especialización de estos técnicos y del control de la eficacia de la medicina que prestan. No existe ningún tipo de control por parte de la sociedad en cuanto a la calidad de medicina que se presta, es decir, no existen unas prioridades o exigencias de un tipo determinado de medicina, sino que eso lo establecen los médicos, y los médicos en general tenemos la impresión de que realizar una medicina muy especializada y controlada por nosotros mismos nos revaloriza ante los que de alguna forma pensamos que son aquéllos a los que hay que rendir cuentas, los propios enfermos directamente o los compañeros médicos de otros hospitales. Se fomenta, por ello, la especialización, la especialización entre los MIR varía en la medida en que se van abriendo nuevas perspectivas de cara a que esa especialización permita encontrar puestos de trabajo, y entonces existe un corrimiento de los MIR que se están formando hacia especializaciones que se adivinan en el mercado de trabajo suelen ser más escasas.»

Todo este tipo de organización y división del trabajo fomenta, como se indica, la jerarquización no funcional ni técnica, y la burocratización, lo cual frena, a su vez, los intentos de modernización y puesta al día; como dice otro de los participantes en la mesa redonda:

«Lo que se ha hecho en el pasado ha sido trasladar la estructura académica de la Cátedra al hospital, con una repercusión grande, al burocratizar mucho más la estructura asistencial, haciéndola depender del autoritarismo clásico de los catedráticos y dando escasa funcionalidad a la asistencia. Un elemento fundamental que incluso tendría que ser clave en un hospital universitario como son las especialidades, se encuentra claramente bloqueado. Y esto es así porque los catedráticos intentan mantener sus áreas de dominio e impiden que otros profesionales, a través de sus especialidades correspondientes, vayan adquiriendo parcelas de poder y de

orientación y dirección en el hospital. Suceden, por ejemplo, datos tan curiosos como el que especialidades tan clásicas y tan claras como la neurología, no se desarrollan en el hospital. Hay neurólogos que tienen la especialidad y hacen tareas como tales, pero, sin embargo, su plaza en el hospital es de médico interno. Esta es una situación que perjudica claramente a la asistencia. La jerarquización no responde a un organigrama asistencial, porque si no hay especialidades no tienen sentido los servicios, las secciones, etc., y por lo tanto corresponde a la jerarquización mecánica que se traslada de otros centros a la Seguridad Social; así, puede haber un adjunto al jefe de servicio, cuando a lo mejor no hay tal servicio.»

Así, podría cerrarse este punto, sin ninguna pretensión de síntesis, señalando un par de contradicciones que han surgido y que son importantes, ya que pueden condicionar todas las condiciones de trabajo. Se da una contradicción en el estamento médico, en la profesión dominante, entre las tendencias existentes a una serie de cambios que traigan, aun centrados en la profesión, una mayor introducción de técnicas, mayor colaboración, mayor trabajo en equipo, incluso una mayor definición específica de la profesión, separándola de aspectos más directamente sociales, o/y la tendencia secular de la profesión, como profesión de élite, a mantener la situación actual, junto con el enorme peso que ha tenido hace relativamente poco la medicina privada sobre la colectiva. Existe una resistencia pasiva a los cambios, resistencia que puede provocar bastantes frustraciones en el propio trabajo, puesto que las tendencias objetivas parece que se desarrollarán en el sentido de ir eliminando los aspectos más tradicionales. La segunda contradicción fundamental se daría en el otro gran grupo profesional, los ATS. Una profesión en la que la actual estructura, que no viene modificada por los cambios técnicos, implica que es una profesión auxiliar, cuando la vocación de cualquier persona no es la de plantearse su trabajo como auxiliar de otro, sino con una definición del propio puesto.

4.3.2. *El aprovechamiento de los recursos intelectuales*

El segundo bloque de discusión está enfocado a la validez de títulos y conocimientos, cuestión ligada a los problemas de promoción y ascenso, al mando directo que se tiene sobre otros trabajadores y a la utilización del potencial humano que existe en los hospitales. Parece suficientemente claro que no vale la pena detenerse en la cuestión de validez de títulos, puesto que en la medicina hospitalaria, tal y como ha surgido en la descripción anterior, el título se corresponde con cada uno de los dos grandes bloques de la división profesión dominante-profesión auxiliar; el título vale para estar en una o estar en otra. Lo que sí es importante es ver si existe una adecuación entre los conocimientos adquiridos y la posición en el trabajo, o si la estructura jerárquica y burocrática, impide, frena o no ayuda a que exista esa adecuación. Por otro lado, tampoco merece la pena detenerse mucho en el tema de la promoción y ascenso, que tiene unos techos determinados en función de la titulación, y no parece que en las condiciones actuales haya posibilidades de romperlos; por ello habría que ver exclusivamente cómo se da dentro de cada uno de los dos grandes estamentos; del mismo modo está claro que existe mando directo, una jerarquía directa. Pero sí habría que ver a través de la validez de los conocimientos, en cómo se realiza la utilización de recursos humanos y cómo incide en los sentimientos de frustración.

Son entonces dos elementos de la problemática en el trabajo hospitalario de los médicos los que vamos a intentar describir: la adecuación entre conocimientos y funciones, con el consiguiente distorsionamiento impuesto por la estructura burocrática, y la correcta o incorrecta utilización del conjunto de los recursos humanos. Y para ello habría que tomar en consideración como dato previo y condicionante de toda esta temática el que para los médicos, en España, existe una situación única: la titulación lleva consigo la capacidad de ejercicio profesional. Eso no pasa en ningún país del mundo; la titulación en otros países no da derecho *per se* al ejercicio profesional, sino que hay que pasar previamente un examen de registro. Esto tiene mucho interés porque no existen criterios por los cuales se pueda medir en bloque la validez de conocimientos de un profesional, sea médico o ATS.

Entrando primeramente en la adecuación conocimientos adquiridos-conocimientos necesarios para desempeñar la función requerida, lo que destaca es la grave insuficiencia de los primeros, lo cual muestra el enorme cambio hacia situaciones completamente nuevas que se están produciendo en la situación médica. Los participantes en la mesa redonda sobre las condiciones en el puesto de trabajo veían así este tema:

«Si pasamos a la adecuación de conocimientos para el trabajo concreto es indiscutible que (...) existe una falta de adecuación de conocimientos para el desarrollo del trabajo, porque no existe tradición hospitalaria en España y porque en menos de quince años se ha creado una red hospitalaria del siglo xx; lo que antes había eran hospitales en el sentido clásico de San Juan de la Cruz de amontonar los enfermos de beneficencia, y no existía medicina hospitalaria. Por lo tanto, no hay adecuación de los conocimientos para la práctica de la medicina hospitalaria en todos los profesionales, aunque eso se está corrigiendo al ir progresivamente accediendo a puestos hospitalarios titulados, médicos y ATS que ya se han formado a través de un sistema de residencia, lo que supone una formación directa dentro del hospital (...). Dentro de cada estamento existe una serie de compartimentos para los que se precisan una serie de conocimientos específicos, conocimientos cuya convalidación está poniéndose en marcha en los últimos años, son los títulos de especialista que hasta hace bien poco no estaban regulados de ninguna forma y que en los últimos tiempos vienen regulados, aunque hay numerosas especialidades que no tienen una convalidación reconocida, pero que sí son convocadas por los hospitales como puestos de trabajo; para tener posibilidad de convalidar o acceder a estos títulos, habitualmente dentro de los médicos, se utiliza el sistema de residencia de los MIR. Los propios MIR, como he dicho antes, seleccionan aquellas especialidades en las cuales su especificidad de conocimientos haga que el puesto de trabajo sea cotizado como forma de encontrar trabajo, y entonces surge una constante superespecialización. Están apareciendo constantemente especializaciones de otras especializaciones previas.»

«(...) la formación que se ha realizado en este país ha sido fundamentalmente teórica; ha habido insuficiencias gravísimas en la formación práctica, lo que (...) [distorsiona] esa práctica inmediata al comienzo del ejercicio profesional. Pasando a la validez de conocimientos, lo más preocupante es el tema de la formación continuada, el reciclaje, que (...) afecta al conjunto del sistema sanitario, hospitalario y extra-hospitalario. En el caso de los médicos es muy difícil valorar los conocimientos reales, porque hay dos aspectos difíciles de valorar, sobre todo conjuntamente. Por un lado los conocimientos teóricos y por otro lado el conocimiento y la experiencia clínica. Incluso en los baremos y los sistemas de promoción de los médicos se da una descompensación que favorece a los conocimientos teóricos; hay numerosos médicos conocidos que han hecho mucha investigación de baja calidad, tienen muchos supuestos méritos teóricos en sus conocimientos, pero realmente su conocimiento clínico es escásimo.»

Esta situación incide muy fuertemente sobre toda la problemática de la promoción y ascenso, en la que prima, debido a los anteriores desajustes, la concepción burocrática. De este modo, el horizonte del trabajador médico aparece en gran manera cerrado, surgiendo en muchos momentos una elevada irracionalidad que no puede dejar de afectar fuertemente al desarrollo del propio trabajo. Como se señala en un par de consideraciones complementarias surgidas de las discusiones sobre estos temas:

«(...) la validez de los conocimientos tiene una relación profunda con la promoción y ascensos. La promoción y ascensos es totalmente burocrática y corresponde más a merecimientos de tipo político, en el sentido genérico, no de ideología, que a la capacidad para ocupar un puesto determinado. Es difícil encontrar un profesional en un puesto de mando que se corresponda con conocimientos suficientes, tanto de tipo asistencial como de saber coordinar y gestionar. Y luego eso presupone una infravaloración de los conocimientos como tales y una inhibición al perfeccionamiento de los conocimientos, al estar en auge la medicina científica

tal y como se entiende ahora, que en cinco años más del 50 por 100 de los conocimientos se hacen obsoletos y hay que cambiarlos por otros, o sea que se necesita una formación continua. Esto lleva a que en las nuevas promociones, promociones que no ocupan puestos de máxima jerarquía, no exista interés en reciclarse, dado que la promoción y los ascensos no están en relación con ello. No hay sistemas de control de calidad, ni individualizados ni colectivos, que podrían cualificar a los profesionales.»

«(...) la validez de conocimientos se demuestra, dentro del estamento médico, en base a publicaciones científicas en revistas de circulación interna, siendo el método que se utiliza habitualmente para valorar la calidad de los conocimientos en la especialidad. Entonces, existe entre los médicos en formación una verdadera carrera para ver quién tiene más publicaciones durante los años de formación. También para ascender y promocionarse la valoración es la misma, de forma que al médico que ya esté trabajando, si quiere acceder a otro puesto, aun dentro de la estructura burocrática establecida, se le valora de forma importante estas publicaciones, y estas especialidades muy concretas, que de alguna forma hacen que el médico que quiera ascender persiga el aumentar su *curriculum* de publicaciones o su capacidad de especialización.»

Y, finalmente, habría que remarcar que, dentro de los médicos de grandes hospitales y paralelamente a la falta de adecuación en los conocimientos producto de los cambios que en la medicina hospitalaria están ocurriendo, y a las distorsiones que provoca en el correcto aprovechamiento de los recursos intelectuales la estructura jerárquico-burocrática, se da un más que evidente despilfarro, como muestra la descripción de la situación en un hospital privado (y que, lógicamente y por otras experiencias, será trasladable, ampliada, al área pública):

«Pasando a la utilización de los recursos humanos, esa subutilización es importante, sobre todo dentro del estamento dominante, es decir, los médicos. No existe ningún tipo de control sobre la cantidad de trabajo, sobre las necesidades

específicas de ese tipo de trabajo y su rendimiento y existe una situación de campar cada uno por su lado, haciendo lo que le parece, de forma que existen numerosos médicos cuyo rendimiento se acercará posiblemente a cero, sin que exista ningún tipo de control, a pesar de que en mi centro, que es un centro privado, los administrativos están muy profesionalizados y están tratando de controlar el rendimiento asistencial, pero existen numerosas excepciones y, evidentemente, dada la situación de poder de los médicos dentro del hospital, el estamento administrativo tiene una capacidad limitada para modificar esta situación y, aunque viene haciendo intentos, el éxito es relativo.»

Este aspecto es importante con relación a la autonomía en el trabajo, a una determinada forma de entender la autonomía por parte de la profesión médica, cuestión ésta que intentaremos analizar en el apartado siguiente.

Entonces, en esencia, podríamos finalizar el tema de la validez de conocimientos resaltando su falta de adecuación a las necesidades existentes y señalando una contradicción, la que se produce a partir de una situación ambigua: mientras que se da una mala utilización de los recursos, que indica un despilfarro, puede ser que esos recursos son más bien potenciales, no existen unos conocimientos que los conviertan en recursos actuales, lo cual refuerza las tendencias a la burocratización y la jerarquización que han ido apareciendo. Es decir, cabe ligar esta situación peculiar de una mala utilización de los recursos humanos (que serían básicamente potenciales) a la falta de los conocimientos adecuados para el tipo de asistencia que habría que hacer y al mantenimiento de estructuras jerárquicas y burocráticas; el puesto de trabajo del médico, en estas condiciones, lleva una tendencia inherente a la rutinización más o menos generalizada de las tareas.

4.3.3. *La autonomía en el trabajo*

El tercer bloque que proponíamos para la descripción del puesto de trabajo de los médicos de grandes hospitales es el que se refiere a la autonomía en el trabajo, y a las cuestiones que apare-

cen más directamente relacionados a ella, es decir, las formas y vías de toma de decisión, el acceso o no a esta última, las posibilidades de una visión de conjunto del propio trabajo, la influencia o falta de ella en la dirección hacia la que se dirige la medicina, más concretamente la asistencia hospitalaria.

Hay que partir de la base de que, desde luego, la existencia o no de autonomía para la realización de una función, o incluso para elegir y llevar a cabo una función, es un elemento fundamental para la caracterización del puesto de trabajo en cualquier persona activa. Pero en el caso de los trabajadores intelectuales ocurre que la independencia y autonomía son parte integrante fundamental de lo que puede llamarse la ideología profesional, y este rasgo adquiere mucha más importancia en el caso particular de los médicos en grandes hospitales; juegan un papel esencial, junto con otros, dado que, desde una perspectiva global:

«la longitud y forma del aprendizaje, los obstáculos que asume, su naturaleza esotérica y especializada que distingue a la persona competente del lego, las instituciones y organizaciones compuestas por iguales, dueños del sistema de evaluación, control y lo que se llama código de ética, etc., todos estos elementos que la sociología de las profesiones presenta como criterios que definen y delimitan una profesión, se convierten —a veces sin que los agentes afectados sean conscientes— en medios de defensa, de exclusividad y de auto-perpetuación. Se convierten en el soporte de un sistema global de creencias que podría llamarse una *ideología profesional*» (subrayado en el original, Jamous, 70: 116).

Entonces, lo que interesa desvelar es hasta qué punto existe esa autonomía, y en qué grado, en el caso que ahora estamos viendo, y de qué forma las tendencias a la hiperespecialización actúan en contra de esas posibilidades de autonomía. Para ello, lo que se pretende es intentar siquiera sea una mera descripción de si los médicos de grandes hospitales, en su trabajo, tienen capacidad de decisión, tienen posibilidades de desarrollarlo autónomamente o tienen pautas marcadas, tienen posibilidad de acceso a una visión de conjunto y en qué forma incide la hiperespecialización en todo ello. De esa forma podríamos ver hasta qué punto

la autonomía juega como un elemento ideológico realmente existente, que frena el desarrollo de una asistencia mejor y hasta qué punto existe dentro de un estamento determinado del trabajo hospitalario, que es precisamente el hegemónico.

Es más que evidente para este rasgo específico que no merece la pena detenerse en el problema de los ATS. Una profesión, o semi-profesión, que aparece, en su propia definición actual, como subordinada o, más exactamente, auxiliar de la de médico (ver, por ejemplo, Kaufman, 80, y Domínguez Alcón, 79), no posee autonomía en el trabajo. Por otro lado, las condiciones, en este campo específico, de otros trabajadores intelectuales (ingenieros, analistas y expertos de informática, administradores, etc.), que son hoy en día absolutamente necesarios en un gran hospital, son muy similares a las que se han descrito en el apartado 4.1 para los técnicos de la industria y los servicios. Pero, en el caso de los médicos, dentro de un elevado grado de independencia y autonomía, aunque en un proceso más bien a largo plazo de degradación y pérdida relativa de la misma, surgen una serie de elementos contradictorios, de mezcla de situaciones superadas, restos ideológicos y nuevas situaciones, que los propios protagonistas ven del siguiente modo:

«Dentro de los médicos hay dos grandes especialidades que ya marcan el tipo de autonomía: una es lo que se llama medicina y otra cirugía. Los cirujanos, por un aspecto mecánico o formal de que una operación quirúrgica no la puede hacer un cirujano, sino que son más, están supeditados a la jerarquización, tienen más autonomía en cuanto que ocupan un puesto más alto en el escalafón. En otro, el gran grupo de medicina existe posibilidad de autonomía, y me estoy refiriendo en este caso a individualización, a trabajo individualizado, aunque en el hospital, al existir las especialidades, la autonomía en el trabajo siempre viene matizada por la necesidad de los distintos especialistas de contar con los demás. La hiperespecialización está jugando un papel negativo de cara a esa autonomía. El hecho de que el sistema de MIR se dirige a una actividad práctica, con formación del postgraduado muy centrada en una especialidad, en una subespecialidad muchas veces, hace que esos residentes van a

perder autonomía en el sentido de que van a tener que depender mucho más de un trabajo en equipo.»

«(...) el médico tiene una cierta autonomía, autonomía de horario, ya que dependiendo de los centros en donde se desarrolla su trabajo establece sus horarios, el ATS se sujeta a los horarios del médico. Dentro de ciertos límites, tiene también una posibilidad de autonomía en cuanto a la calidad de su trabajo, es decir, no existen índices de calidad que el médico deba superar, aparte de los que el propio estamento establece de una forma voluntaria. Por supuesto, no existe una gran autonomía; el médico en general no tiene en su poder el modificar su capacidad asistencial disponiendo de nuevos medios y tiene muy poca o ninguna autonomía en cuanto a su capacidad de modificar la forma de asistencia dentro de la estructura del sistema hospitalario; aun conociendo a donde va la misma, depende en gran parte de la organización burocrática y de los medios a su disposición. Aunque conozca la eficacia o la poca eficacia de su trabajo, tiene pocas posibilidades de modificarlo, si no es a base de su esfuerzo personal.»

«Estoy de acuerdo en que el mayor grado de autonomía es en el horario. En todo caso puede existir autonomía en cargos de cierta responsabilidad a nivel de la jerarquía del hospital, que se puede imponer un sistema de trabajo distinto al que realiza el hospital, un tipo de trabajo más participativo, incluso posibilitando cierta autonomía al personal auxiliar y promoviendo un trabajo en equipo. Por mi experiencia considero que el ejercicio profesional está como estandarizado, en las pautas de diagnosis de enfermos, de exploración, e incluso en las orientaciones terapéuticas. Prácticamente hay modelo de todos, dependiendo del paciente, dependiendo de la sospecha de patología, etc., y ahí cabe una autonomía escasa. En las orientaciones de tratamiento a nivel de farmacología, dentro de la gama que se utiliza en el hospital, cabe cierta capacidad de decisión en cada departamento concreto. Pero lo que más me ha llamado la atención es el peso del catedrático, de la figura máxima en la jerarquía, ya que incluso se podría decir que hay una mayor autonomía del MIR hacia su jefe clínico que del jefe clínico

con respecto al catedrático; es muy difícil que un jefe clínico cuando pasa revista a una medicación que pone un MIR, vaya a cambiarla sobre la marcha; en todo caso se suele discutir, pero eso es capaz de hacerlo un catedrático públicamente, abiertamente y sin ninguna explicación.»

De todos modos, esa progresiva pérdida debe enmarcarse en el conjunto de los trabajadores intelectuales; si se compara la autonomía, tal y como se ha expuesto aquí para el profesional médico en un hospital con la del ingeniero en una fábrica, con categoría, sueldo y consideración social similar, la primera es muy grande. Habría que señalar que cuando se habla de poca autonomía, y no sólo del horario, sino por la capacidad de decisión, debe también tomarse en consideración que el predominio sobre el enfermo implica una cierta forma de poder hacer el trabajo como uno quiere, que nunca tiene ningún individuo en una fábrica o en un área comercial. La autonomía puede ser poca con relación a una concepción del ejercicio libre de la profesión que se toma como modelo ideológico, pero no en comparación con otras profesiones asalariadas. Con esto, lo que se quiere decir es que, evidentemente, la existencia de una autonomía real condiciona enormemente en muchos aspectos todo el desarrollo del propio trabajo, y tiene consecuencias de mucho más largo alcance. Como se ha indicado en un estudio sobre el tema:

«Si los doctores se dirigían a sí mismos en el propio núcleo del hospital y poseían reglas y normas que les hacían dueños y señores en sus departamentos, y si los administradores aceptaban sus deseos y los enfermos estaban de acuerdo con sus prescripciones y con sus observaciones, no era sólo debido a que poseían en exclusiva conocimientos y prácticas. Era porque la ansiedad y el misterio que están ligados con la enfermedad despertaron en cada persona enfermo potencial una investidura emocional, una actitud de subordinación y de dependencia, que fue trasladada a la atribución a los doctores de potencialidades y poder casi carismático» (Jamous, 70: 122).

Pero es que, además, todo este esquema contradictorio en torno a la autonomía en el trabajo, impulsa muchas veces la co-

rupción pura y simple, y no una mejor asistencia hospitalaria dentro de unas mejores condiciones de trabajo de los médicos. Como indica uno de los participantes en la mesa redonda, en una descripción que puede en gran manera explicar las actitudes que se han desarrollado en torno a los conflictos laborales, que se verán en el capítulo 5:

«Hay que señalar que la autonomía de horario es muy bien aprovechada por los médicos, de forma que aun estando integrados, con horario pleno en el hospital, les permite hacer pluriempleo, incluso durante el mismo horario. Por eso, el que los médicos exijan tener autonomía de horario en base a su disponibilidad a horas no dentro del laboral normal, o sea, que el hospital podría disponer de él a otras horas, de noche, etc., es falso en la práctica. Lo que el médico hace es utilizar esa situación de libertad de horario, que es quizá su mayor libertad, para realizar pluriempleo. Yo mismo, por ejemplo, trabajo como profesor de la Autónoma al mismo tiempo que trabajo en el hospital, a las mismas horas. La mayor parte de los médicos de mi hospital realizan al mismo tiempo medicina privada, en las mismas horas, y pasan, a lo mejor, una consulta en un ambulatorio de la Seguridad Social.»

4.3.4. *Problemas derivados de la tecnificación*

Para finalizar esta breve incursión en las condiciones de trabajo de los médicos en grandes hospitales conviene detenerse, siquiera ligeramente, en ver qué supone ya, o va a suponer en un próximo futuro, la introducción, que cada vez será mayor, de instrumental tecnológico altamente desarrollado en las condiciones que hasta ahora han ido surgiendo en este apartado, para ver, sobre todo, cómo va a afectar, o están afectando a los puestos de trabajo. Algo de esto ha ido surgiendo ya, mostrando la contradicción que suponía esa introducción en una estructura arcaica, sesgada por cuestiones de intereses y de poder, jerarquizada y burocratizada, y señalando, asimismo, los desequilibrios y frustraciones que suponían al trabajador médico en el desarrollo de su

función. En realidad, lo que se viene produciendo es un doble proceso: en primer lugar, y esto está afectando a la división, subdivisión e incluso parcelación del trabajo, surgen nuevas especialidades tales como, por ejemplo, la ingeniería médica, la cibernética, la informática hospitalaria, etc.; en segundo lugar, la tecnificación de especialidades ya asentadas va cambiando de forma decisiva el esquema general de la profesión, afectando ahora al resto de las condiciones de trabajo, como la autonomía, el aprovechamiento de las potencialidades, o sea, las posibilidades de autorrealización, y otras.

Evidentemente, muchas veces se introducen elementos tecnológicos altamente desarrollados por puro prestigio dentro de una unidad hospitalaria. Eso no es, aunque pueda parecer mentira, algo específico del hospital; en este país, probablemente, sobrarían las tres cuartas partes de los ordenadores que han comprado las fábricas; se sabe de multitud de empresas que ofrecen servicios, que tienen titulados superiores como puro envase vistoso del servicio ofrecido, no porque realmente los necesiten. Lo que se quiere decir es que eso no es un elemento extraño a lo que ocurre en las condiciones de trabajo en otras actividades de los trabajadores intelectuales, suponiendo un tipo casi generalizado de despilfarro. Sin embargo, es cierto que se habla mucho de que la medicina se está convirtiendo en una profesión tecnológicamente muy desarrollada, y que eso puede trastocar por completo la actividad profesional. Esta es la opinión de los actores:

«En primer lugar, los hospitales españoles, desde el punto de vista tecnológico, están en punta, lo cual no quiere decir que se utilicen bien. Indiscutiblemente, la introducción de una tecnificación muy sofisticada, que ya la hay en la mayoría de los hospitales, sobre todo en las residencias sanitarias de la Seguridad Social, presupone que los que dominan la técnica, esa técnica en concreto, adquieren un *status* dentro del hospital, independientemente de la jerarquía que ocupen. En líneas generales existe una mala utilización de las técnicas, aparatos especiales, vibrandoscopio, aparatos ecógrafos o el que la tomografía sea computerizada; mala utilización en cuanto a que la formación de la utilización de esos aparatos no existe de una forma adecuada, entonces se

utiliza todo un poco como los niños calculan con las calculadoras. Por eso, de momento no tendrán mucha repercusión, no presupone, como en otros países, áreas de mayor especialización en cuanto a mayor aprensión de conocimientos y áreas de poder. Por otro lado, la introducción de la informática en los hospitales supone una revolución, indiscutiblemente. Eso se ha introducido ya en algunos hospitales en Madrid, sistemas de computación de gran potencia y de mucho precio, pero no tiene ninguna repercusión directa en la actividad del médico. Se utiliza para publicar trabajos pseudocientíficos de utilidad nula para la profesión y para la población en general y no se le saca la utilidad que puede suponer una expansión de un recurso mayor para utilizarla.»

«En cuanto a lo que supone la introducción de técnicas avanzadas en el trabajo hospitalario, esto, en principio, está dando lugar al aumento o aparición de trabajadores nuevos en los hospitales, como técnicos intermedios en el manejo de estos aparatos y también técnicos superiores que hasta ahora no existían, físicos, ingenieros, etc. Estas personas, que tienen como único fin poner en marcha los aparatos y poner a disposición del médico los datos que suministran, tienen una situación de dependencia con relación al estamento médico que, en definitiva, se reserva el derecho de interpretar esos datos. Para ello, existe una actuación de acoplamiento progresivo en cuanto a la situación de especialización, es decir, aparece un nuevo aparato, como puede ser el *scanner*, y entonces aparecen nuevos especialistas que se empiezan a crear en los hospitales para cubrir esos puestos, especialistas médicos también; por lo tanto, se da una prolongación de la situación actual. Hay que decir también, que en la situación en España, en este momento, es que se están aplicando los métodos posiblemente más modernos de tecnología, es decir, el hospital español dispone de los elementos de tecnología más al día y, sin embargo, con un bajísimo rendimiento. Ese bajísimo rendimiento depende de los mismos parámetros que no controlan el rendimiento general del hospital como centro, como empresa; es decir, que igual que el especialista rinde poco y está subespecializado, el aparato de informática o el aparato de diagnóstico o de tratamiento espe-

cializado también está subutilizado. Pero depende exclusivamente de la falta de organización y de control de la eficacia en el trabajo hospitalario. Sin embargo, creo que, de alguna forma, todos estos aparatos sofisticados, junto con la utilización de ordenadores, pueden tener, en un futuro no muy lejano, unas consecuencias insospechadas sobre el conjunto de los médicos. Consecuencias que se derivan de que una buena utilización de estos aparatos acumula una información que en definitiva es la información y los conocimientos que posee el médico, sobre todo el médico superespecializado, sobre problemas clínicos, por lo que el ordenador podrá dar una respuesta igual a la que da el médico. El médico, de momento, no ve esa posibilidad, e incluso no le importa fomentar el desarrollo de los ordenadores, a pesar de que como estamento podría estar interesado en que no fuera así, pero en la medida en que los hospitales se transforman en empresas, gran parte de los médicos de hospitales pueden ser sustituidos por este tipo de ordenadores y pervivirán un número de médicos que revisará, por si acaso, si existe algún tipo de error del ordenador al dar los diagnósticos realizados. Toda esta tecnología es extranjera, por supuesto, lo cual encarece de forma importante el tipo de prestación que dan estos aparatos. Concretamente en mi hospital se va a instalar un aparato *scanner* que es de una casa inglesa que no tiene técnicos de mantenimiento de estos aparatos en España; entonces, dentro del cálculo de los costos que supone la utilización del aparato, casi una tercera parte se producirá por el hecho de que hay un número de averías calculadas, reparaciones y revisiones que necesitan y que lo consumirán especialistas ingleses que tendrán que venir a arreglarlo. Si por alguna causa esa situación de asistencia tecnológica se cortara, el aparato habría que tirarlo.»

«Con la utilización de aparatos técnicos muy sofisticados, en España pasa como en otras cosas. Se dice que sobran un montón de profesionales, puesto que aquí no se crea nada. En la medicina pasa igual. En cualquier país industrializado avanzado la introducción en un hospital determinado de un aparato concreto proviene la mayoría de las veces de investigación que se hace en el propio centro; a partir de ahí

se introduce, se prueba, y al cabo de unos años es cuando se extiende. Sin embargo, en España estamos en la situación curiosa de que se han introducido incluso prototipos de aparatos médicos, por ejemplo de ecografía, se introduce el prototipo, el primer aparato que se produce, que todavía no está aprobado, y eso no genera, como en otros países, especialistas nuevos. En USA hay una especialidad que es Residencia en Electromedicina, y un médico especializado en electromedicina y todos los problemas que eso plantea. Aquí no pasa eso, sino, simplemente, es un instrumento más para divertirse, no hay utilización racional de los profesionales, sino una dependencia total de las multinacionales.»

Como se ve, este problema de la tecnificación de la medicina hospitalaria es, de momento, más lo que puede suponer que lo que es. En principio afecta poco a las condiciones de un estamento privilegiado, y nada a la élite de ese estamento, pero puede cambiar radicalmente eso, incrementando la división entre la minoría que detenta el poder y el resto. Y esto dejando de lado toda la irracionalidad y el despilfarro que el proceso, en el momento actual, supone y que aparece de forma suficientemente gráfica en los extensos comentarios que hemos reproducido y que creemos no necesitan de apostillas al margen.

4.4. Caracterización general

De las descripciones realizadas en los tres apartados anteriores surge la práctica imposibilidad de marcar una tipología única de las condiciones del puesto de trabajo en los trabajadores intelectuales no sólo para los sectores seleccionados, sino para cada uno de ellos, dada la falta de homogeneidad de esas condiciones, pudiéndose hablar de tipos muy diferenciados de funciones, en donde la gradación va desde los pocos que ostentan las posiciones de poder y control hasta los que no tienen ninguno. Por ello, y aun a riesgo de realizar algunas repeticiones, vamos a resumir muy por encima lo que anteriormente hemos expuesto.

a) *La división en áreas.*—En la industria y los servicios, la primera división del trabajo intelectual se produce en función de

las áreas de actividad en que se desarrolla, dándose ya una limitación de la visión global del trabajo y un alejamiento de la universalidad. Es factible distinguir dos tipos de área básicos, considerando la existencia de otras con características intermedias: en las comerciales, por un lado, prima la división entre trabajo no manual calificado/no calificado, y los trabajadores intelectuales se suelen encontrar en el primero, con acceso a una visión global, realizando un trabajo no parcelado y sin limitaciones de promoción; en los técnicos, por el otro, los trabajos de carácter intelectual son más cualificados, pero también más especializados, sin visión global y con limitaciones de promoción.

Para enseñantes y sanitarios la situación es relativamente diferente. Existen, desde luego, un área administrativa, un área gerencial y lo que puede llamarse un área productiva, en tanto en cuanto se realiza una producción de servicios. Destaca la casi tajante separación, sin intercomunicación práctica, entre área administrativa y área productiva, junto con la supeditación de la primera a la segunda y la infravaloración de las tareas administrativas. En la relación área de control-área productiva, para el sector sanitario, un grupo, los médicos (no todos, evidentemente, sino algunos) monopoliza la dirección; en la enseñanza la producción está sometida a la dirección y control (en manos privadas o del Estado), aunque la situación universitaria, con el control en manos de un cuerpo, el de catedráticos, es similar a la sanidad.

b) *La división en el propio trabajo.*—El siguiente paso ha consistido en calibrar, dentro de cada área, cómo y en qué medida se produce la división del trabajo y si está empezando a desarrollar la parcelación dentro del mismo. En la industria y los servicios los intentos de parcelación más avanzados se dan en investigación-desarrollo, ingeniería y diseño. Los desarrollos de la subdivisión, a veces hasta límites increíbles, y la hiperespecialización se están produciendo de forma casi generalizada. Dentro de un trabajo casi mecánico, enormemente subdividido y muy repetitivo, comienzan a aparecer a veces signos de parcelación, casi de trabajo en cadena; ahora bien, ésta no se está, ni mucho menos, desarrollando de forma generalizada. Es decir, la subdivisión y especialización es muy elevada, pero el trabajador intelectual todavía controla, en su esencia, su trabajo, del que, por minúsculo que sea, es casi siempre responsable.

En los trabajadores de la enseñanza se dan tres grandes divisiones en la producción del servicio, que son prácticamente compartimentos estancos (y además socialmente jerarquizado), primer y segundo ciclo y universidad; la subdivisión y especialización, poco desarrolladas, no llegan, desde luego, a la parcelación: el trabajo en equipo prácticamente no existe y se dan, a todos los niveles, componentes de trabajo artesano. Ahora bien, esto va acompañado de una fuerte rutinización y repetitividad, junto con una pérdida casi completa, por parte de la gran mayoría de los enseñantes, del sentido global de su trabajo.

Por fin, en los trabajadores sanitarios, la especialización y subespecialización es elevada, las progresivas divisiones del trabajo son cada vez mayores, llegándose en determinados casos a una verdadera parcelación y a algo muy similar al trabajo en cadena para las actividades auxiliares (ATS), parcelación que empieza a asomar en algunos de los médicos de grandes hospitales (por ejemplo, en la interpretación de diagnósticos y el registro de historiales con el soporte de computadora). En estos últimos, como contrapeso de lo anterior, se da paralelamente una fuerte descoordinación entre especialidades, por lo que, paradójicamente, apenas existe trabajo en equipo.

c) *Titulación, jerarquización, burocratización.*—De forma casi generalizada, las empresas españolas exigen un título, normalmente universitario superior, a partir de un punto determinado de la estructura empresarial, la cual tiene unos elevados componentes jerárquicos-burocráticos. Los títulos valen (cuando se consigue que valgan) como elemento de jerarquización y burocratización, los conocimientos no suelen ser correctamente utilizados y por lo general no se ponen al día; organización burocrática y mala utilización producen, ambas, frustración personal y derroche de recursos.

En el caso de la enseñanza la correlación título-nivel de enseñanza es total: maestros a primer ciclo y titulados universitarios al resto; el título es, por lo tanto, discriminatorio. Se produce, entonces, el bloqueo a la promoción de un importante colectivo de trabajadores intelectuales, si bien la ausencia de carrera no es exclusiva de los maestros, sino de la mayoría de los enseñantes. La jerarquización-burocratización en la enseñanza estatal es casi absoluta, y no tiene nada que ver con la función desarrollada en

el trabajo; la jerarquía catedrático-agregado-PNN coexiste con la producción de idénticos servicios (en métodos y en contenidos) por los distintos componentes de la escala.

Para la sanidad, los títulos vuelven a ser un primer y principal filtro de discriminación, marcan, por lo tanto, estratificaciones; existe una profesión dominante, la de médico (lo cual no quiere decir que todos los médicos dominen el proceso de producción) y otra auxiliar (ATS). Dentro de los primeros la jerarquización y burocratización es muy elevada, reproduciéndose en cierta medida, entre titulares y residentes, algunos de los rasgos indicados para la enseñanza. Todo esto conlleva fuertes limitaciones a la promoción, en unos casos vía título, en otros vía estructura burocrática.

d) *La autonomía en el trabajo.*—Para la industria y los servicios la autonomía del trabajador intelectual depende no sólo de su área de trabajo y su posición en la estructura de la empresa, sino del propio tamaño y sector de actividad de esta última. Hay una neta diferencia entre áreas de producción material y áreas de servicios a la producción. En los primeros el técnico es un mando, pero con muy poca autonomía, al limitarse a transmitir unas órdenes y preparar unos trabajos dentro de esquemas preestablecidos. En las áreas de ingeniería y diseño la falta de autonomía es también enormemente elevada. Y en el resto, los grados son variables.

Para la enseñanza, la autonomía de la mayoría de los trabajadores intelectuales, en sus diversos niveles, y con matices, desde luego, es muy poca en cuanto a métodos y casi nula en cuanto a contenidos. En la sanidad, sin embargo, aunque con injerencias externas y con deformaciones derivadas de la estructura burocrática, la autonomía del médico es relativamente alta, desde luego la mayor de los diferentes casos analizados, mientras que la de la profesión auxiliar es nula.

Resumiendo muy brevemente todo lo aquí descrito, puede decirse que los componentes del puesto de trabajo que indican una tendencia a la proletarización (división y subdivisión del trabajo, rutinización, repetitividad, falta de visión global, de poder de decisión, de autonomía, de promoción y carrera, entre otros) coexisten con componentes que son un límite objetivo a la misma (el dominio de parcelas en la realización del trabajo, el monopolio de

conocimientos, el mando delegado, la autonomía relativa, los aspectos jerárquicos y burocráticos, etc.). En definitiva, si como nos preguntábamos al comienzo de este capítulo, habría que ver si se ha producido una destrucción del dominio sobre el trabajo, como la producida ya en el trabajo manual y en el administrativo, habría que contestar que se está lejos de ello, aunque grupos de trabajadores intelectuales van cayendo en esta situación. Y, además, lo que también es destacable es que en los puestos de trabajo existe una total ausencia de homogeneidad en sus rasgos esenciales; dentro de los trabajadores intelectuales unos controlan y otros ejecutan, unos mandan y otros obedecen, los primeros son una minoría, el resto la gran mayoría.

CAPITULO 5

CONFLICTIVIDAD Y SINDICACION

Estudiar conjuntamente la conflictividad y la implantación sindical se justifica, sobre todo, en tanto en cuanto los conflictos laborales, que son sin duda los más comunes, se producen con una directa e importante participación de los sindicatos (sean éstos del signo que sean), a la vez que son un componente fundamental de la acción sindical; en estas condiciones aparecen de forma entrelazada, es decir, la incidencia en el conflicto es una piedra de toque importante para evaluar la implantación sindical y, repetimos, una parte no desdeñable de la acción sindical está referida al conflicto.

El porqué de un tratamiento diferenciado para la acción y organización sindical y la conflictividad, aquí plasmado en un capítulo aparte, se justifica, a su vez, por el carácter crucial que adquieren este tipo de acciones para una descripción fehaciente de la situación y actitudes de los trabajadores intelectuales en la sociedad actual. Como ya apuntábamos en el capítulo 2, sindicación y conflictividad no son sólo dos componentes de la proletarianización, dos subprocesos constitutivos de ésta (o en un sentido más amplio, dos de los indicadores básicos de los cambios a que están sometidos los trabajadores intelectuales), sino que son, sobre todo, la forma en que los sujetos actúan y reaccionan frente a procesos y cambios que afectan profundamente a sus condiciones de vida y trabajo, y que de forma más o menos detallada hemos descrito en los capítulos 3 y 4. Son, en esencia, formas de acción (no todas; faltaría, entre otras, la participación política a los distintos niveles) por medio de las cuales, parafraseando a Karl

Marx, los hombres, unos grupos de hombres y mujeres específicos, hacen su propia historia, aunque en condiciones no marcadas por ellos.

5.1. El conflicto laboral (1977-1981)

El conflicto de los trabajadores intelectuales en el período 1977-1981, período que es el que aquí vamos a recoger, ha estado centrado de forma fundamental, aunque no exclusiva, en los aspectos derivados del trabajo de aquellos que son asalariados, es decir, han sido principalmente conflictos laborales. De este modo, la elevada conflictividad que en el período 1970-1975 caracterizó a un importante colectivo nucleado en torno a los profesionales y sus organizaciones (colegios y asociaciones), en donde en gran manera dominaban los aspectos sociales y profesionales, si no directamente políticos, casi ha desaparecido del panorama de nuestro país. La componente laboral también había surgido en ese primer período, si bien no como predominante (ver Lacalle, 75; 76a: cap. 6, y 76b: cap. 3).

El conflicto, sea del tipo que sea, y sobre esto no merece la pena extenderse, ya que ha sido desarrollado en el capítulo 2, puede ser latente o manifiesto, existiendo una lógica continuidad entre ambos, es decir, el conflicto manifiesto no es más que el estallido del conflicto latente; desde esta perspectiva el conflicto, como parte básica de la lucha de clases, es consustancial a la sociedad capitalista, es un elemento estructural de la misma. Ahora bien, en este apartado vamos a centrarnos exclusivamente en el segundo, entre otras consideraciones porque es el único que verdaderamente se puede medir, sobre todo cuando desemboca en huelgas y paros; los pequeños roces y conflictos, que se producen casi a diario como expresión de la existencia de ese conflicto latente, son prácticamente imposibles de recoger y valorar.

Los principales conflictos de trabajadores intelectuales se han producido en los sectores de enseñanza, sanidad y administración; los últimos, sin quitarles ni un ápice de importancia, han tenido seguimientos muy desiguales y relativamente bajos. Por otro lado, habría que hacer referencia específica al conflicto particular del personal investigador del CSIC, sector a caballo en muchos aspec-

tos entre la enseñanza y la administración, pero con personalidad propia; los conflictos de los investigadores han destacado por una especial virulencia, junto con una innegable continuidad en el tiempo (fruto de la no solución de sus problemas); aquí no han sido relacionados pero parece conveniente dejar constancia de su existencia.

En este apartado se recogen y analizan los conflictos laborales que han venido surgiendo, con participación de trabajadores intelectuales asalariados, en la industria y los servicios, la enseñanza y la sanidad. De esta forma, se divide en tres secciones que son, en esencia, fundamentalmente descriptivas y que de alguna manera tienen su fundamento en otros trabajos referidos a períodos anteriores al aquí considerado, los cuales se toman como base de partida, que se supone conocida en sus líneas esenciales y que aquí aparece simplemente reseñada y caracterizada muy globalmente.

5.1.1. *La industria y los servicios.*

El estudio de la conflictividad laboral de los trabajadores intelectuales en el conjunto de sectores y subsectores que aquí denominamos la industria y los servicios, debe partir, necesariamente, de las investigaciones realizadas por el llamado Grupo de los 27, que formado por tres representantes de cada una de las nueve ramas de la ingeniería operaba de forma orgánica en el Instituto de Ingenieros Civiles de España (ver Grupo de los 27, 75: cap. 6) y de la llevada a cabo sobre el específico sector bancario dentro de las actividades desarrolladas en el Hogar del Empleado (ver Tezanos, 73), ambas instituciones madrileñas.

En esas investigaciones se constatan los inicios de la participación en el conflicto laboral de colectivos de trabajadores asalariados: las concentraciones de técnicos en las empresas industriales o de servicios a éstas, tales como departamentos de investigación-desarrollo o empresa de ingeniería, por un lado; los trabajadores de banca, fundamentalmente administrativos, pero dentro de un sector que se tecnificaba de forma acelerada, y en el cual un elevado número de asalariados puede considerarse como trabajadores técnicos.

Separando el problema de la banca, sobre el que se hará un comentario específico al final de esta sección, en una valoración

cualitativa de los conflictos laborales de los trabajadores intelectuales de tipo técnico en la industria y los servicios hasta 1975 (Lacalle, 75:cap. 3) se veía que mientras que solamente un 22,2 por 100 de ellos podían considerarse como plenamente integrables en el movimiento obrero en su conjunto, el 77,8 por 100 restante poseían características que en sus líneas generales se centraban de forma fundamental en el grupo profesional específico, lo cual no quiere decir que fuesen incompatibles o no integrables dentro de un conflicto más globalizado. Así, las conclusiones fundamentales sobre la resolución de los conflictos que allí se sacaban, y que recogemos aquí porque, como veremos, siguen en parte siendo un rasgo fundamental del conflicto laboral de estos grupos (cuando este conflicto se produce), eran :

«aun sin contar el caso de Standard (en donde toda la plantilla fue suspendida de empleo y sueldo), *las formas típicas del movimiento obrero* (un total de 35) *dominan sobre las atípicas* (un total de 18) en una proporción de casi dos a una, pero las segundas (un 34 por 100 del total de las computadas) todavía poseen una magnitud relativa considerable; además, *destaca la extraordinaria dureza represiva* (25 despidos en 53 casos, el 47 por 100) y las pocas readmisiones (5 de 27, el 18,5 por 100), hechos que parecen indicar el intento de ejemplarizar por parte de los empleadores ante el posible desarrollo, extensivo e incrementado, de los conflictos laborales en este grupo social particular (los ingenieros) y en el total de la capa (los trabajadores científicos y técnicos)» (Lacalle, 75: 124-125).

Pues bien, en el período que va desde el 75 hasta el 77, la característica fundamental que aparece en los, desde luego limitados, conflictos laborales que afectan de una manera especial a técnicos de la industria es su integración plena en el conflicto del conjunto de los asalariados. Pero comienza a perderse un rasgo que existía en el primer período, al cual pertenecen las conclusiones previas recogidas, la intervención, de una u otra forma, de los colegios y asociaciones profesionales en la resolución de los conflictos. Así, por citar una comparación con datos concretos, mientras que a finales de 1975, en el despido (y posterior read-

misión) de dos ingenieros (industrial y aeronáutico) de FEMSA (hoy Robert Bosch), en Madrid, por participar en un plante colectivo en el taller, siendo uno de ellos jurado de la empresa, tuvo una influencia decisiva la actuación de los grupos de ingenieros jóvenes que actuaban de forma semiinstitucionalizada en el Instituto de Ingenieros Civiles de España (el denominado Grupo de los 27) y de la Junta Directiva de la Asociación de Ingenieros Aeronáuticos (ya que tanto el director-gerente de la empresa como uno de los despedidos eran miembros de esa asociación), a mediados de 1977, en el conflicto colectivo de la empresa de ingeniería SENER (no resuelto en Magistratura de Trabajo hasta 1980), con participación activa de más de 300 ingenieros y técnicos titulados, no se dio ninguna intervención de este tipo (aunque se daban, de nuevo, los mismos rasgos de empleadores y empleados miembros de una misma asociación profesional), realizándose toda la mediación con intervención de las centrales sindicales de clase.

En este aspecto, el conflicto de SENER, por la duración hasta su resolución, es una especie de charnela entre esa primera etapa en la que sólo el 22,2 por 100 de los conflictos laborales que afectaban a los trabajadores intelectuales de tipo técnico, asalariados de la industria y los servicios a la misma, podrían considerarse integrados dentro del conflicto de todos los asalariados, a la actual, en la que, cuando se da de forma manifiesta, lo es dentro del más global general.

Por todo ello, es de destacar que en el período que aquí se recoge la conflictividad de los trabajadores intelectuales en los sectores de la industria y los servicios, salvo en casos esporádicos en que se han convertido en sujetos pasivos (como algunos secuestros de ingenieros y técnicos durante conflictos laborales amplios) se ha manifestado por medio de su participación en el conflicto laboral de los colectivos de asalariados en que se hallan insertos. En estas condiciones no aparecen en ninguna relación ni registro descritos por separado, y solamente son factibles de detectar a través de la encuesta directa en los centros de trabajo donde los conflictos se han producido; de hecho, el único del que se ha hecho una publicidad específica es el ya mencionado del despido de un fuerte núcleo de ingenieros en SENER (Bilbao), como acción de la empresa para romper la expansión de los núcleos sindicales, adscritos al sindicalismo de clase, se dio en un período intermedio y saltó

a los medios de comunicación de masas a raíz de los juicios en Magistratura del Trabajo (Erroteta, 80:41-42). Del resto de los casos, el nivel de informaciones es escaso y fragmentario.

Entrando ya en el análisis, principalmente cuantitativo, de los casos de conflictividad laboral y participación en ella, en los últimos años, los cuadros 5.1, 5.2 y 5.3 ofrecen algunos datos tanto sobre la participación directa en conflictos como en asambleas. El primero se refiere a empresas en todo el Estado de sectores típicamente industriales; como se ve, los niveles de participación en asambleas no son bajos, si bien no llegan al 50 por 100 y frecuentemente no llegan al 40 (por desgracia no hay datos de la participación dentro de estas asambleas). Los dos últimos se refieren exclusivamente a Madrid (e incluyen banca); los porcentajes de participación en asambleas (cuadro 5.2) varían enormemente (del 0 al 100 por 100); si se considera que una participación por debajo del 5 por 100 es puramente simbólica, se ve que el 79 por 100 de las empresas poseen una participación real de profesionales y técnicos, si bien sólo el 26 por 100 supera una participación del 50 por 100.

CUADRO 5.1

ASISTENCIA A ASAMBLEA DE PROFESIONALES Y TECNICOS

	<i>Con frecuencia %</i>	<i>A veces %</i>	<i>Total %</i>
Técnicos	39,6	8,4	48,0
Empleados	31,4	14,4	45,8
Maestros	36,8	10,9	47,7
TOTAL	34,7	12,2	46,9

FUENTE: PÉREZ DÍAZ, 79:117-118. Elaboración propia.

CUADRO 5.2

ASISTENCIA A ASAMBLEA DE PROFESIONALES Y TECNICOS

	%
Empresa 1	10
Empresa 2	30
Empresa 3	2
Empresa 4	70
Empresa 5	2
Empresa 6	10
Empresa 7	—
Empresa 8	20
Empresa 9	15
Empresa 10	20
Empresa 11	10
Empresa 12	10
Empresa 13	30
Empresa 14	100
Empresa 15	5
Empresa 16	20
Empresa 17	50
Empresa 18	50
Empresa 19	50
TOTAL MUESTRA	25

FUENTE: CC.OO., 80. Elaboración propia.

CUADRO 5.3

PARTICIPACION EN HUELGAS DE PROFESIONALES Y TECNICOS

	%
Empresa 1	2
Empresa 2	60
Empresa 5	60
Empresa 6	1
Empresa 7	25
Empresa 8	5
Empresa 10	10
Empresa 14	90
Empresa 15	5
Empresa 16	20
Empresa 17	50
Empresa 18	50
Empresa 19	50
TOTAL	40

FUENTE: CC.OO., 80. Elaboración propia.

En cuanto a la participación en huelgas (cuadro 5.3) recoge solamente aquellas empresas en que esas huelgas han existido. El porcentaje total (40 por 100 de participación) es superior al de las asambleas (25 por 100), debido a esa eliminación de empresas no conflictivas. Eliminando la participación simbólica, la efectiva se da en el 69 por 100 de las empresas, y en el 46 por 100 esa participación es igual o superior al 50 por 100 de los profesionales y técnicos.

En una investigación específica realizada por nosotros en seis empresas de ámbito nacional (investigación realizada como muestra para ver las condiciones laborales de trabajadores intelectuales) que empleaban en conjunto a 79.800 asalariados, de los cuales 13.800 (17 por 100) eran técnicos y de ellos 6.150 (casi el 8 por 100 del total) eran titulados (las empresas eran de los sectores de telecomunicación, aeroespacial, energético, auxiliar del automóvil e ingeniería, todas de tecnología punta), sólo en cuatro habían existido conflictos laborales en los tres últimos años. La participación de los trabajadores intelectuales en dos de ellas (ambas del sector de ingeniería) había sido activa, cuantitativamente masiva y decisoria. En las otras dos la participación había alcanzado a grupos relativamente importantes (del 15 al 20 por 100) de núcleos de técnicos concentrados en las áreas de diseño, ingeniería y otras similares, y prácticamente nulos, a nivel testimonial y cuantitativamente sin relevancia en el resto, en todas ellas la participación cualitativa de trabajadores intelectuales (dirección del movimiento obrero en los sindicatos de clase) era muy importante.

La aparición de conflictos laborales (y sobre todo conflictos de tipo huelguístico, que son los que aquí más consideramos) de carácter corporativo, como veremos que han surgido en otros sectores de la actividad, no se ha dado; quizá habría que matizar esta afirmación y precisar que la acción y conflictividad de este tipo se da por otros medios, y con otros instrumentos, que las hacen muy difícilmente registrables. De hecho, un indicio de que pueden darse, y de que se puede estar conformando una actitud reivindicativa con rasgos corporativos y a partir de colectivos organizados netamente corporativos, lo da la existencia del convenio sectorial SEAT-Confederación General de Cuadros y su posterior evolución (más concretamente, su no homologación), junto con la aparición, principalmente en Cataluña, de intentos de convenio

colectivo fuera del Estatuto de los Trabajadores y para colectivos de profesionales y técnicos.

Si pasamos al caso de la banca, y partimos del análisis exhaustivo realizado en 1973 como punto de partida, vemos que en aquella época las actitudes de los diferentes grupos de trabajadores intelectuales frente al conflicto no eran, ni mucho menos, de rechazo del mismo (ver cuadro 5.4). Con muy ligeras diferencias, una mayoría (entre el 53,4 y el 57,8 por 100) de los componentes de las distintas categorías estaba básicamente de acuerdo con las reivindicaciones planteadas por el conjunto de los asalariados; el mayor porcentaje de una categoría básicamente en contra (el 43,3 por 100) se daba en jefes de servicio, que proceden de promoción interna y en donde la «fidelidad a la empresa» es considerada básica en la promoción. En cuanto a la satisfacción con los resultados (que no estaban muy de acuerdo con las reivindicaciones planteadas, aunque se consiguieran aspectos importantes en las mismas) nunca alcanzó el 50 por 100, y fue muy baja (menos del 20 por 100) en los técnicos medios.

CUADRO 5.4

Actitudes ante el conflicto. Técnicos de Banca

	<i>Acuerdo con las reivindicaciones</i>		<i>Valoración resultados</i>	
	<i>Básicamente sí %</i>	<i>Básicamente no %</i>	<i>Satisfactoria %</i>	<i>No satisfactoria %</i>
Técnicos superiores ...	55,6	38,9	44,5	44,4
Técnicos medios	57,8	35,6	17,7	75,6
Jefes servicio	53,4	43,3	43,3	53,3
Jefes negociado	56,3	29,2	37,9	54,2

FUENTE: TEZANOS, 73:186-187. Elaboración propia.

Por otro lado, la no consecución de reivindicaciones de tipo básico marcaba la posibilidad de que el conflicto se convirtiese en estructural. De hecho, y como se decía en un análisis valorativo realizado en aquella época, en los trabajadores intelectuales, «los porcentajes de los que consideran que continuarán los conflictos son muy elevados, alrededor del 80 por 100, cifra muy superior a las opiniones de otras categorías» (Lacalle, 75:147).

Dentro de estas actitudes, la participación real de los trabajadores intelectuales en el conflicto se movía con un doble condicionamiento: por un lado, el mayor nivel de estudios, y por lo tanto teóricamente de conocimientos, llevaba a una mayor participación; por otro, y ya de cara a los titulados superiores, el disfrute de un mayor *status* de todo tipo suponía un freno a esa participación. De hecho:

«El índice de participación según el nivel de estudios confirma la hipótesis de que un mayor nivel cultural amplía los horizontes de las personas, concienciándolas en sus derechos y fortaleciendo así sus actitudes conflictivas. Por ello, los empleados con estudios de bachillerato y comercio participaron con más intensidad que los que no han estudiado o cursado estudios primarios o profesionales. Sin embargo, el hecho de haber cursado estudios de tipo superior disminuye en alguna medida la intensidad de la participación, debido, sin duda, a factores de otro índole, tales como las mayores perspectivas de movilidad, la mayor participación en el poder, un más elevado nivel de ingresos, etc.» (Tezanos, 73:207).

Desde luego, en el sector bancario y con muy diferentes altibajos, se ha venido dando de forma continua, centrado de manera muy concreta en dos fundamentos: la contratación colectiva y el problema de la seguridad de los trabajadores (debido, sobre todo, a los atracos). Pues bien, si recogemos de la base que ha servido para la construcción de los cuadros 5.2 y 5.3 los datos específicos de la banca, pero con algo más de detalle, obtenemos una muestra de la situación actual que puede considerarse al menos indicativa de la actitud ante el conflicto laboral de los trabajadores intelectuales en el sector bancario. En este caso los datos son de cuatro grandes bancos de Madrid, que emplean a 10.000 trabajadores, de

los cuales son técnicos y profesionales casi 5.000, todos en la propia capital. Pues bien, en conjunto participaron en las acciones huelguísticas prácticamente el 50 por 100 de esos trabajadores intelectuales (es decir, unos 2.500), pero estas cifras no son válidas para todos y cada uno de los cuatro; en realidad, en dos de ellos la participación fue casi simbólica, mientras que en los otros dos era muy elevada, lo cual muestra que aunque la participación de los trabajadores intelectuales en las huelgas junto con los otros trabajadores de sus centros no es en absoluto despreciable, es muy irregular, está muy lejos de ser homogénea.

Como ocurría en el caso más general de la industria y los servicios (cuadros 5.2 y 5.3), la participación en las huelgas es superior a la participación en las asambleas generales, y tampoco es muy elevada la participación en asambleas específicas de esos grupos de trabajadores, lo cual muestra una cierta pasividad en esa participación huelguística, un dejarse arrastrar por los acontecimientos. Esta pasividad viene a su vez corroborada por el hecho de que la introducción de elementos reivindicativos específicos en el contexto general viene impulsada por las secciones sindicales, que encuentran dificultades en la conexión con los colectivos de trabajadores intelectuales, es decir, parece que éstos están más por un sindicalismo de gestión que por uno de participación (aunque no poseamos datos masivos que sustenten esta opinión, que no deja de pecar de aventurada). Descendiendo un poco más al detalle, lo que sí se produce cuando no se da una elevada participación en las huelgas, son otras formas de actuación que pudiesen denominarse solidarias, en un caso por medio de pliegos de firmas de apoyo, participación en concentraciones fuera del tiempo de trabajo, y en el otro por la negativa a ocupar el puesto de trabajo de otros empleados en huelga para que las actividades no se paralicen.

El conflicto de tipo corporativo no se ha producido hasta el momento del sector bancario. De hecho, en la pequeña muestra aquí comentada, aunque los sindicatos existentes de tipo cuadros, planteaban una serie de reivindicaciones separadas, algunas muy contrarias a los intereses del resto de los empleados, no han ni siquiera adelantado la posibilidad de un enfrentamiento conflictivo.

5.1.2. *La enseñanza*

El conflicto laboral de los trabajadores de la enseñanza se desarrolla de forma continua y con sucesivos altibajos en los que surgen estallidos huelguísticos y períodos en que éste se muestra latente, a partir de 1971-1972, y se centra en la búsqueda de unas mejoras de salario y de trabajo y en la problemática muy específica de la estabilidad en el empleo. Dado que, de hecho, hoy en día el salario sigue siendo bajo, hay un fuerte subempleo (de todo tipo) y la estabilidad es algo casi inalcanzable para un alto porcentaje de enseñantes, el conflicto puede ser considerado como estructural en el sector.

Si separamos la conflictividad de los PNN de Universidad, que estuvo centrado en la cuestión de la estabilidad buscada a través de la consecución de un contrato laboral, de la de los enseñantes de estatal y privada en los ciclos más bajos, existen, para cada una, dos grupos de investigación que enmarcan bastante fielmente el conflicto laboral hasta el curso 77-78. Para los primeros están los análisis de un grupo de estudiantes, profesores y periodistas en la Universidad de Barcelona (Equipo Límite, 76) y de un grupo de laboristas en la Universidad de Valencia (Albiol, 76); para los segundos las investigaciones del Colegio de Doctores y Licenciados en Madrid (CODL, 76) y de la Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras (CC. OO., 78). Para de algún modo sacar a primer plano las tendencias y rasgos específicos dentro de los que se mueve el conflicto laboral de los trabajadores intelectuales en este sector conviene, aunque sea muy brevemente, reseñar cuáles han sido esos conflictos desde 1978, a qué causas se han debido y cómo han ido evolucionando; de este modo podremos ver lo que hay de nuevo y lo que se mantiene en un hecho que hemos calificado como estructural. Esto lo haremos separando cuatro grandes bloques: el de la enseñanza estatal no universitaria, el de la enseñanza privada, el de la enseñanza universitaria y el resto.

a) *Enseñanza estatal no universitaria.*—En primer lugar, conviene destacar que, de forma prácticamente sistemática y ligada a los principios de curso, se desarrolla una conflictividad, con distintas incidencias según la región, la nacionalidad e incluso la localidad, y con reivindicaciones centradas en la estabilidad del empleo y en la falta de plazas escolares. De hecho, es significativa

la especial virulencia que este conflicto, de carácter intermitente pero permanente, está empezando a adquirir; así, por citar algunos ejemplos de 1981, en junio se produce, en Canarias, una manifestación convocada por los sindicatos de clase, solicitando la no cancelación de los contratos para el próximo curso, en la cual son detenidos 35 profesores; a primeros de septiembre, la asamblea de maestros en paro de Cataluña ocupa el rectorado de la Universidad de Barcelona y a la vez realiza acciones de protesta en los locales de la Conserjería de Enseñanza de la Generalidad, de donde son desalojados, mientras que, en Valladolid, unos 30 profesores de EGB se encierran en la Delegación Provincial del Ministerio de Educación, de donde son desalojados por la policía, reclamando el no ser trasladados de región

Pero, desde luego, el tema de la estabilidad en el empleo y la conflictividad de él derivada no se limita al inicio de los cursos, época en que se firman los contratos. De forma que afecta a toda la enseñanza estatal (universitaria incluida, aunque aquí con seguimiento menor) y debido a que no se soluciona de forma definitiva, ya que, independientemente de cualquier valoración para otro tipo de cuestiones, las oposiciones, única vía para conseguir esa estabilidad, no son más que parches, se han venido convocando y realizando paros de forma casi constante, como puede verse en el cuadro 5.5.

Desde luego, hay dos cuestiones a señalar que destacan de la simple vista del cuadro 5.5: la primera es que se pasa de convocatorias a través de plataformas unitarias, en las que poseen una importante, pero no exclusiva, participación las centrales sindicales de clase, a convocatorias realizadas a través de estas centrales solamente (por centrales de clase se entienden los únicos sindicatos que operan en este subsector, que son CC. OO., UCSTE y UGT); la segunda es que se da un proceso de readaptación a esta circunstancia; así, el seguimiento a la primera convocatoria de paro por las centrales sindicales como tales tuvo un seguimiento menor que los anteriores, hechos por plataformas, y que los que lo hicieron posteriormente esas centrales.

Pero, además, existe una gradación en las reivindicaciones, de forma que de la petición inicial de estabilidad en el empleo se va pasando a la conformación de un programa global reivindicativo, que incluye los siguientes puntos: estabilidad en el empleo, man-

CUADRO 5.5

CONVOCATORIA DE PAROS (Enseñanza Estatal no universitaria)

<i>FECHA</i>	<i>DIAS PARO</i>	<i>CONVOCANTE</i>	<i>SEGUIMIENTO</i>
4-X-78	1	Plataformas unitarias	Mayoritario
28-XI-78	2	Plataformas unitarias	Mayoritario
23-V-79	1	Centrales sindicales	30 por 100
27-I-80	2	Centrales sindicales	Mayoritario
24-XI-80	varios	Centrales sindicales	Mayoritario
2-XII-80	1	CC.OO. y UCSTE	Intento desconvocatoria, sólo en el País Valenciano

FUENTE: Elaboración propia.

tenimiento del poder adquisitivo, negociación del estatuto de centros, negociación con la administración de las leyes que afecten a los enseñantes, derechos sindicales plenos (incluidas las elecciones de representantes) y reducción de la edad de jubilación. Hasta el momento, el conjunto de la plataforma se mantiene, a la vez que se combina el conflicto abierto con las negociaciones, y sólo ha desaparecido la cuestión de la jubilación al haberse ya conseguido.

De forma paralela, y radicalmente separada al no ser apoyada en ningún momento por las centrales sindicales, a partir de mediados del 79 se inicia un nuevo frente conflictual de carácter corporativo y convocado y protagonizado por las asociaciones profesionales de catedráticos y agregados de Instituto. Conflictividad de este tipo se ha dado en mayo-junio de 1979, noviembre de 1980-enero de 1981 y junio de 1981. Concretada en los finales de curso en las huelgas de exámenes las reivindicaciones han sido las vías de acceso a la enseñanza universitaria de los cuerpos y cuestiones estrictamente salariales. Generalmente han sido largas, duras y de seguimiento minoritario e irregular.

b) *Enseñanza privada*.—La conflictividad laboral en el subsector privado de la enseñanza ha estado centrada, de 1978 a 1981, en la consecución de un convenio colectivo que regulase las condiciones de trabajo de los enseñantes en este subsector. En este caso, los problemas de los trabajadores del sector se han visto complicados por cuestiones de representatividad, en la formación de las mesas negociadoras, hasta la no realización de las últimas elecciones sindicales (las primeras dentro del nuevo ordenamiento jurídico no se celebraron en todos los centros), y posteriormente a estas elecciones, por la dispersión sindical, ya que es necesario el acuerdo de cuatro sindicatos (dos de clase y dos de tipo corporativo, como muestra el apartado 5.2) para la realización de acuerdos.

El convenio colectivo es, entonces, el motor del conflicto, como muestra la siguiente secuencia conflictual: del 18 de abril al 7 de mayo de 1978 se desarrolla una huelga para forzar la discusión de un primer convenio colectivo; el punto reivindicativo fundamental era el salarial, pidiendo las centrales sindicales unos aumentos superiores a los acordados a escala global del país en los llamados Pactos de la Moncloa; el 8 y 9 de febrero de 1979 se convoca un paro de dos días para reabrir el estancado proceso de negociación; esta huelga se desconvoca a nivel estatal por haber sido dictado laudo, pero la desconvocatoria no alcanza a todas las provincias; así, a título de ejemplo, en Málaga se produce un conflicto provincial muy radicalizado que desemboca en un convenio provincial, el cual, después, tuvo problemas de aplicación; en marzo de 1981 y durante el proceso negociador del II Convenio se convoca una huelga, que posteriormente es desconvocada al firmarse unos pactos previos; de todos modos, una fuente de tensiones adicionales puede ser la existencia de dos convenios colectivos firmados por la misma patronal con interlocutores diferentes.

En este subsector específico no se ha dado conflictividad de tipo corporativo, aunque sí se han producido situaciones de convocatoria de paro por sindicatos a los que se acusa de poseer carácter conciliador de clases (o amarillismo en la terminología sindical), como fue el convocado por FESIE y USO el 25 de abril de 1979, no apoyado por las centrales de clase, que pedía incrementos salariales sobre el laudo.

c) *Enseñanza universitaria*.—Aunque los elementos reivindicativos fundamentales de este subsector en el período 73-76 no se han resuelto, es decir, no se ha conseguido el contrato laboral, de hecho la conflictividad se ha atenuado al incrementarse los porcentajes de funcionarización vía oposiciones. De todos modos el grueso de enseñantes sigue siendo PNN, por lo que existe un conflicto latente de tipo estructural, que en el período aquí considerado no ha surgido de forma manifiesta, se produce, por lo tanto, una quiebra de la trayectoria que se daba en épocas anteriores. Por otro lado, y con un sentido diferente, es de destacar la huelga de catedráticos (fallida) convocada en Madrid a finales de 1980 con apoyo del rectorado y con características claramente corporativas.

d) *Resto de subsectores de enseñanza*.—Aquí nos referimos a formación profesional, educación física y las antiguas universidades laborales. La conflictividad desarrollada en estos subsectores aparece recogida en el cuadro 5.6. El hecho característico de todo lo allí recogido es la necesidad de unificar las condiciones de todos los trabajadores de la enseñanza estatal. Como puede verse, éste ha sido probablemente el subsector (o conjunto de subsectores) en el que la conflictividad ha sido más fuerte, debido a la atipicidad de la situación de los trabajadores que en él desarrollan su actividad. Otro elemento característico es que en todos los casos las convocatorias se han realizado a través de plataformas unitarias o asociaciones profesionales, siempre con apoyo de los sindicatos, más exactamente las dos grandes centrales sindicales.

En resumen, en el sector de la enseñanza estatal, desde 1975, se ha mantenido, al mantenerse básicamente todos los problemas estructurales y laborales que posee el sector. La problemática de estabilidad en el empleo, la discusión de los presupuestos como única vía de incidir sobre los aumentos salariales, los derechos sindicales, la jubilación, sobre los diferentes estatutos para distintos trabajadores, la discusión de los convenios en privada, etc. Con seguimientos desiguales, pero normalmente por encima del 30 por 100 en el peor de los casos, el sector de enseñanza tiene a lo largo del curso unos 4-5 conflictos de forma constante, año tras año, prolongando algunos de ellos a lo largo de todo el curso.

A partir de mayo-junio de 1979 comienzan a surgir en el sector conflictos de claro sesgo corporativo, sin participación ni apoyo

CUADRO 5.6

CONVOCATORIAS DE PARO (Enseñanzas específicas)

<i>Subsector</i>	<i>Afectados</i>	<i>Convocantes</i>	<i>Reivindicaciones</i>	<i>Cronología</i>
FP	Maestros taller	Asociación profesional apoyo sindicatos	Coeficiente 3,6	Curso 79-80 Curso 80-81
FP, INEM	Todos	Plataforma unitaria apoyo sindicatos	Homologación resto enseñantes	27 - 30-X-78 1 - 8-II-79 1 - 31-V-79 20 - 21-II-81 13-V-81
INEI	Todos	Comisión mixta apoyo sindicatos	Homologación resto enseñantes	Curso 80-81
INEF	Todos	Asociación profesores apoyo y convocatoria sindicatos	Reconocimiento status	Curso 79-80 Curso 80-81

FUENTE: Elaboración propia.

de las centrales sindicales. Estos conflictos se han dado en la enseñanza estatal (catedráticos y agregados de Instituto y Universidad) con un seguimiento no muy fuerte, y en algunos casos excesivamente bajo.

En la enseñanza privada el conflicto corporativo no ha existido (y aquí se daría una similitud con la industria y los servicios; no parece que los patronos, aun en empresas paraestatales, estén propicios a un corporativismo reivindicativo —aunque sea de defensa de privilegios insostenibles— y, por lo tanto, no han apoyado claramente un sindicalismo de ese tipo en los trabajadores intelectuales), pero si el conflicto típico amarillo, es decir, la convocatoria de una huelga cuyo fin primero es el aumento salarial, para a partir de él presionar las empresas en la consecución de mayores ayudas estatales.

Estos parecen ser los dos grandes ejes en los que se centra la conflictividad laboral de los enseñantes a partir de ahora. Para finalizar esta sección, conviene entonces fijar varias consideraciones generales que parecen deducirse de todo el desarrollo anterior: a) La no solución de los conflictos, su carácter permanente.

Las reivindicaciones se repiten constantemente. Esto es debido, por un lado, a la cerrazón empresarial (Estado o privado), pero también a la debilidad de los sindicatos. *b)* El caos estructural del sector estatal provoca una serie de conflictos duros y permanentes que sólo podrán resolverse a través de la reforma de la enseñanza. *c)* Surge el conflicto no de clase, amarillo en el sector privado, corporativo en el estatal, debido a las peculiares características de cada uno. La no existencia de elecciones sindicales prima el corporativismo, siendo éste un hecho válido para toda la Administración.

5.1.3. *La sanidad*

El conflicto sanitario estalló ante la opinión pública a partir del conflicto de trabajo de los MIR (médicos internos y residentes) en 1971. Hasta 1975, en el sector se desarrolla una conflictividad intensa en la que participan, conjuntamente o separados, los distintos estamentos de trabajadores sanitarios. La situación de los ATS, por un lado, y la de los MIR, por otro, son los ejes básicos de la conflictividad laboral entre 1971 y 1976, a lo que hay que añadir la especial virulencia del conflicto que se produce en los hospitales psiquiátricos. La estabilidad en el empleo y la mejora de las condiciones de trabajo, que en muchos casos conlleva necesariamente la reforma de las estructuras asistenciales en nuestro país son, por otro lado, las razones fundamentales de la conflictividad; en sus diferentes componentes, unos se van solucionando y otros permanecen, dejando una puerta abierta a la continuidad de esos conflictos laborales.

Desde grupos ligados a lo que en su día se denominó movimientos democráticos se llevaron a cabo dos descripciones y análisis de la conflictividad, una para el sector en general (Sánchez Clemente, 75) y otra para los psiquiatras en particular (Sáez, 78). Los elementos más caracterizadores del desarrollo conflictual, que podían servir como marco y resumen de toda la problemática, eran vistos por los propios protagonistas, y para el caso del conflicto sanitario en general, del siguiente modo:

«(...) el rechazo completo a la estructura y funcionamiento del Consejo General de Médicos y un intento de negociación

sobre la base de representantes democráticamente elegidos en asambleas y responsables ante ellas, dotados de mandato imperativo y revocables en cualquier momento (...) la democratización de los organismos de quienes depende la Sanidad española y la real socialización del sistema sanitario son los dos grandes objetivos de fondo (...) el contrato laboral tiene dos tipos de connotaciones: unas inmediatas en lo que supone de mayor garantías ante las arbitrariedades, posibilidad de recurrir a Magistratura, etc.; otras no tanto, pero muy importantes: posibilidad de contratación colectiva interestamental, planteamiento conjunto de reformas de normativa laboral a escala de centro, sindicación, etc. Ideológicamente supone el reconocimiento de la condición de trabajadores asalariados (...). El balance represivo... y la no atención del INP de las restantes peticiones relacionadas con el contrato, cerrando cualquier vía plausible de negociación posterior con los MIR son dos elementos que casi garantizan nuevos movimientos reivindicativos... Las condiciones serán proclives a una mayor coordinación y movilización conjunta de varios estamentos» (Sánchez Clemente, 75: 269-274).

En cuanto al caso más específico y concreto de los trabajadores de la psiquiatría, desde luego aparece inserto en el global de toda la sanidad y, por lo tanto, a él son aplicables, también, las anteriores consideraciones. Pero posee unos rasgos específicos que eran sumarizados del siguiente modo:

«(...) la situación estalló, saltando al exterior en un momento determinado y obedeciendo a una serie de factores desencadenantes, entre los cuales, uno de los más decisivos, fue la negativa de una parte de los trabajadores, conscientes de su cometido, a continuar siendo cómplices de la situación de explotación creada de cara a los internados (...) en todos los centros que hemos mencionado, la tónica general por parte de sus administraciones, fue oponerse más tarde o más temprano y con todos los medios a su alcance (es decir: con todos los medios), a cualquier intento de democratización interna de la institución (...) vino a crearse una conciencia o un más amplio estado de opinión sobre una tremenda realidad, como la de la enfermedad psíquica y su

vergonzosa situación, y esto no sólo en los profesionales de psiquiatría, sino incluso respecto a los ciudadanos en general y los propios enfermos en particular, y de esa conciencia participamos hoy casi todos» (Sáez, 78: 38-39).

El conflicto en esa época poseía unas fuertes tendencias a la integración interestamental, a la posibilidad de que se formasen plataformas reivindicativas, base del conflicto, de carácter único. Además de ello aparecía muy estrechamente mezclado en sus aspectos estrictamente laborales con las necesarias reformas estructurales de la asistencia sanitaria y con el impulso a la conciencia colectiva de estas últimas. Estos eran, quizás, los aspectos que más destacaban sus protagonistas, como se ve en las muestras de análisis que hemos seleccionado. Pero, desde luego, llevaba en su interior tanto esas tendencias como otras más típicamente corporativas; en la etapa que aquí estudiamos ambos rasgos, unitarios y corporativos, que aparecían contradictoriamente entremezclados, se escinden netamente, dando lugar a dos tipologías diferenciadas del conflicto laboral, al menos en lo que atañe al estamento de referencia, el de los médicos.

El análisis del conflicto en el período que aquí recogemos lo vamos a hacer en tres grandes apartados, referidos respectivamente a los conflictos del estamento de médicos, conflictos del estamento ATS y conflictos globalizados, que incluyen, por lo tanto, a ambos estamentos.

a) *Conflictos de médicos.*—En el otoño de 1976 se produce el hasta ahora último conflicto de los MIR que, como ya hemos indicado, habían sido uno de los ejes básicos del conflicto laboral en el sector sanitario. En este aspecto puede considerarse como uno más de los antes producidos, y serían aplicables a él las consideraciones que hemos recogido de otros y hecho por nosotros mismos un poco más arriba. La participación fue masiva, y el motivo concreto la ley de especialidades, por la cual se establecía una selección basada en criterios cuantitativos y controlada por los catedráticos; los MIR pretendían negociar la ley y, por lo tanto, participar en el control.

En el verano de 1977 se produce un conflicto en torno al pago actualizado de las guardias y a la regulación de las mismas; la duración es de varios meses y participaron la totalidad de los

hospitales de la Seguridad Social; se negoció a través de una comisión al efecto, ligada a la «mesa de hospitales», organismo de representación estamental de tipo unitario, y apoyada por las grandes centrales sindicales. El conflicto es todavía una mezcla, en la reivindicación motora del mismo y en los organismos de representación, de rasgos de clases y rasgos corporativos, no del todo diferenciados. Por ello, a partir de este momento, y salvo conflictos aislados en centros particularizados, habrá una separación neta de esos rasgos, y hablar de conflicto del estamento médico será hablar de conflicto corporativo, mientras que los otros rasgos aparecen en aquellos conflictos que afectan a la totalidad de los trabajadores del sector, médicos incluidos.

En el invierno de 1980 estalla el conflicto de la Diputación de Madrid; aunque paulatinamente los conflictos se habían ido corporativizando, éste marca un hito por su extensión y dureza. Se reivindica un convenio franja, exclusivo para el estamento, y a través de una negociación con representantes exclusivamente médicos.

El 2 de junio de 1981, el CESM (sindicato corporativo) convoca una huelga reivindicando aumentos salariales, sólo a médicos, y un convenio franja.

En ambos casos es importante el apoyo activo no sólo del sindicato de médicos, sino de los directivos de los Colegios Médicos. El surgimiento del conflicto corporativo con la crudeza con que éste se ha dado, no produce, como es lógico, la unificación profesional, sino el enfrentamiento entre distintas opciones sindicales y políticas dentro de la profesión. Así lo demuestra, por ejemplo, las opiniones vertidas en la prensa y de las cuales recogemos una muestra que creemos ilustra perfectamente este punto:

«Cabe preguntarse el porqué de esta diferencia de actitud ante los problemas sanitarios, sobre todo teniendo en cuenta que, como decíamos antes, no se ha llegado a un conflicto generalizado y que, en los escasos conflictos locales que se han producido, los médicos siempre han mantenido, y aun reforzado, los servicios básicos de asistencia y urgencia. Posiblemente se debe a la independencia del médico y de su organización profesional, que con un claro concepto de sus responsabilidades no se deja empujar por sectarismos

políticos, razón por la que, tanto en la anterior como en la actual situación política, nunca ha dejado de protestar cuando se le obliga a ejercer la profesión en condiciones a veces reprobables desde el punto de vista deontológico. Objetivamente puede asegurarse que el médico español nunca ha sido el culpable de la actual estructura y situación de la sanidad, que le ha sido impuesta y a la que ha tenido que adaptarse forzosamente. Sería interminable detallar las batallas que la organización médica colegial ha librado para paliar este estado de cosas, todas perdidas por imperativos exclusivamente políticos y, sobre todo, porque ética y deontológicamente, hasta ahora, nos hemos resistido a negociar bajo la coacción de la huelga» (Albert, 81:34).

Esta visión apologética de la corporación en el momento del conflicto, realizada por el vicepresidente del Consejo General de Colegios Oficiales Médicos contrasta fuertemente con las de dos profesionales de élite, que recogemos a continuación:

«El espíritu de cuerpo es una actitud defensiva y cívicamente inmoral, porque en todo caso, en aras de una supuesta defensa de la institución, oculta la mala conducta de alguno de sus miembros, y contribuye decisivamente a la posibilidad de dejar impunes los delitos de los mismos. Lo contrario del espíritu de cuerpo es, precisamente, el valor cívico de reconocer que la mala conducta es mala, quienquiera que sea el que la cometa, cualquiera que sea su profesión, aunque sea la nuestra» (Castilla del Pino, 81:9).

«Es curioso que se intente, desde un solo sector *profesional*, que no se tenga en cuenta y no se cumpla una ley orgánica aprobada por el Parlamento (máximo rango legislativo después de la Constitución): el Estatuto de los Trabajadores. Se pide un convenio y negociación franja (me figuro que se refieren a un convenio de casta). Hay que ser coherentes: los representantes de los trabajadores del sector salud, de todos los trabajadores, son los comités de empresa a los que se presentaron, votaron y accedieron los médicos, los cuales son sus representantes legales. El resto es divagar, la ley es la ley, e igual para todos. Se puede o no estar de

acuerdo con ella, pero debe ser única y a todos atañe. Sería un precedente peligroso no respetar una ley de máximo rango y un desprestigio para quienes la promulgaron y aprobaron, así como un menosprecio al resto de los trabajadores, tanto del sector salud como de otras ramas de producción» (Pedreira, 81:28).

Pero, desde luego, la huelga de características corporativas no enfrenta solamente a individualidades, sino a colectivos, organizados o no. Así, mientras el Consejo General de Colegios Médicos, los Colegios Médicos, o al menos parte de ellos, puesto que no se ha dado constancia de que todos hayan seguido al Consejo General, y el sindicato corporativo CESM apoyaban, e incluso convocaban, la huelga, los otros sindicatos (fundamentalmente CC. OO. y UGT, que desde luego cuentan con médicos entre sus afiliados, incluso a los más altos niveles directivos), el Comité Nacional de los Médicos Titulares Interinos, y fuertes colectivos de médicos (médicos en paro, médicos de hospitales de Madrid, etcétera) se declaraban totalmente en contra. Es decir, lo que en este trabajo hemos denominado la ruptura de la homogeneidad profesional vuelve a surgir al analizar el conflicto, como surgía al estudiar el puesto de trabajo, el mercado de trabajo, y demás componentes y subprocesos de los cambios a los que los trabajadores intelectuales están sometidos.

Considerando la no resolución satisfactoria, imposible por los intereses encontrados de los propios protagonistas, y el confusio-nismo que provoca el que mientras, por un lado, se dice que INSALUD y el CESM han firmado un acuerdo franja, el Ministerio de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social comunicaba a CC. OO. y UGT que desconocía ese acuerdo y que, en todo caso, no era válido, se puede deducir que el conflicto, sea cual sea la resolución, está abierto y puede de nuevo surgir en otro estallido.

b) *Conflictos de ATS*.—Un conflicto, largo y duro, que afectó de forma exclusiva al estamento de ATS, se desarrolló a lo largo de abril y mayo de 1980. Este conflicto fue tachado de corporativista por unos y manipulado por otros; de hecho, los dos bloques básicos de reivindicaciones eran: por un lado, la homologación y cualificación profesional, homogénea en dos niveles, auxiliares y personal ATS, y su integración real en los equipos

de salud; por otro, el reconocimiento de sus derechos laborales y su función sanitaria. Como puede verse, esta plataforma estrictamente sectorial y que era el centro del conflicto poseía componentes profesionales, componentes corporativos y componentes directamente integrables en reivindicaciones que afecten a todos los trabajadores del sector, y en esencia provienen de la especial característica de la profesión de enfermero (o semiprofesión, si se prefiere), que no tiene funciones definidas y está planteada casi exclusivamente como auxiliar de la profesión dominante, tal y como hemos mostrado en el capítulo 4 al tratar problemas del puesto de trabajo en trabajadores sanitarios.

Todo esto llevó a que los apoyos recibidos, sean de sindicatos corporativos, sean de sindicatos de clase, fuesen muy contradictorios, con altibajos, y nunca explícitos e incondicionales.

c) *Conflictos que afectan a todos los trabajadores sanitarios.*

Durante el período que aquí estamos considerando, el de la Seguridad Social, que se ha desarrollado de forma intermitente durante 1978 y 1979, ha sido el último de toda la serie de conflictos que se han ido produciendo con motivo de la negociación colectiva y por las mismas fechas. Se rompía un año y saltaba al siguiente. Las reivindicaciones son siempre las mismas: conseguir el aumento de los salarios y el que se acepte la representatividad de los trabajadores para la negociación. El conflicto 78-79 se extendió a la totalidad de los hospitales y participaron todos los sindicatos (CC. OO., UGT, SML, SU, CSUT). Se hizo una coordinadora de comités de empresa en la que estaban representadas las centrales sindicales. No se rompieron los topes salariales; el Ministerio propuso la negociación con las grandes centrales, promesa no cumplida y que condujo al desánimo y a un cierto antisindicalismo que repercutió en posteriores intentos de movilizaciones. En Madrid y Cataluña el conflicto fue más duro que en el resto del país y en muchos centros no participaron los médicos.

En resumen, en la sanidad los conflictos que se han desarrollado pueden ser divididos en tres grandes bloques: aquellos que obedecen a una convocatoria de las centrales de clase (CC. OO. y UGT más los nacionalistas, en este sector), convocatoria que puede estar compartida o no; aquellos que tienen un carácter categorial, en un sector deprimido (ATS en nuestro caso) y que han sido apoyados de un modo u otro por los centrales de clase; y, final-

mente, aquellos que tienen un carácter categorial-corporativo (de los médicos, en este sector) que han sido convocados por un sindicato corporativo (el CESM) sin el apoyo, incluso en contra, de las centrales de clase.

Este último, surgido de forma manifiesta en 1981, no es necesariamente el más importante (aunque tenga una importancia crucial para este estudio), pero desde luego es el que ha tenido un mayor soporte de los medios de comunicación de masas. Lo que evidentemente es premonitorio de por dónde pueden desarrollarse los conflictos en estos trabajadores.

5.1.4. *Resumen provisional*

En síntesis, entre los trabajadores intelectuales, junto al conflicto laboral que pudiese denominarse de clase, el cual cada vez más se desarrolla de forma conjunta con el resto del colectivo salarial, surge, y con una fuerza no desdeñable, el conflicto laboral de cuerpo (en la mayoría de los casos contra el conjunto de la clase). El conflicto laboral es una forma clave de inserción en la lucha de clases, y esto sigue siendo, pero no necesariamente de inserción en la lucha de la clase obrera, no necesariamente una forma más de proletarización. En el caso de conflicto de cuerpo (normalmente en defensa de unos privilegios caducos), lo que se da es una reacción contra la proletarización y sus consecuencias, procurando crear barreras (por los privilegios y por la construcción de una ideología *ad hoc*, antisindical y antipartidos políticos) frente al resto de los asalariados.

Los elementos que existían antes de 1977 de forma latente y confusa, indiscriminadamente entremezclados, de reivindicaciones corporativistas y reivindicaciones de clase, de asalariados como los demás, se han ido decantando —y se irán decantando cada vez más— hasta ir formando dos bloques diferenciados. La contradictoriedad entre las tendencias a la proletarización y las contratendencias y limitaciones de ese proceso, que muy bien pudieran definirse como tendencias al reforzamiento de la corporativización, aparecen aquí, en el conflicto, una vez más y con una agudeza y virulencia insospechadas.

5.2. Implantación sindical

El grado de implantación de los sindicatos, sean éstos de clase o corporativos (por continuar con la clasificación en grandes bloques que se ha indicado y definido en el capítulo 2), entre los trabajadores intelectuales, o lo que en términos muy generales puede llamarse sindicación en este colectivo (su acción u omisión frente a los diferentes tipos de sindicatos) son en realidad las dos caras de la misma moneda. El aspecto que aquí, dentro de la investigación general sobre los trabajadores intelectuales y la estructura de clases en nuestro país, interesa es exactamente el segundo que, como ya se ha señalado en el capítulo 2 y en la parte introductoria de éste, es un componente esencial de la proletarianización o, visto dinámicamente, es un subproceso clave para medir hasta qué punto se está produciendo, o no, un proceso global de proletarianización, y eso es así porque nos indica el grado de conciencia que los trabajadores intelectuales tienen de la situación en que se encuentran y señala cómo actúan frente a esa situación.

En este apartado las mediciones que se han llevado a cabo se refieren a dos variables fundamentales: la afiliación y los resultados electorales. En la afiliación se recogen, en la medida de lo posible y tomando en consideración la penuria de datos existentes y las dificultades que poseen los sindicatos para conocer sus propias cifras en este terreno concreto, los porcentajes de trabajadores intelectuales miembros de los diferentes sindicatos, y cómo se produce la distribución geográfica de los mismos, desde luego, en todo esto se debe considerar que la penuria de datos limita enormemente el conocimiento real de la implantación sindical, puesto que la afiliación es la forma más directa de medirla. Por otro lado, se han seguido los resultados de todas las elecciones sindicales celebradas a lo largo de 1980, que da una buena idea de la sindicación, a pesar de ser doblemente indirecta, ya que no mide afiliados, sino votantes, y porque el voto de los trabajadores intelectuales se realizó en el segundo colegio, que no es exclusivo de ellos, sino de un colectivo más amplio que incluye a los administrativos.

5.2.1. *Las empresas industriales*

El análisis de la afiliación sindical se va a centrar fundamentalmente, aunque no de forma exclusiva, en Madrid, lugar para el que existe una mayor cantidad de datos. En cuanto a las elecciones sindicales, ya se ha señalado que la muestra representativa aquí recogida es la de las grandes empresas del sector metalúrgico.

a) *Afiliación*.—Los porcentajes de afiliación de trabajadores intelectuales a los sindicatos son francamente bajos, generalmente la mitad que para los obreros de taller, pero muy similares a los empleados. En la única encuesta hasta ahora realizada y publicada, que aquí tomamos como punto de referencia obligado, los técnicos afiliados a sindicatos de clase eran el 25 por 100, los empleados el 28,4 por 100 y los obreros el 57,3 por 100 (Pérez Díaz, 79:122; ver también cuadro 5.7). Si en ese cuadro 5.7 recogemos el total de técnicos, los empleados superiores y los maestros, que serían el conjunto de trabajadores intelectuales (titulados y no titulados), es decir, la aplicación menos restrictiva del colectivo que aquí se estudia, y que supone el 16,32 por 100 de la muestra, es decir, el porcentaje normal de técnicos y profesionales en la estructura de las empresas (y bastante más bajo que en las grandes empresas, en donde, de acuerdo con el gráfico 3.14 de este trabajo, eran el 22 por 100 de la mano de obra), entonces los porcentajes que se obtienen son: afiliación, 35,7 por 100; simpatizantes, 30,4 por 100; área de influencia de los sindicatos de clase sobre profesionales y técnicos (considerada como la suma de las dos cifras anteriores), 66,1 por 100. La afiliación por distintas categorías dentro de trabajadores intelectuales se muestra en el gráfico 5.1 y el área de influencia en el 5.2, con el fin de detectar la incidencia de cualificación y del taller o la oficina sobre estas variables.

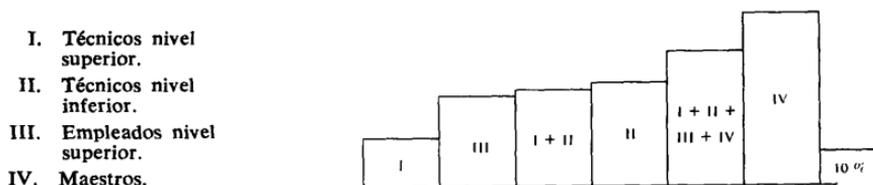
Los maestros son los que más se sindicaron y en donde más cantidad de simpatizantes tienen los sindicatos de clase, hasta el punto de ser decisivos para los porcentajes globales. Las áreas de influencias poseen menos discrepancias que la afiliación, lo cual indicaría que en niveles altos son menos propicios a sindicarse formalmente, aunque estén de acuerdo con el sindicato; los técnicos de nivel inferior se sindicaron más que los empleados de nivel superior, pero en éstos el área de influencia es ligeramente superior. En defini-

CUADRO 5.7
AFILIACION Y SIMPATIA SINDICAL A SINDICATOS DE CLASE

	<i>Afiliados</i> %	<i>Simpatizantes</i> %
Técnicos	25,0	32,5
Nivel superior	12,8	33,3
Nivel inferior	28,3	31,7
Empleados	28,4	28,4
Nivel superior	23,5	41,5
Nivel inferior	31,7	31,1
Obreros	57,3	20,2
Maestros	45,8	24,4
Oficiales 1.ª	60,2	18,4
Oficiales 2.ª y 3.ª	61,9	17,6
Peones	54,3	22,5
TOTAL	52,2	21,8

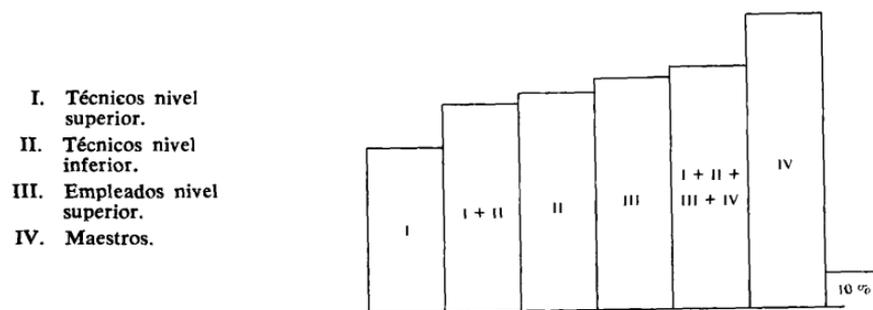
Fuente: Pérez Díaz, 79:122.

GRAFICO 5.1
Afiliación. Trabajadores intelectuales



Fuente: Cuadro 5.7. Elaboración propia.

GRAFICO 5.2
Area de influencia sindical. Trabajadores intelectuales



Fuente: Cuadro 5.7. Elaboración propia.

tiva, hay una evidente influencia del taller, más exactamente del origen de clase y las pautas culturales, que llevan a una clara diferenciación entre los maestros y el resto, tanto en porcentajes de afiliación (46 por 100 unos, 25-28 por 100 los otros), como en la amplitud de las zonas de influencia (80 por 100 para los primeros, alrededor del 60 por 100 para los demás). Dentro del trabajo básicamente de oficina, la diferencia más importante se da entre el nivel de técnicos superiores y el resto (13 por 100 frente a 23-28 por 100 en afiliación, aunque las diferencias, ya se ha indicado, son muy pequeñas al comparar zonas de influencia: 57 por 100, 60 por 100 y 62 por 100 en los tres grupos aquí considerados).

Los resultados obtenidos por Pérez Díaz (cuadro 5.7) son muy superiores a los globales del cuadro 5.8, calculados por nosotros a partir de una encuesta en grandes empresas de diferentes sectores de actividad en la capital del Estado, pero, sin embargo, se parecen bastante a los que resultan de los sectores del metal e ingeniería. Como los datos de Pérez Díaz se refieren a empresas del INI (por lo que no había que tomar en consideración la banca y la construcción, y en muy poca medida la química) las discrepancias no son tan grandes, pero, dado que la encuesta de Pérez Díaz es anterior a la otra, podrían indicar un descenso de la afiliación; lo que en ningún momento parece haber es un progreso en los porcentajes de afiliados. Entonces, la cuestión que surge inmediatamente es la siguiente: en la afiliación a los sindicatos que en estos informes se denominan «de clase» (ver capítulo 2)

CUADRO 5.8
AFILIACION SINDICAL 1980 (*)

<i>Sector</i>	<i>Trabajadores intelectuales</i>	<i>Afiliados</i>	<i>% afiliados</i>
Banca	3.450	113	2,3
Construc. (Ofic.)	1.300	125	9,6
Est. Técnicos	675	201	29,0
Metal	1.320	327	24,7
Química	929	93	10,0
Telecomunic.	443	62	14,0
TOTAL	7.117	921	13,0

(*) A todos los sindicatos de clase y sólo en Madrid.
Fuente: CC.OO., 80. Elaboración propia.

por parte de los trabajadores intelectuales, ¿qué es lo que se está produciendo, tomando como base 1977, el estancamiento o la regresión?

La existencia de dos series similares, aunque sean referidas a un solo sindicato de clase, en Madrid, y para empresas grandes, permiten una aproximación a la respuesta de esa cuestión. La comparación de los cuadros 5.9 y 5.10 parecen reforzar la tesis del estancamiento (quizás con algunos ligeros descensos), pero siempre dentro de niveles muy bajos, alrededor del 10 por 100 para esa central específica, válida para todos los sectores considerados, a excepción de construcción (el cuadro 5.10 se refiere exclusivamente a oficinas técnicas y centrales de empresas constructoras y no es, por lo tanto, comparable) y la banca.

CUADRO 5.9
AFILIACION SINDICAL, 1977 (*)

<i>Sector</i>	<i>Trabajadores intelectuales</i>	<i>Afiliados</i>	<i>% afiliados</i>
Metal	25.000	3.200	13,0
Construcción	22.000	1.200	5,5
Estudios técnicos	6.000	700	11,7
Informática	7.000	750	10,7
TOTAL	60.000	5.850	9,81

(*) A Comisiones Obreras y en Madrid.
Fuente: Rodríguez, 77:36-37. Elaboración propia.

CUADRO 5.10
AFILIACION SINDICAL, 1980 (*)

<i>Sector</i>	<i>Trabajadores intelectuales</i>	<i>Afiliados</i>	<i>% afiliados</i>
Metal	1.760	204	11,6
Construcción	750	70	9,3
Estudios técnicos	3.922	421	10,7
SUBTOTAL	6.432	695	10,8
Químicos	706	71	10,0
Banca	2.700	77	3,0
TOTAL	9.838	843	8,6

(*) A Comisiones Obreras y en Madrid.
Fuente: CC.OO., 80. Elaboración propia.

Lo que sí puede afirmarse, al ser una constante en todos los datos sobre afiliación de trabajadores intelectuales a los sindicatos de clase, es que el grupo de titulados, o los titulados superiores, tienen unos porcentajes de afiliación mucho más bajos que el resto. Ya se han visto los resultados de la encuesta de Pérez Díaz gráfico 5.1 y cuadro 5.7), e idéntica tendencia muestran los de sectores industriales y grandes empresas en Madrid (cuadro (5.11).

CUADRO 5.11

RELACION TECNICOS NO TITULADOS AFILIADOS Y TECNICOS TITULADOS AFILIADOS

	%
SECTORES	1,9
Metal	2,0
Construcción	2,7
Estudios técnicos	2,6
Informática	1,1
EMPRESAS	2,7
Talbot	2,6
Standard ITT	3,0
Pegaso	2,0
Marconi	2,5
Isodel	1,6
Femsa	3,2

Fuente: Rodríguez, 77:36-37. Elaboración propia.

En los otros sectores, y salvo en informática, la relación tanto por ciento técnicos sin titular-tanto por ciento técnicos titulados está entre 2 y 2,7, y en una muestra de empresas importantes del metal, excepto en un caso que es 1,6 y en otro que 2, esa relación varía entre 2,5 y 3,2; en el conjunto de los sectores es 1,9 y en el conjunto de las empresas-muestra 2,7. Estos datos echan por tierra cualquier teoría sobre el mayor radicalismo y mayor progresismo de los trabajadores intelectuales procedentes de la Universidad, al menos en lo que a acción sindical se refiere. El movimiento estudiantil como vanguardia del cambio social en los años 1962-1969 (así al menos fue considerado por muchos políticos y analistas sociales), no se ha convertido ni en la vanguardia ni en un elemento decisivo de un sindicalismo acorde con las realidades actuales, que sea capaz de integrar, con el mismo nivel que a la clase obrera manual, a ese 16-22 por 100 de la población activa

asalariada, en un proyecto de transformación común. Parece evidente que las contratendencias a la proletarización (algunas de las cuales han sido expuestas en el capítulo 3 de este trabajo), o la burocratización y estratificación a través del título (como se deduce de la evidencia mostrada en el capítulo 4) juegan un papel no desdeñable en la mayor aceptación del sistema (o en el menor rechazo, por global y matizado que sea el rechazo sindical, del sistema).

Hasta ahora, este apartado se ha referido exclusivamente a la afiliación de trabajadores intelectuales, en los sectores industriales y de servicios, fundamentalmente en la industria, a los sindicatos de clase, pero ¿qué ocurre con los sindicatos que aquí se han denominado corporativos (según el esquema expuesto en el capítulo 2)? Si los datos de los primeros son escasos, fragmentarios y poco fiables, los de los segundos es que ni existen; dicho con toda crudeza, los sindicatos de cuadros, salvo en contadísimas ocasiones, actúan casi dentro de las reglas de la más estricta clandestinidad. En estas condiciones la afiliación es prácticamente simbólica la mayoría de las veces, por lo que es más fácil realizar el estudio de su implantación a partir de su participación en las elecciones sindicales (lo cual se llevará a cabo más adelante). De todos modos, en el cuadro 5.12 se ha recogido, dentro de la encuesta realizada en Madrid, el número de empresas en que tales sindicatos existen, en cuáles están representados en los comités de empresa y si superan el ámbito estrictamente empresarial.

CUADRO 5.12

PRESENCIA DE LOS SINDICATOS DE CUADROS (SC)

<i>Sector</i>	<i>Número empresas muestra</i>	<i>Número empresas con SC</i>	<i>Número comités con SC</i>	<i>SC con conexiones</i>
Químicas	5	2	2	2
Transporte	1	1	1	—
Construcción ...	2	2	2	2
Banca	4	1	1	—
Metal	3	1	—	1
Telecomunic. ...	1	—	—	—
Ingenieros	3	1	—	—
TOTAL	19	8	6	4

Fuente: CC.OO., 80. Elaboración propia.

Como puede verse, y a nivel de la simple presencia, los resultados son bajos, mucho más teniendo en cuenta que alguno de ellos ni siquiera tienen presencia en los comités y otros son de ámbito estrictamente empresarial, no tienen conexiones con sindicatos similares o no son parte de un colectivo más amplio. Esto puede explicarse por el hecho de que este tipo de sindicatos están en formación, si bien el tener en consideración que ese período de formación lleva ya casi cuatro años podría poner en duda que eso sea un atenuante, y mostrar que si los sindicatos de clase tienen dificultades para el afianzamiento en el sector, los sindicatos de cuadros tienen muchas más, a pesar de que una de sus principales autojustificaciones sea el que si los trabajadores intelectuales no se afilian a los primeros, sí lo harían ellos.

Para completar este cuadro, fragmentario pero en nuestra opinión más que significativo, al preparar la investigación de base para la problemática de los trabajadores intelectuales en el puesto de trabajo se eligió una muestra de empresas de implantación estatal, todas ellas entre las grandes del sector (y del país) y todas utilizando tecnología avanzada, en muchos casos de punta. En conjunto daban empleo a casi 80.000 trabajadores, de los cuales casi 14.000 (más del 17 por 100) eran trabajadores intelectuales. Pues bien, en cuanto a la implantación sindical, en todas ellas y dentro del grupo de asalariados considerado existen los sindicatos de clase, prácticamente reducidos a los dos mayoritarios; en éstos los porcentajes de afiliación varían entre el 20 y el 2 por 100, es decir, no se da una tendencia uniforme, en total existen unos 800 afiliados a estos dos sindicatos, es decir, lo estaban el 6 por 100 de los trabajadores intelectuales. Sindicatos de cuadros o delegados independientes afines a ellos se daban en todas las empresas, pero sólo en la mitad estaban representados en los comités de empresa (es decir, tenían delegados elegidos) y los porcentajes de afiliación eran despreciables. En esencia, las pautas mostradas eran las mismas que habían surgido en las otras investigaciones paralelas sobre el tema.

b) *Representación sindical*.—El estudio de los representantes sindicales de los trabajadores intelectuales en la industria, lo mismo que en el resto de los sectores de actividad que en este apartado de sindicación vamos a analizar, parte del desconocimiento de los niveles de abstención producidos no sólo en el colegio de

técnicos y administrativos, lo cual es a veces factible de obtener, aunque desde luego no sin dificultades, sino específicamente en el colectivo particular de trabajadores intelectuales, lo cual es lisa y llanamente imposible, aunque desde luego sería un dato muy importante a manejar. Es decir, no sabemos el grado de asunción de la representación que se da entre los formantes de ese colectivo; pero aun teniendo en cuenta esa falta de conocimiento, lo que sí es cierto es que la representación sindical es la que aquí aparece, sea individualmente asumida o no.

Aunque el análisis se centra en las grandes empresas (centros de trabajo de más de mil trabajadores) del sector metalúrgico, el cuadro 5.13, expuesto como punto de referencia, da una idea de la situación global. Como se ve, UGT es el primer sindicato (y la

CUADRO 5.13
INDUSTRIA Y SERVICIOS
ELECCIONES 1980. SEGUNDO COLEGIO
TOTAL ESTADO

	%	%
UGT	23,7	
CC.OO	19,5	57,5
Otros	14,3	
Cuadros/empresa	7,3	7,3
No afiliados	35,2	35,2

% delegados elegidos sobre 6.676 delegados.

primera opción sindical), seguido a cuatro puntos por CC. OO. (que es a su vez la segunda opción sindical). Destaca, de forma importante, el altísimo porcentaje de no afiliados, ya que más de un tercio de los delegados elegidos lo son, quedando de este modo patente la precaria implantación sindical y el no excesivo seguimiento a los sindicatos (del tipo que sean) en ese conjunto de industria y servicios (menos banca) que el cuadro representa. La opción sindical de tipo de cuadros (que en toda esta sección ha sido codificada junto con los sindicatos de empresa y los sindicatos de tipo amarillo, ya que plantean opciones y desarrollan prácticas sindicales de una extraordinaria similitud en este colegio) es más

bien baja, inferior al 10 por 100, y lo que en el cuadro 3.13 (y en el resto de los de esta sección) se denomina otros sindicatos (USO, nacionalistas, SU, CSUT, CNT, candidaturas unitarias de clase, autónomos, asambleístas, etc.) obtienen casi el 15 por 100. En su conjunto el sindicalismo de clase no llega al 60 por 100.

La situación varía radicalmente cuando se pasa a las grandes empresas (en este caso del metal), como muestra el cuadro 5.14. Desciende brutalmente el porcentaje de no afiliados, que ahora son sólo el 12 por 100, es decir, se da un seguimiento sindical mucho más fuerte y coherente. La posición relativa de las diferentes opciones sindicales es la misma que en el cuadro 5.13, pero con variaciones importantes, mientras que CC. OO. y los otros sindicatos están en porcentajes muy similares (en las grandes empresas del metal ganan dos puntos), UGT aumenta 11 puntos, estando 13 por encima de CC. OO., y la opción de cuadros aumenta más de siete puntos, doblando su porcentaje. Visto en su conjunto, el sindicalismo de clase obtiene casi las tres cuartas partes de los delegados.

CUADRO 5.14
METAL. GRANDES EMPRESAS
ELECCIONES 1980. SEGUNDO COLEGIO
TOTAL ESTADO

	%	%
UGT	34,8	
CC.OO	21,8	73,5
Otros	16,9	
Cuadro/empresa	14,5	14,5
No afiliados	12,0	12,0

% delegados elegidos sobre 815 delegados.

A fin de obtener una visión de la situación en las regiones y nacionalidades más importantes, se ha recogido en los cuadros 5.15 a 5.20 los resultados en Madrid, Catalunya, Euskadi, Asturias/Cantabria, Andalucía y País Valenciado (incluyendo aquí a Murcia). No es nuestra intención hacer un comentario exhaustivo de esos resultados, sino resaltar los puntos más significativos que surgen de la visión de los cuadros.

CUADRO 5.15

METAL. GRANDES EMPRESAS ELECCIONES 1980. SEGUNDO COLEGIO MADRID

	%	%
UGT	38,0	
CC.OO	27,0	76,5
Otros	11,5	
Cuadros/empresas	11,0	11,0
No afiliados	12,5	12,5

% delegados elegidos sobre 200 delegados.

CUADRO 5.16

METAL. GRANDES EMPRESAS ELECCIONES 1980. SEGUNDO COLEGIO CATALUNYA

	%	%
UGT	43,0	
CC.OO	20,5	65,5
Otros	2,0	
Cuadros/empresa	25,2	25,2
No afiliados	9,3	9,3

% delegados sobre 151 delegados.

CUADRO 5.17

METAL. GRANDES EMPRESAS ELECCIONES 1980. SEGUNDO COLEGIO EUSKADI

	%	%
UGT	21,2	
CC.OO	8,7	84,6
Otros	54,7	
Cuadros/empresa	6,7	6,7
No afiliados	8,7	8,7

% delegados elegidos sobre 150 delegados.

Nota: Los sindicatos nacionalistas (incluidos en otros) obtienen el 48,7 por 100 de los delegados.

CUADRO 5.18

METAL. GRANDES EMPRESAS
ELECCIONES 1980. SEGUNDO COLEGIO
ASTURIAS/CANTABRIA

	%	%
UGT	39,2	
CC.OO	24,6	71,6
Otros	7,8	
Cuadros/empresa	10,8	10,8
No afiliados	17,6	17,6

% delegados elegidos sobre 102 delegados.

CUADRO 5.19

METAL. GRANDES EMPRESAS
ELECCIONES 1980. SEGUNDO COLEGIO
ANDALUCIA

	%	%
UGT	47,4	
CC.OO	23,7	79,6
Otros	8,5	
Cuadros/empresa	10,2	10,2
No afiliados	10,2	10,2

% delegados elegidos sobre 59 delegados.

CUADRO 5.20

METAL. GRANDES EMPRESAS
ELECCIONES 1980. SEGUNDO COLEGIO
PAIS VALENCIANO Y MURCIA

	%	%
UGT	36,2	
CC.OO	25,9	65,6
Otros	3,5	
Cuadros/empresa	17,2	17,2
No afiliados	17,2	17,2

% delegados elegidos sobre 58 delegados.

En primer lugar, el sindicalismo de clase oscila entre el 65 y el 85 por 100, es decir, es netamente mayoritario. Dentro de él, UGT es siempre el primer sindicato y la primera opción sindical (a excepción del caso de Euskadi) y con neta diferencia a su favor. En Euskadi el sindicalismo nacionalista, con casi el 50 por 100 de los delegados elegidos, representa la primera opción sindical, con casi 30 puntos sobre UGT. Los sindicatos de cuadros (y de empresa y similares) obtienen unos resultados notables en Catalunya, en donde son la segunda opción sindical, con uno de cada cuatro delegados y bastante notables en el País Valenciano, y en el resto bajan; su implantación geográfica es, por lo tanto, irregular. Finalmente, los no afiliados suben algo (el 17 por 100) en Asturias/Cantabria y en el País Valenciano, en el resto de la muestra están alrededor del 10 por 100.

Si pasamos a los resultados en los principales sectores de actividad en que estas grandes empresas metalúrgicas están ubicadas, éstos aparecen en los cuadros 5.21 a 5.25, que recogen, respectivamente, el automóvil, siderurgia, electricidad/electrónica, electrodomésticos y construcción naval. Como en el caso anterior, en que se veían las diferencias por razones geográficas, vamos a señalar los rasgos más remarcables.

CUADRO 5.21
METAL. GRANDES EMPRESAS
ELECCIONES 1980. SEGUNDO COLEGIO
AUTOMOVIL

	%	%
UGT	29,3	
CC.OO	17,2	53,6
Otros	7,1	
Cuadros/empresa	37,3	37,3
No afiliados	9,1	9,1

% delegados elegidos sobre 198 delegados.

Nota: Los delegados de sindicatos de cuadros en este sector representan el 58 por 100 de todos los delegados de esos sindicatos en las grandes empresas del metal.

CUADRO 5.22

METAL. GRANDES EMPRESAS ELECCIONES 1980. SEGUNDO COLEGIO SIDERURGIA

	%	%
UGT	34,2	
CC.OO	18,6	87,0
Otros	34,2	
Cuadros/empresa	4,7	4,7
No afiliados	8,3	8,3

% delegados elegidos sobre 193 delegados.

Nota: Los sindicatos nacionalistas de Euskadi (incluidos en otros) poseen el 27,4 por 100 de los delegados de la siderurgia.

CUADRO 5.23

METAL. GRANDES EMPRESAS ELECCIONES 1980. SEGUNDO COLEGIO ELECTRICIDAD/ELECTRONICA

	%	%
UGT	44,7	
CC.OO	29,5	75,7
Otros	1,5	
Cuadros/empresa	15,2	15,2
No afiliados	9,1	9,1

% delegados elegidos sobre 132 delegados.

CUADRO 5.24

METAL. GRANDES EMPRESAS ELECCIONES 1980. SEGUNDO COLEGIO ELECTRODOMESTICOS

	%	%
UGT	27,7	
CC.OO	20,5	78,3
Otros	30,1	
Cuadros/empresa	3,6	3,6
No afiliados	18,1	18,1

% delegados elegidos sobre 83 delegados.

Nota: El peso de los otros sindicatos es debido a los sindicatos nacionalistas en Euskadi.

CUADRO 5.25

METAL. GRANDES EMPRESAS ELECCIONES 1980. SEGUNDO COLEGIO CONSTRUCCION NAVAL

	%	%
UGT	32,7	
CC.OO	24,5	71,5
Otros	14,3	
Cuadros/empresa	8,1	8,1
No afiliados	20,4	20,4

% delegados elegidos sobre 49 delegados.

El sindicalismo de clase está en todos los casos por encima del 70 por 100, a excepción del subsector del automóvil, en donde sólo posee el 54 por 100 de los delegados elegidos. UGT es en todos los casos el primer sindicato, pero no es, sin embargo, la primera opción sindical en tres de ellos (el automóvil, la siderurgia y los electrodomésticos). Los sindicatos nacionalistas de Euzkadi alcanzan casi el 30 por 100 de los delegados en la siderurgia y un porcentaje importante en la fabricación de electrodomésticos. Los no afiliados están por debajo del 10 por 100, con la excepción de los subsectores electrodomésticos y naval. En cuanto a la opción sindical de tipo cuadros, obtiene en la fabricación de vehículos casi el 40 por 100 y, siendo en este subsector la primera opción sindical, en conjunto los resultados son muy irregulares, bajísimos en siderurgia y electrodomésticos y bajos en la construcción naval.

5.2.2. *El sector bancario*

El sector bancario posee unas características ocupacionales específicas, lo cual le hace jugar un papel especial dentro de lo que comúnmente se entiende por servicios. La base del trabajo es de carácter administrativo, no manual, y eso le convierte en un sector típico de empleados, que se está tecnificando a pasos agigantados. Los trabajadores intelectuales que desarrollan en él su actividad, y que son más de un 16 por 100 del total de empleados (Tezanos, 73:49), proceden en su gran mayoría de un proceso de selección, promoción y formación interna a las propias entidades bancarias.

por lo que el factor de «fidelidad» a la dirección (crucial para prevenir la sindicación, y sobre todo dentro del sindicalismo de clase) está muy desarrollado (para una excelente descripción y análisis del sector, ver Tezanos, 73). Como en la sección anterior, se hará una aproximación a la afiliación a partir de una serie de datos significativos, y se analizarán los resultados de las elecciones sindicales, dando un énfasis especial a las realizadas en los siete grandes bancos.

a) *Afiliación*.—La afiliación sindical es muy baja, como era de prever, y desde la implantación de los sindicatos de clase hasta 1980 ha ido disminuyendo ligeramente. En la encuesta realizada en las centrales de grandes bancos de Madrid y de la cual hemos dado datos en la sección anterior (ver cuadros 5.8 y 5.10) el total de trabajadores intelectuales afiliados a sindicatos de cualquier tipo (de clase y corporativos) apenas llegaba al 4 por 100, de los cuales la mayoría (el 83 por 100 de los afiliados) lo eran a sindicatos de clase (CC. OO. y UGT casi exclusivamente). Habida cuenta que estas cifras se refieren a las centrales de cuatro de los siete bancos en Madrid, los porcentajes de afiliación, para todo Madrid y para el conjunto del Estado, serán todavía menores, lo cual es indicativo de la mínima implantación sindical y, por tanto, de las dificultades con que la acción sindical entre los trabajadores intelectuales se desarrolla. La mayoría de la afiliación se da no sólo en las grandes concentraciones de trabajadores bancarios (que son las que poseen una mayor cantidad de trabajadores intelectuales), sino en las áreas más industrialmente desarrolladas, como señala el cuadro 5.26, que muestra la distribución geográfica de la afiliación en un sindicato de clase, destacando la baja situación de Euskadi, que rompe la norma.

b) *Representación sindical*.—El análisis de las elecciones sindicales no se ha llevado a cabo, como en el caso de las empresas industriales, recogiendo los resultados de aquellos casos en que específicamente aparece un segundo colegio electoral diferenciado, ya que generalmente las elecciones en este sector se celebran en un colegio electoral único, puesto que los técnicos y administrativos representan globalmente el 70 por 100 de los activos; por ello se han tenido que recoger los resultados globales.

CUADRO 5.26

AFILIACION SINDICAL DE TRABAJADORES INTELECTUALES (*)

Distribución geográfica (en % del total). Sector bancario.

	%
Madrid	37,1
Catalunya	29,4
Andalucía	11,7
País Valenciano	7,6
Aragón/Rioja	4,6
Dos Castillas	2,5
Murcia/Albacete	2,2
Euskadi	1,7
Galicia	1,4
Asturias	1,2
Baleares	0,6

(*) A Comisiones Obreras.

Fuente: Federación de Banca, CC.OO. Elaboración propia.

Los resultados para el total del sector bancario (pero sin incluir las Cajas de Ahorro) aparecen en el cuadro 5.27, del que es importante señalar que una aplastante mayoría de los delegados de los sindicatos de cuadros, empresa, amarillos, etc., corresponden a uno solo: el FEBI; en este caso, no se han catalogado los otros sindicatos ni dentro del sindicalismo de clase, ni del corporativo, por existir dentro de ese bloque delegados de todo tipo. El bloque del sindicalismo de clase posee más del 56 por 100, que es una

CUADRO 5.27

BANCA. ELECCIONES 1980 TOTAL ESTATAL

	%	%
UGT	23,0	
CC.OO	28,9	56,1
Nacionalistas	4,2	
Otros	7,0	7,0
Cuadros/empresa	19,6	19,6
No afiliados	17,3	17,3

% delegados elegidos sobre 5.805 delegados.

cifra más bien baja y, por lo tanto, una muestra más de la debilidad que éstos poseen; dentro de él, el primer sindicato es CC. OO., con casi el 30 por 100 de los delegados, representando también la primera opción sindical global. La opción de cuadros tiene un porcentaje sustancial, casi el 20 por 100, lo cual es más importante al corresponder casi en exclusiva a un solo sindicato. Los no afiliados no son excesivos, menos del 20 por 100, una constante en el sector bancario, salvo en contadas excepciones.

Del análisis regional y de nacionalidades hemos recogido, por su importancia cuantitativa dentro del conjunto estatal (allí están casi el 50 por 100 de los delegados elegidos) y por su carácter típico, los casos de Madrid, Catalunya y Euskadi, que aparecen, respectivamente en los cuadros 5.28, 5.29 y 5.30. Como en la sección anterior, dedicada a la industria, señalaremos los rasgos más significativos de los tres. Quizás lo más importante sean los bajos resultados que obtiene el sindicalismo corporativo (14, 11 y 6 por 100, respectivamente), lo cual muestra que su implantación al nivel de representación sindical se da en las zonas menos industrializadas y con menor concentración bancaria. Como contrapartida, el bloque de clase es, por lo general, más fuerte; CC. OO en Madrid y Catalunya tiene el 43 por 100 y 34 por 100 de los delegados, siendo el primer sindicato, mientras que en Euskadi el bloque de nacionalistas (y aquí es casi exclusivamente ELA-STV) es el primero, con más del 45 por 100 de los delegados. Los no afiliados son bajos en Madrid (menos del 15 por 100), pero aumentan alcanzando cifras de relativa importancia en Catalunya (más del 20 por 100) y Euskadi (más del 25 por 100).

CUADRO 5.28

BANCA. ELECCIONES 1980 MADRID

	%	%
UGT	22,8	
CC.OO	43,2	66,0
Nacionalistas	—	
Otros	4,9	4,9
Cuadros/empresa	14,4	14,4
No afiliados	14,7	14,7

% delegados elegidos sobre 1,215 delegados.

CUADRO 5.29

BANCA. ELECCIONES 1980 CATALUNYA

	%	%
UGT	21,4	
CC.OO	33,6	55,0
Nacionalistas	—	
Otros	12,3	12,3
Cuadros/empresa	11,3	11,3
No afiliados	21,4	21,4

% delegados elegidos sobre 1.106 delegados.

CUADRO 5.30

BANCA. ELECCIONES 1980 EUSKADI

	%	%
UGT	5,9	
CC.OO	14,7	66,0
Nacionalistas	45,4	
Otros	0,9	0,9
Cuadros/empresa	6,4	6,4
No afiliados	26,7	26,7

% delegados elegidos sobre 423 delegados.

Esta panorámica global es interesante completarla con los resultados surgidos en los siete grandes bancos. El cuadro 5.31 da esos resultados para el conjunto de los siete; si comparamos éstos con los del total del Estado (cuadro 5.27), vemos que como bloque los dos sindicatos pierden posiciones (aunque poco, menos de dos puntos), pero su posición relativa se invierte, yendo por delante UGT, con casi tres puntos sobre CC. OO. El sindicalismo de cuadros aumenta sustancialmente (casi 10 puntos), llegando prácticamente al 30 por 100 y convirtiéndose en la primera opción sindical, y los no afiliados disminuyen, dándose, por lo tanto, un mayor seguimiento a posturas sindicales. Aquí vuelve, por lo tanto, a repetirse una pauta surgida en el análisis de la industria: al restringir la muestra y dirigirse a empresas más grandes, UGT

mejora sustancialmente su posición relativa con CC. OO., el sindicalismo de cuadros mejora sus posiciones y el seguimiento sindical es mayor al disminuir los porcentajes de no afiliados.

CUADRO 5.31

BANCA. ELECCIONES 1980 SIETE GRANDES BANCOS

	%	%
UGT	26,6	50,3
CC.OO	23,7	
Otros	7,0	7,0
Cuadros/empresa	29,5	29,5
No afiliados	13,2	13,2

% delegados elegidos sobre 3.607 delegados.

Pasando a un análisis más individual, en los cuadros 5.32 a 5.35 hemos recogido los resultados de Banesto, Hispano Americano, Bilbao y Santander, respectivamente, que son los que presentan unos rasgos más definidos; en el Central y Popular los cuadros son prácticamente idénticos al 5.31, y el Vizcaya ofrece situaciones intermedias. Santander y Banesto poseen una estructura muy similar, en el primero más polarizada, en donde destacan los elevados porcentajes alcanzados por el sindicalismo de cuadros (más del 45 por 100 en el Banesto y casi el 65 por 100 en el Santander). El Hispano Americano, al contrario, destaca por el alto porcentaje de delegados afiliados al sindicalismo de clase (casi el 80 por 100, con casi el 60 para el sindicato UGT). Finalmente, en el Bilbao lo más destacable es el alto porcentaje de no afiliados (casi el 35 por 100), el predominio de CC. OO. (primer sindicato en este banco) y el bajísimo porcentaje del sindicalismo de cuadros. Como puede verse, y al igual que nos ocurría al pasar de grandes empresas del metal a subsectores específicos, aquí, al analizar cada uno de los siete grandes bancos, vemos que no existen pautas homogéneas y que cada caso se rige por consideraciones particularizadas.

CUADRO 5.32

BANCA. ELECCIONES 1980 BANESTO

	%	%
UGT	23,2	39,1
CC.OO	15,9	
Otros	8,6	8,6
Cuadros/empresa	45,4	45,4
No afiliados	6,9	6,9

% delegados elegidos sobre 694 delegados.

CUADRO 5.33

BANCA. ELECCIONES 1980 BANCO HISPANO AMERICANO

	%	%
UGT	59,4	78,1
CC.OO	18,7	
Otros	8,8	8,8
Cuadros/empresa	7,7	7,7
No afiliados	5,4	5,4

% delegados elegidos sobre 534 delegados.

CUADRO 5.34

BANCA. ELECCIONES 1980 BANCO DE BILBAO

	%	%
UGT	19,7	47,2
CC.OO	27,5	
Otros	8,3	8,3
Cuadros/empresa	10,3	10,3
No afiliados	34,2	34,2

% delegados elegidos sobre 532 delegados.

CUADRO 5.35

BANCA. ELECCIONES 1980 BANCO DE SANTANDER

	%	%
UGT	12,1	25,7
CC.OO	13,6	
Otros	2,2	2,2
Cuadros/empresa	64,8	64,8
No afiliados	7,3	7,3

% delegados elegidos sobre 455 delegados.

5.2.3. La Administración

El estudio de la implantación de los diferentes sindicatos y opciones sindicales entre los trabajadores intelectuales de la Administración pública, estatal y local, tiene una gran importancia porque en ella desarrollan su actividad una proporción muy elevada de ese colectivo, incluso después de descontar a los trabajadores de la enseñanza y de la sanidad que están empleados en el área pública y que en este trabajo hemos estudiado en sus sectores específicos, que aparecen en las dos secciones siguientes a este apartado.

a) *Afiliación sindical.*—La afiliación a sindicatos, sean de clase o corporativos, es muy baja en la Administración, y además compete con asociaciones de cuerpo, en el caso de los funcionarios, que desarrollan funciones parasindicales. Es, además, muy difícil de medir, dada la precariedad de esos sindicatos. Los datos aquí recogidos se refieren a un solo sindicato y aparecen en su distribución geográfica (cuadro 5.36) y en su distribución sectorial (cuadro 5.37). Destaca el enorme peso de Madrid, que posee el 50 por 100 de la afiliación, muestra parcial del hipercentralismo de la Administración española. Son remarcables, con las debidas distancias, los porcentajes de Andalucía y Asturias/Cantabria. La distribución sectorial vuelve a marcar el peso de Madrid (los porcentajes en Madrid y los totales son prácticamente iguales) y el peso fundamental en la Administración local, con la excepción de Galicia, siempre sobre el 60 por 100.

CUADRO 5.36
DISTRIBUCION GEOGRAFICA DE LA AFILIACION (*)
ADMINISTRACION (% DEL TOTAL)

	%
Madrid	50,1
Andalucía	14,7
Asturias-Cantabria	6,4
Dos Castillas-Extremadura	5,6
Euskadi	5,4
Cataluña	5,2
País Valenciano	5,1
Murcia-Albacete	2,5
Galicia	2,0
Aragón-Rioja	1,5
Canarias	0,8
Baleares	0,7
TOTAL	100,0

(*) A Comisiones Obreras.

Fuente: Federación de Administración de CC. OO. Elaboración propia.

CUADRO 5.37
DISTRIBUCION SECTORIAL DE LA AFILIACION (*)
ADMINISTRACION

	<i>Seguridad Social</i> %	<i>Admon. Central</i> %	<i>Admon. Local</i> %
Euskadi (1)	7,7	8,4	83,9
Cataluña (2)	7,5	29,7	62,8
Canarias (3)	14,5	20,0	65,5
Galicia (4)	7,9	47,4	44,7
Cantabria (5)	1,4	15,5	83,1
Madrid	6,4	25,5	68,1
Total (6)	6,7	24,9	68,4

(*) A Comisiones Obreras.

(1) No incluye Alava.

(2) Sólo Barcelona.

(3) Sólo Las Palmas.

(4) Sólo La Coruña.

(5) Sólo Santander ciudad.

(6) Suma de parciales.

Fuente: Federación de Administración de CC.OO. Elaboración propia.

b) *Elecciones sindicales.*—El análisis de las preferencias de los trabajadores intelectuales de la Administración a partir de las elecciones para representantes sindicales parte de una fuerte limitación; una parte no despreciable de los mismos (y fundamentalmente entre los titulados) son funcionarios, y, por lo tanto, no participan en esas elecciones. Pero, además, existe otra limitación, y es que los resultados computados son exiguos y fragmentarios, con regiones y nacionalidades enteras (Catalunya, las Islas, Asturias), sin resultados computados y validados, y otras (País Valenciano, Galicia, Cantabria, Euskadi, de donde sólo hemos podido obtener resultados en Vizcaya) con datos muy parciales.

Teniendo presente estas limitaciones, los cuadros 5.38 y 5.39 ofrecen, respectivamente, los datos del total estatal y de Madrid

CUADRO 5.38

ADMINISTRACION. ELECCIONES 1980 TOTAL ESTADO. SEGUNDO COLEGIO

	%	%
UGT	29,3	
CC.OO	19,8	52,6
Nacionalistas	3,5	
Otros	15,2	15,2
Corporativos/cuadros	11,3	11,3
No afiliados	20,9	20,9

% delegados obtenidos sobre 229 delegados.

(que es cuantitativamente muy importante, al tener casi el 50 por 100 de los delegados computados). En el total del Estado (cuadro 5.38), la presencia de los sindicatos de clase es inferior a otros sectores, no llega al 53 por 100, y las dos grandes centrales no llegan al 50 por 100, siendo UGT el primer sindicato con gran diferencia (10 puntos sobre CC. OO.). En las otras opciones sindicales (las cuales incluyen a USO, que ha obtenido muy malos resultados) alcanzan el 15 por 100, y se han computado aparte porque no aparece perfectamente claro el tipo de sindicalismo por el que optan u optarán, aunque de hecho no pueden romper el predominio del sindicalismo de clase. La opción corporativa sin-

dical es baja, el 11 por 100, quizás porque la verdadera opción corporativa la representa el corporativismo elitista de las asociaciones de funcionarios, que no participan en las elecciones. Finalmente, la proporción de no afiliados es sustancial (21 por 100 de los delegados), aunque inferior a la que se obtiene cuando se manejan datos globales de este colegio (y que es del 30 al 35 por 100).

En Madrid (cuadro 5.39), aunque la estructura, como es lógico, es muy similar a la de todo el Estado, hay algunas diferencias bastante significativas. El sindicalismo de clase pierde cinco pun-

CUADRO 5.39
ADMINISTRACION. ELECCIONES 1980
MADRID. SEGUNDO COLEGIO

	%	%
UGT	31,5	
CC.OO	15,8	47,3
Nacionalistas	—	
Otros	24,5	24,5
Corporativos/cuadros	11,4	11,4
No afiliados	16,8	16,8

% delegados elegidos sobre 114 delegados.

Nota: Casi el 50 por 100 del total del Estado en número de delegados elegidos.

tos, pero UGT, de nuevo el primer sindicato, gana dos; los no afiliados disminuyen y obtienen menos del 17 por 100, es decir, que aquí aumenta el nivel de seguimiento a los sindicatos, sean del tipo que sean. La opción corporativa tiene el mismo porcentaje (11 por 100), mientras que el grupo de otros sindicatos obtiene uno de cada cuatro delegados.

5.2.4. *La enseñanza*

En el estudio del sector de la enseñanza hemos dirigido el análisis de la afiliación a las dos centrales sindicales mayoritarias

del país, a la vez que completábamos los datos con otro de carácter global que afectan a todos los sindicatos del sector. Los resultados de las elecciones sindicales, lógicamente, se refieren a todos los trabajadores del sector, de los cuales casi el 90 por 100 pueden ser catalogados como trabajadores intelectuales.

a) *Afiliación.*—La situación global del sector enseñanza desde el punto de vista de afiliación, y considerando los tres grandes subsectores de que consta: privada, estatal y universitaria, es la siguiente:

El sector de la enseñanza privada ocupa a un total de 165.000 trabajadores, de los cuales 95.000 son enseñantes. La afiliación sindical es de un 20 por 100, distribuyéndose en partes casi iguales entre afiliación a sindicatos de clase (de los cuales los tres más importantes, con implantación y afiliación muy similar, son UGT, CC. OO. y UCSTE) y afiliación a sindicatos corporativos. Esta situación está prácticamente estancada desde hace tres años y quizás se dé un crecimiento en los últimos por el apoyo patronal a los mismos y los convenios firmados con ellos en exclusiva.

En la enseñanza estatal trabajan 160.000 enseñantes de EGB, a los que hay que añadir 5.000 maestros interinos. Aquí los porcentajes de afiliación sindical son del 20 por 100: 10 por 100 en sindicatos de clase y 10 por 100 en sindicatos y asociaciones sindicales corporativas. En los institutos hay 10.206 catedráticos y 26.240 agregados, más 5.000 profesores no numerarios (PNN); la afiliación sindical alcanza al 25 por 100 de los enseñantes, de los cuales un 15 por 100 corresponde a los sindicatos de clase (UGT, CC. OO., UCSTE) y el 10 por 100 a corporativos, principalmente a asociaciones de cuerpo, sin crecimiento alguno en los tres últimos años.

En la universidad hay 1.100 catedráticos, 800 agregados, 3.400 adjuntos y 15.000 PNN (casi el 75 por 100 de los enseñantes del subsector), 3.000 PND (bastante de ellos titulados) y 5.000 laborales. El porcentaje de afiliación, también estancado, es del 20 por 100, en su gran mayoría a los dos grandes sindicatos de clase (CC. OO. y UGT).

En su conjunto, el sector posee una afiliación sindical entre el 25 y el 30 por 100, distribuidos de la siguiente forma: 7-10 por 100 a sindicatos amarillos, 18-20 por 100 a sindicatos de clase.

Para dar una idea más detallada de esa situación se han recogido, en los cuadros 5.40 y 5.41 los datos de afiliación, geográficamente distribuidos, de los dos principales sindicatos de clase que en conjunto afilian al 18-20 por 100 de todos los enseñantes del país, y aproximadamente más del 65 por 100 de todos los enseñantes afiliados. Como ocurre con los datos globales antes señalados, en los últimos tres años ha habido un total estancamiento de la afiliación, la cual empieza a aumentar a mediados del 81, pero sin poder afirmar la firmeza de esta tendencia.

En el caso de CC. OO. (cuadro 5.40), lo primero que destaca es la fuerte regionalización: el 80 por 100 de los afiliados a ese

CUADRO 5.40

DISTRIBUCION GEOGRAFICA DE LA AFILIACION (Trabajadores de la Enseñanza CC.OO)

	%
Madrid	26,4
Andalucía	24,7
País Valenciano	14,0
Cataluña	14,0
Dos Castillas/Extremadura	6,7
Galicia	3,5
Murcia/Albacete	3,3
Aragón	1,8
Canarias	1,7
Asturias/Cantabria	1,5
Euskadi	1,5
Baleares	0,9
Total	100,0

Fuente: Federación de Enseñanza de CC.OO. Elaboración propia.

sindicato están en Madrid (con más del 25 por 100), Andalucía, Catalunya y País Valenciano. Se da, lógicamente, una estrecha correlación entre afiliación sindical-obtención de delegados en las elecciones sindicales, dado que en esas cuatro áreas geográficas es donde se obtienen los mejores resultados (de hecho, sólo en

esas áreas más en Canarias, obtuvo por encima del 10 por 100 de los delegados). Pero es también destacable, y una indicación del hecho de que la afiliación sindical en trabajadores intelectuales es básicamente una afiliación de carácter ideológico, la estrecha correlación entre, por ejemplo, la afiliación sindical por áreas geográficas y la presencia electoral del partido político estatal cuyos militantes pertenecen a ese sindicato, que fue en esas cuatro áreas, junto con Asturias, donde superó el 10 por 100 tanto en las elecciones generales de abril de 1977 como en las de marzo de 1979 (ver para esto los mapas electorales en Trías, 77 y 79).

En el caso de UGT (cuadro 5.41), la regionalización es mucho menor, pero se mantiene la correlación entre afiliación sindical-delegados obtenidos, dado que en este segundo campo este sindicato posee una implantación bastante homogénea [ver parágrafo b)] de esta sección). A señalar que, como CC. OO., pero en menor proporción que esta central, el porcentaje de afiliación en Euskadi es muy bajo en comparación a la importancia demográfica e indus-

CUADRO 5.41

DISTRIBUCION GEOGRAFICA DE LA AFILIACION
(Trabajadores de la Enseñanza. UGT)

	%
Andalucía	18,1
Catalunya	15,8
Dos Castillas/Extremadura	12,4
Madrid	12,3
País Valenciano	10,4
Galicia	10,2
Asturias/Cantabria	4,9
Canarias	4,4
Murcia/Albacete	4,2
Euskadi	4,2
Aragón/Rioja	2,4
Baleares	0,7
Total	100,0

Fuente: FETE-UGT.

trial que esta nacionalidad posee, en donde en el campo sindical, y cara a los trabajadores intelectuales, el predominio del sindicalismo nacionalista sobre el sindicalismo de clase de ámbito estatal es casi absoluto. Para la correlación afiliación sindical-afiliación política, en este caso podemos recurrir a una comparación más directa, al existir estudios sobre perfiles militantes al PSOE (Tezanos, 81), en donde los docentes aparecen desagregados. La pauta de los dos cuadros (UGT y PSOE) es bastante similar, destacando el caso de Catalunya y Madrid, mejor representados en UGT que en el PSOE (es decir con menor correlación afiliación sindical-afiliación política), y Canarias y Murcia/Albacete, en donde la afiliación de tipo político debe ser muy fuerte (ver cuadro 5.42); de todos modos es interesante retener que la proporción de enseñantes afiliados al PSOE, enseñantes afiliados a UGT es aproximadamente de 1 a 10, es decir, sólo algo más del 10 por 100 de los afiliados a UGT son militantes del PSOE. Desgraciadamente, para este trabajo es imposible obtener datos de base para estudios similares ni en otros sindicatos de la enseñanza, ni en otros sectores para ningún sindicato.

CUADRO 5.42

DISTRIBUCION GEOGRAFICA DE LA AFILIACION (Enseñantes del PSOE)

	%
Andalucía	19,6
Dos Castillas/Extremadura	17,0
País Valenciano	13,8
Murcia/Albacete	12,0
Canarias	7,4
Madrid	6,0
Aragón/Rioja	5,8
Asturias/Cantabria	4,8
Galicia	4,5
Catalunya	4,2
Euskadí	3,5
Baleares	1,4
Total	100,0

Fuente: Tezanos, 81:15. Elaboración propia.

b) *Representación sindical.*—El análisis de las elecciones sindicales en la enseñanza se refiere exclusivamente al subsector de privada, único en el que se han celebrado esas elecciones y, como en el caso de la banca, visto en la sección 5.2.2, y por las mismas razones computa los resultados globales, si bien aquí corresponde de forma más fidedigna a nuestra pretensión de estudiar las preferencias sindicales de los trabajadores intelectuales, dado que más del 80 por 100 de los trabajadores del sector se pueden clasificar como tales.

El cuadro 5.43 recoge los resultados para todo el Estado. En el caso de la enseñanza (y en el de la sanidad, que se estudia en la sección siguiente), USO se incluye en el bloque amarillo/corporativo, a diferencia de los casos de la industria, los servicios y la Administración, en donde estaba dentro de los otros sindicatos. Esto, que puede parecer un contrasentido, se ha hecho en función de las coaliciones electorales y la práctica sindical que ese sindicato ha venido desarrollando a lo largo de 1980 y 1981 en cada uno de los sectores que en este trabajo se han considerado.

CUADRO 5.43

ENSEÑANZA. ELECCIONES 1980 TOTAL ESTADO

	%	%
UGT	14,6	
CC.OO	11,0	30,1
UCSTE	4,5	
Otros	6,8	6,8
USO	22,9	34,7
FESIE	11,8	
No afiliados	28,4	28,4

% delegados obtenidos sobre 3.460 delegados.

Como puede verse, en la enseñanza y para todo el Estado, se da un equilibrio, en la práctica, entre los sindicatos de carácter corporativo y el resto (aproximadamente un 35 por 100 para cada bloque), quedando casi un 30 por 100 para los no afiliados. Esto

supone que para negociar a nivel estatal (el convenio colectivo de la enseñanza privada es estatal), hace falta un acuerdo de todos los sindicatos, o al menos de los cuatro principales, ya que se necesita un 60 por 100 de los delegados para formar la mesa negociadora. En la enseñanza, por todo ello, las grandes opciones sindicales no se dan por sindicatos, sino por bloques de sindicatos, estando dentro de esos bloques condenados, por el momento, a entenderse, sean cuales sean las diferencias de implantación y de estrategia sindical de los componentes de cada bloque.

El primer sindicato, con neta diferencia, es USO, con casi uno de cada cuatro delegados; los tres siguientes se mueven entre el 10-15 por 100 y la opción de UCSTE, sindicato sectorial de clase, no parece haber cuajado, desmintiendo en la práctica la suposición de que un sindicato unitario no ligado a las grandes centrales tendría una mayor aceptación entre los trabajadores intelectuales. Finalmente, el porcentaje de no afiliados es muy importante (hecho bastante constante en los colegios electorales en los que votan los trabajadores intelectuales), lo que muestra un amplio espectro de indecisión y no seguimiento sindical.

Para completar esta visión, en los cuadros 5.44 a 5.48 se han recogido los resultados en Madrid, Catalunya, Andalucía, Euskadi y País Valenciano, de los cuales vamos a comentar, como en las secciones anteriores a este apartado, los rasgos más significativos. En Madrid y Catalunya destaca el descenso de los corporativos; en la capital aumentan enormemente los no afiliados, con más del 40 por 100, y en la nacionalidad periférica el alto porcentaje en otros sindicatos; UCSTE en estos dos sitios y en Andalucía alcanza porcentajes despreciables. Los sindicatos corporativos-amarillos, casi el 43 por 100 en Andalucía, con una menor implantación de la opción de clase. UCSTE alcanza porcentajes elevados (más del 16 por 100) en Euskadi, donde afilia a los militantes de Herri Batasuna, y en el País Valenciano. En Euskadi, la opción nacionalista (en este caso ELA-STV y otros sindicatos) es mayoritaria, con más del 40 por 100 en su conjunto, manteniéndose, por lo tanto, ese predominio del sindicalismo nacionalista que ya había surgido al analizar otros sectores de actividad. Finalmente, en el País Valenciano es donde el sindicalismo de clase obtiene sus mejores resultados, con casi el 60 por 100 de los delegados elegidos.

CUADRO 5.44
ENSEÑANZA. ELECCIONES 1980
MADRID

	%	%
UGT	17,0	
CC.OO	17,6	35,4
UCSTE	0,8	
Otros	2,5	2,5
USO	11,4	21,4
FESIE	10,0	
No afiliados	40,7	40,7

% delegados elegidos sobre 637 delegados.

CUADRO 5.45
ENSEÑANZA. ELECCIONES 1980
CATALUÑA

	%	%
UGT	15,3	
CC. OO.	13,4	30,2
UCSTE	1,5	
Otros	14,9	14,9
USO	23,0	23,0
FESIE	—	
No afiliados	31,9	31,9

% obtenido sobre 457 delegados.

CUADRO 5.46

ENSEÑANZA. ELECCIONES 1980 ANDALUCIA

	%	%
UGT	14,4	
CC.OO	10,0	25,5
UCSTE	1,1	
Otros	2,6	2,6
USO	25,2	42,8
FESIE	17,6	
No afiliados	29,1	29,1

% delegados obtenidos sobre 540 delegados.

CUADRO 5.47

ENSEÑANZA. ELECCIONES 1980 EUSKADI

	%	%
UGT	3,9	
CC.OO	1,4	25,5
UCSTE	19,2	
Otros	23,1	23,1
USO	1,0	16,7
FESIE	15,7	
No afiliados	35,7	35,7

% delegados obtenidos sobre 281 delegados.

CUADRO 5.48

ENSEÑANZA. ELECCIONES 1980 PAIS VALENCIANO

	%	%
UGT	17,7	
CC.OO	22,5	56,8
UCSTE	16,6	
Otros	2,4	2,4
USO	19,2	21,0
FESIE	1,8	
No afiliados	19,8	19,8

% delegados elegidos sobre 338 delegados.

5.2.5. *La sanidad*

En el sector sanitario, como en la sección anterior dedicada a la enseñanza, la afiliación se estudia a base de un conjunto de datos y opiniones globales complementados con el estudio de la distribución geográfica de la afiliación a las dos principales centrales de clase. En cuanto a la representación sindical, aquí sí exclusiva del segundo colegio, se ha centrado fundamentalmente en Insalud, como principal empleador del sector.

a) *Afiliación.*—En la sanidad no se han podido obtener datos globales de afiliación, aunque es destacable la prácticamente despreciable afiliación de los médicos a todo tipo de sindicato (inferior al 3 por 100 del total de médicos, y al 3 por 100 de los médicos de cada centro, por lo que se da una uniformidad total). No es factible hacer previsiones sobre si esta situación variará a partir de la convocatoria de huelgas corporativas desarrollada en 1981, con lo que suponen de polarización dentro de los propios médicos. Para dar una idea de la situación del sector se han recogido unos datos pertenecientes a tres hospitales de Madrid. Un hospital privado, con 2.030 trabajadores, de ellos 850 (casi el 42 por 100) titulados de todo tipo, 400 (casi el 20 por 100) titulados superiores. El abanico salarial, de peón a director médico o equivalente, es de uno a seis, y de ATS a director, uno a cuatro. Las

horas extras se pagan a través de la figura de las guardias. Los sindicatos de clase (sólo los dos mayoritarios, los otros no existen) afilian al 2,5 por 100 de los titulados superiores y al 4 por 100 de los titulados medios (prácticamente el 3,3 por 100 de los titulados); no existe ninguno de los dos sindicatos corporativos de médicos que operan en el país. Los sindicatos de clase tienen delegados pertenecientes a todos los grupos. Hay una fuerte tradición reivindicativa entre los MIR, con participación en acciones (huelgas y plantes incluidos) por problemas específicos y generales, mientras que el resto de profesionales, superiores y medios, no ha participado, o sólo de forma simbólica.

Un hospital universitario con 3.290 trabajadores, de ellos 1.730 (casi el 53 por 100) titulados de todo tipo, 800 (algo más del 24 por 100) titulados superiores. El pago de horas extras se realiza del mismo modo que en el caso anterior. La afiliación a sindicatos de clase (sólo los dos mayoritarios poseen afiliados), para titulados superiores y medios, de algo más del 6 por 100. Se han dado acciones reivindicativas, sindicales y políticas con participación sustancial de todos los estamentos, y en los comités hay delegados afiliados a sindicatos de clase con titulación de todo tipo. Existe una delegación de médicos, residuo de la época de la dictadura, con fuerte arraigo entre estos profesionales y cuya relación con el comité es buena, en algunos casos de franca colaboración y nunca de obstrucción y oposición.

Un hospital de la Seguridad Social con 3.600 trabajadores, de ellos 1.550 (43 por 100) titulados de todo tipo, 650 (18 por 100) titulados superiores. El abanico salarial peón/director o similar es 1-4,5 y ATS/director 1-2,5. El tratamiento de las horas extras es idéntico a lo visto. Existe afiliación corporativa (en los médicos) de un 2 por 100, pero totalmente vergonzante, dado que no se presentan como tales, ni actúan sindicalmente; a los sindicatos de clase (de nuevo sólo los dos principales) están afiliados un 3,5 por 100 de los titulados superiores y algo menos del 3 por 100 de los medios (un 3,2 por 100 para todos los titulados). La participación en acciones (huelgas incluidas) ha sido desigual pero importante, con mayor presencia de los titulados superiores.

En conjunto, 8.920 trabajadores sanitarios, específicamente 4.130 (el 46 por 100) titulados, de ellos 1.850 (el 21 por 100 del total) superiores. Los porcentajes de afiliación a sindicatos de

clase son de 4,6 por 100 para todos los titulados y 2,5 por 100 para los superiores. En la participación en luchas parece haber sido decisiva la existencia y posición de los MIR.

Para la distribución geográfica se ha vuelto a tomar como modelo el mismo sindicato de los casos de la banca y Administración (cuadro 5.49). Las conclusiones son en parte similares. En primer lugar, entre las cuatro áreas geográficas ya mencionadas: Madrid, Catalunya, País Valenciano y Andalucía absorben el 70 por 100 de los afiliados (menos, 10 puntos, que en el caso de enseñanza), pero aquí es importante el tanto por ciento de afiliados en Asturias/Cantabria, casi el 9 por 100, y la gran mayoría en Asturias; la dispersión es relativamente menor. Sin embargo, la correlación con las elecciones sindicales es muy baja; este sindicato ganó en el segundo colegio en Insalud y no estaba regionalizado en los delegados obtenidos. Así, de las seis áreas geográficas en las que obtiene más del 20 por 100 de delegados, sólo una, Andalucía, está entre las cuatro grandes de afiliación. La correlación con la presencia política es, sin embargo, tan fuerte o más que en el caso de la enseñanza. Es decir, parece que existe un fuerte componente ideológico en la afiliación sindical, que se supera y desaparece en la implantación sindical.

CUADRO 5.49

DISTRIBUCION GEOGRAFICA DE LA AFILIACION
(Trabajadores sanitarios CC.OO)

	%
Madrid	20,0
Cataluña	18,6
País Valenciano	16,6
Andalucía	15,0
Asturias/Cantabria	8,7
Dos Castillas/Extremadura	6,0
Galicia	3,6
Euskadi	3,2
Aragón	2,6
Canarias	2,2
Murcia/Albacete	2,0
Baleares	1,5
Total	100,0

Fuente: Federación de Sanidad de CC.OO. Elaboración propia.

b) *Representación sindical.*—Como ya se ha indicado, hemos centrado nuestra atención en los centros de Insalud, que representan un conjunto homogéneo de medicina tecnificada, y dentro de ellos el segundo colegio, de administrativos y técnicos. De todos modos hay una matización en torno a su representatividad, mientras que en Insalud el sindicato que más delegados obtiene en ese colegio es CC. OO., en el conjunto del sector sanitario el primer sindicato es UGT; por otro lado, el cómputo total da un mayor porcentaje de los no afiliados, que llegan casi al 30 por 100.

En el cuadro 5.50 se ofrecen los datos globales de Insalud. En él destacan, de forma similar a lo que ocurría en el caso de la enseñanza, dos grandes bloques, uno que representa a la opción de clase y el otro a la corporativa, con aproximadamente el 40 por 100 de delegados cada uno, siendo el otro 20 por 100 de no afiliados (menos, como se ve, que en el total del sector sanitario), destacando que los sindicatos estamentales exclusivos para médicos (que no son los únicos que afilian y tienen delegados de ese estamento) de carácter fuertemente corporativo, poseen más del 20 por 100 de los delegados elegidos. Debido a la fuerte polariza-

CUADRO 5.50

SANIDAD. ELECCIONES 1980 INSALUD. SEGUNDO COLEGIO

	%	%	%
UGT	11,2		
CC.OO	12,9	33,0	
UGT + CC.OO	8,9		38,8
Otros	0,1	0,1	
Nacionalistas	5,7	5,7	
Categ. ATS	0,2	0,2	0,2
CESM	17,1	20,9	
SML	3,8		
USO + SML	1,3	1,3	41,5
USO	6,8	6,8	
Otros amarillos	12,5	12,5	
No afiliados	19,5	19,5	19,5

% delegados elegidos sobre 2.032 delegados.

ción que esta situación conlleva, dadas las diferencias ideológicas y prácticas (desde la perspectiva sindical) que se dan entre los dos grandes bloques, los acuerdos dentro de cada uno de ellos son mandatorios, como ocurría en el caso de la enseñanza.

Este esquema se completa y complejiza si se pasa a una desagregación por regiones y nacionalidades; los cuadros 5.51 a 5.55 recogen los resultados para Madrid, Catalunya, Andalucía, Euskadi y País Valenciano. Madrid y Euskadi tienen una característica común, el bajísimo porcentaje de no afiliados, inferior al 10 por 100, pero a partir de ahí muestran pautas que son exactamente inversas; en Madrid la opción corporativa posee más del 71 por 100 de los delegados, y dentro de ella los sindicatos estrictamente médicos tienen más del 47 por 100; en Euskadi, sin embargo, es el sindicalismo de clase quien obtiene más del 73 por 100 de los delegados, destacando los sindicatos nacionalistas, con más del 35 por 100. Catalunya destaca por el altísimo porcentaje de no afiliados, superior al 45 por 100, mientras que Andalucía y el País Valenciano la opción de clase logra desequilibrar a su favor (por 7 y 14 puntos, respectivamente) la balanza entre los bloques.

CUADRO 5.51

SANIDAD. ELECCIONES 1980 INSALUD. SEGUNDO COLEGIO. MADRID

	%	%	%
UGT	4,3		
CC.OO	10,4	20,1	
UGT + CC.OO	5,4		20,5
Otros	0,4	0,4	
Nacionalistas	—	—	
Categ. ATS	—	—	—
CESM	44,4	47,6	
SML	3,2		
USO + SML	—	—	71,3
USO	—	—	
Otros amarillos	23,7	23,7	
No afiliados	8,2	8,2	8,2

% delegados elegidos sobre 279 delegados.

CUADRO 5.52

SANIDAD. ELECCIONES 1980 INSALUD. SEGUNDO COLEGIO. CATALUÑA

	%	%	%
UGT	4,4		
CC.OO.	19,0	23,4	
UGT + CC.OO	—		24,2
Otros	0,8	0,8	
Nacionalistas	—	—	
Categ. ATS	—	—	—
CESM	21,0	23,0	
SML	2,0		
USO + SML	—	—	30,6
USO	3,6	3,6	
Otros amarillos	4,0	4,0	
No afiliados	45,2	45,2	45,2

% delegados elegidos sobre 248 delegados.

CUADRO 5.53

SANIDAD. ELECCIONES 1980 INSALUD. SEGUNDO COLEGIO. ANDALUCIA

	%	%	%
UGT	21,8		
CC.OO	19,4	47,2	
UGT + CC.OO	6,0		47,2
Otros	—	—	
Nacionalistas	—	—	
Categ. ATS	—	—	—
CESM	15,3	19,5	
SML	4,2		
USO + SML	—	—	40,8
USO	3,2	3,2	
Otros amarillos	18,1	18,1	
No afiliados	12,0	12,0	12,0

% delegados elegidos sobre 216 delegados.

CUADRO 5.54

SANIDAD. ELECCIONES 1980 INSALUD. SEGUNDO COLEGIO. EUSKADI

	%	%	%
UGT	1,0		
CC.OO	16,3	37,5	
UGT + CC.OO	20,2		73,1
Otros	1,0	1,0	
Nacionalistas	34,6	34,6	
Categ. ATS	2,9	2,9	2,9
CESM	15,4	15,4	
SML	—		
USO + SML	—	—	17,3
USO	—		
Otros amarillos	1,9	1,9	
No afiliados	6,7	6,7	6,7

% delegados elegidos sobre 104 delegados.

CUADRO 5.55

SANIDAD. ELECCIONES 1980 INSALUD. SEGUNDO COLEGIO. PAIS VALENCIANO

	%	%	%
UGT	22,5		
CC.OO	17,6	43,1	
UGT + CC.OO	3,0		45,1
Otros	2,0	2,0	
Nacionalistas	—	—	
Categ. ATS	—	—	—
CESM	—		
SML	—		
USO + SML	28,4	28,4	31,4
USO	—		
Otros amarillos	3,0	3,0	
No afiliados	23,5	23,5	23,5

% delegados elegidos sobre 102 delegados.

Como puede observarse, las pautas obtenidas para los totales se dan dentro de una extraordinaria diversidad cuando se pasa a desagregaciones en el ámbito geográfico, diversidad que también se produce al ver las diferencias entre los sectores estatal y privado.

5.2.6. *Los rasgos globales*

De todo el análisis anterior en este mismo apartado, surgen una serie de rasgos comunes a los diferentes sectores, subsectores y áreas geográficas que aquí hemos estudiado y que configuran lo que en esencia podemos considerar como los rasgos globales de la sindicación entre los trabajadores intelectuales de nuestro país.

En primer lugar conviene destacar las bajas tasas de afiliación sindical entre estos grupos de asalariados. Aquí es importante recoger el apunte que nos hacía una dirigente nacional de FETE-UGT en la entrevista que con ella mantuvimos: los sindicatos surgen de la unión espontánea de los asalariados llevada a cabo para defender colectivamente sus intereses comunes, su acción y organización, a partir de las primeras «uniones», se va complejizando de forma continua, siendo esto asumido, en cada paso, por los trabajadores (de hecho, éste es el esquema que hemos presentado en el capítulo 2, siguiendo a Tuñón de Lara); pero en nuestro caso, en el de los trabajadores intelectuales, la situación es inversa, los sindicatos existen antes de que esos grupos hayan comprendido su necesidad y de ahí la baja afiliación, la imperiosa obligación por parte de los sindicatos de rellenarse de afiliados.

Por otro lado, los hechos muestran una absoluta quiebra del mito del mayor radicalismo de los trabajadores intelectuales y, sobre todo, de los titulados universitarios, al menos desde una perspectiva sindical (lo cual conlleva necesariamente a una perspectiva política); en todo caso podría decirse que ese mayor radicalismo y progresismo es hoy en día estrictamente declamatorio, en el sentido en que contestan a las encuestas dentro de esas características, pero no en la acción y la organización. En el plano sindical, que es el que aquí nos interesa, los trabajadores intelectuales, desde luego, no son, como grupo o conjunto de grupos, ni la vanguardia ni los dirigentes de nada, aunque algunos individuos particulares de esos grupos puedan serlo.

Finalmente, en el período de tránsito a la democracia, es decir, a partir de 1977, la afiliación sindical de los trabajadores intelectuales o se ha mantenido estancada o ha sufrido un descenso, dentro de su precariedad. Lo que no ha existido de ningún modo es un incremento de esa afiliación.

Si pasamos al estudio de las elecciones sindicales, en líneas generales, UGT aparece como el primer sindicato, seguido de CC.OO.; las diferencias relativas aumentan al considerar las grandes empresas. El sindicalismo de tipo corporativo es importante, a excepción del caso de los resultados globales en industria y servicios, en donde mejora su implantación al considerar sólo las grandes empresas. Los no afiliados son importantes cuando se toman en consideración resultados globales, pero generalmente disminuyen en las grandes empresas. Dentro de este resumen de las posiciones obtenidas por diferentes opciones sindicales es muy importante la fuerza del sindicalismo nacionalista en Euskadi, sobre todo dentro de ese colectivo agrupado en el segundo colegio electoral y que incluye a los trabajadores intelectuales.

Cuando se estudian las pautas de implantación para distintos subsectores, empresas y zonas geográficas éstas varían enormemente de un caso a otro. No puede, por lo tanto, hablarse de homogeneidad, sino al contrario, de una elevada irregularidad y discontinuidad, dentro de esos rasgos muy generales que hemos señalado y que incluso pueden violarse en uno u otro caso.

En definitiva, elementos de corporativismo y de elitismo, por un lado, y de asunción subjetiva de una tendencia a la proletarianización, por otro, son, por todo lo visto en este apartado, dos opciones contradictorias y simultáneas que aparecen en los diferentes colectivos de trabajadores intelectuales cuando se estudia su práctica sindical a través de la afiliación y las votaciones para elegir representantes; y todo ello dentro de un elevado porcentaje de indefinición.

5.3. Tres características comunes

Del estudio de la conflictividad y la sindicación en los trabajadores intelectuales es posible destacar tres características comunes a todos ellos, a pesar de la contradictoriedad que se ha ido

detectando en cada análisis parcial y que muestra cómo esos trabajadores lo son de diferente tipo (incluso de diferente clase, aunque en este capítulo se hayan dirigido las investigaciones exclusivamente hacia los asalariados) y reaccionan frente a los hechos de muy distinta manera. Esas tres características son la pasividad, la politización y el privilegio.

La pasividad surge de forma evidente cuando se dirige la atención a los grados de participación de los trabajadores intelectuales, asalariados en este caso, en los conflictos colectivos, en las asambleas, en la afiliación sindical, o más en general cuando se estudia su actividad en cualquier tipo de acción sindical (conflicto laboral incluido). Como grupo, y descontando la presencia activa y enormemente cualificada de minorías, los trabajadores intelectuales permanecen al margen; en la mayoría de los casos ni tan siquiera son capaces de plantear sus reivindicaciones y así, sin ir más lejos, una de las mayores dificultades que encuentran los sindicatos, posean éstos el carácter que posean, de clase o corporativos, es conectar con los interesados en estos colectivos que aquí se están estudiando y que éstos expongan sus situaciones y problemas, y expliquen sus posiciones de cara a las posibles vías para la resolución de los mismos.

Todo esto enlaza muy directamente con la segunda característica que se ha señalado, la politización. Los militantes sindicales, y a esto nos referimos cuando hablamos de politización, no a que los sindicatos adopten directamente posturas políticas explícitas, son casi en su totalidad o militantes de partidos políticos afines a la central sindical a la que están afiliados, o personas de ideología política muy definida. Esta politización previa no es, ni mucho menos, exclusiva de los aquí denominados sindicatos de clase, explícitamente relacionados con partidos políticos determinados, sino de todo tipo de sindicatos, es decir, incluyendo los corporativos y los que se autodefinen como independientes, en los que la fuerte ideología antisindicalismo de clase y antipartidos de izquierda (en algunos casos antiparlamento democrático) de los militantes implica una toma de posición clara y definida en la esfera política. De todos modos, ya se ha señalado que la supuesta, o declarada, independencia no lleva a mejores resultados sindicales ni a una mayor afiliación, a la vez que no exime del rasgo de politicismo: los dos hechos son, a la vez, causa y efecto de la pasividad.

Finalmente, la tercera característica que podía destacarse es la del privilegio. Como ha señalado Hufton, el privilegio institucionalizado en todos los órdenes es típico de la sociedad estamental que conforma la monarquía absoluta en el siglo XVIII en Europa (ver Hufton, 80:46-49) y, en este sentido, la relación estructural entre el comportamiento estamental, que conforma la ideología y la práctica de los grupos profesionales que son la mayoría de los trabajadores intelectuales, y la búsqueda del privilegio, o la lucha por el mantenimiento del mismo, se sigue dando en nuestros días. Desde luego, no se pretende aquí hacer trasposiciones históricas de difícil verificación empírica, ni pretender que el modo de producción dominante es indiferente a las relaciones sociales que en él se dan, pero lo que sí es cierto es la existencia de una correlación estamento-privilegio, de forma que es difícil la permanencia del uno sin el otro. En el caso que nos ocupa, en el de los trabajadores intelectuales en el capitalismo tardío, y más específicamente en nuestro país, esta búsqueda del privilegio surge por doquier; en el conflicto que se ha denominado corporativo, por ejemplo, o en la polémica desarrollada en torno a la linealidad o proporcionalidad de los incrementos salariales, o en el no ataque directo, o la defensa indirecta, de prácticas como la del sobre, y descendiendo a niveles más pedestres, la ausencia de fichas de entrada-salida, la existencia de comedores separados, etc. Pequeños y grandes privilegios, unos inocuos y otros no, que pretenden crear unas barreras estamentales sobre, o al margen de, la estructura de clases.

CAPITULO 6

CONCLUSIONES

A partir de los desarrollos llevados a cabo en los capítulos anteriores, parece factible adelantar algunas conclusiones sobre la validez del modelo de proletarización que se expuso de forma sintética en el capítulo 2 a efectos de verificación. Dado que a lo largo de los capítulos 3, 4 y 5 se han ido describiendo los resultados a los que conducían las sucesivas investigaciones para los componentes del modelo, o subprocesos de cambio, tales y como son la masificación, la salarización, los ciclos de vida, los problemas salariales y de inserción en el mercado de trabajo (todos ellos en el capítulo 3), los derivados del puesto de trabajo (en el capítulo 4), la conflictividad laboral y la sindicación (ambas en el capítulo 5), no parece necesario repetirlos aquí. Las conclusiones se limitarán, por lo tanto, a unas de tipo general que abarquen a los distintos resultados parciales.

De todos modos, sí es conveniente hacer una serie de consideraciones previas que permitan enmarcar adecuadamente, y señalar, el verdadero alcance de esas conclusiones. Estas consideraciones previas son:

a) Las distintas investigaciones realizadas, y esto desde su propia concepción, no han estado planteadas para formar la gran encuesta, global y omnicomprendiva, sobre los trabajadores intelectuales y la estructura de clases; se han dejado fuera aspectos de esa teórica encuesta para concentrar el esfuerzo en sacar a flote las tendencias del movimiento y cambio de los trabajadores intelectuales, como conjunto de grupos y capas sociales, dentro de una sociedad, de una estructura social, también ella en perpetuo cambio y movimiento. Este planteamiento venía condicionado por

la magnitud del trabajo que requiere un estudio total, solamente realizable por varios equipos coordinados y, por las limitaciones de medios que estaban a nuestra disposición, en esta situación creemos que el método elegido era el que mejor permitía una eficaz utilización de los medios para la obtención de los fines elegidos.

b) Las investigaciones han sido más detalladas para algunos componentes o subprocesos, siendo otros analizados desde una perspectiva más general. Esto se ha hecho por considerar que convendría insistir, sobre todo, en aquellos aspectos que anteriormente no habían sido tratados lo suficiente, o no lo habían sido en forma alguna; así, por ejemplo, la problemática derivada del puesto de trabajo, las carreras, las elecciones sindicales y la afiliación sindical.

c) Por otro lado, y dentro de los sectores de actividad, el eje ha sido fundamentalmente las grandes empresas de la industria y los servicios, la enseñanza y la sanidad. En una valoración inicial del propio modelo se veía que esto podía ser un inconveniente, dado que aparecían como los sectores más proclives a la existencia de un proceso claro de proletarización hasta un grado relativamente avanzado. A la vista de los resultados parciales ya expuestos, esta limitación no es un inconveniente, sino que de hecho sirve de refuerzo adicional a las conclusiones.

d) El conjunto de análisis realizados abre, incluso dentro del propio modelo, nuevas perspectivas de enfoque y nuevas vías de investigación; todo ello debería irse cubriendo y desarrollando con investigaciones ulteriores, más detalladas y complementarias.

e) Existen importantes elementos apenas esbozados. Uno de ellos se refiere a las tendencias que están surgiendo de superposición de la clásica división del trabajo entre manual e intelectual con nuevas subdivisiones dentro de cada uno de los grandes bloques, la división entre trabajo rutinario-trabajo directivo en los trabajadores intelectuales y la división que surge a partir de los procesos de cualificación-descualificación de los obreros manuales y de los administrativos.

f) Esto enlaza directamente con la ruptura de la homogeneidad del trabajo intelectual (discernible a nivel de profesiones, ocupaciones y funciones) y que convendría haber descrito más en profundidad, en tanto en cuanto las tendencias a la proletarianización implican en todo momento el desgajamiento de grupos de trabajadores intelectuales que se integran o se acercan a las clases dominantes y grupos de trabajadores intelectuales que son absorbidos por las clases dominadas. De todos modos conviene recordar que esa falta de homogeneidad ha ido surgiendo de forma espontánea, pero también sistemática, cuando se analizaban los subprocesos componentes del general de proletarianización.

g) Para la comprensión más correcta de todos los procesos hay que considerar la incidencia sobre ellos de los cambios que continuamente se producen en la infraestructura material de la sociedad (el desarrollo de las fuerzas productivas materiales), cambios que aquí, por lo general, han sido obviados. Esto implica, a su vez, la búsqueda de un concepto de trabajo productivo más adecuado a las condiciones del capitalismo actual, lo cual tampoco se ha podido ni tan siquiera iniciar.

h) Algo evidentemente importante, y que ha quedado completamente fuera del análisis, es el estudio de las pautas de consumo de los trabajadores intelectuales y de la penetración de la ideología consumista en estos grupos y capas sociales. Asimismo, y como elemento no despreciable de la conformación de su visión del mundo, hubiera sido necesario introducir estudios sobre el origen de clase, elemento que va más allá de la simple procedencia familiar.

i) Otra cuestión que debería haber sido considerada es la relativa a las nuevas (o más desarrolladas) formas de dominio del capital sobre el conjunto de la sociedad, en esencia todos los elementos que configuran lo que Daniel Bell denominó «las contradicciones culturales del capitalismo» (Bell, 77).

j) Paralelamente a lo anterior, para los trabajadores intelectuales (y no sólo para ellos) habría que investigar en detalle todo

el bloque de contradicciones que no derivan directamente de la existencia de una relación contractual entre el capital y el trabajo, las cuales fundamentan en una proporción no despreciable las condiciones de vida y de trabajo de estos grupos y capas (por ejemplo, problemas de libertad de expresión, de la creación artística, de la investigación, de la racionalidad técnica y profesional en general, etc.).

k) Hay que recordar, y repetir, que todo el conjunto de trabajadores intelectuales que profesionalmente tienen un gran porcentaje de ellos dedicados al ejercicio libre (ficticio o real), abogados, médicos y arquitectos por un lado, artistas de diferente tipo por otro, ha quedado en gran medida fuera del estudio.

A pesar de todas estas limitaciones, que deben tomarse en consideración y que implican la necesaria provisionalidad de las conclusiones, creemos que el estudio realizado ofrece un cuadro bastante ajustado de los procesos de proletarización y sindicación de los trabajadores intelectuales en nuestro país al comienzo de los 80, y más en general de su posición en la estructura social.

Pues bien, del conjunto de resultados obtenidos podría desprenderse que *no es real la existencia de un proceso de proletarización en los componentes objetivos, con desfases ideológicos en la comprensión de los sujetos, que afecta de diferente manera a trabajadores intelectuales de diferente tipo*, lo que sería una versión mecanicista relativamente compleja de la descripción de este proceso, y que, por otro lado, *no es real, no se ajusta a la realidad con su riqueza de matices, la existencia de un proceso contradictorio en el que las tendencias a la proletarización coexisten con otras contratendencias a ese proceso*, tal y como se había adelantado para comprobación en el capítulo 2 y que es una versión con elementos dialécticos de la mecanicista anterior. Lo que surge, del estudio algo más en profundidad de todos los componentes aquí analizados, es un *proceso en el que coexisten la proletarización y la recorporativización plenamente imbricadas, en donde las tendencias se dan en conjunto y en cada uno de los componentes o subprocesos*; por el momento aparecen limitaciones objetivas y subjetivas que impiden hablar de proletarización como tal, aunque no eliminan las tendencias, fuertes tendencias en algunos casos, a la misma. La no existencia, ni posibilidad en un futuro

próximo, de parcelación en el trabajo, elemento final del proceso de destrucción de la autonomía del trabajador en general, las carreras diferenciadas y el surgimiento del sindicalismo y conflicto corporativo son, entre otros, elementos importantes y más que suficientes que avalan esta conclusión provisional.

Los trabajadores intelectuales son de diferente tipo, tanto por la actividad que desarrollan, productiva o de servicio, con las sucesivas subdivisiones que es factible ir realizando, como por la forma concreta en que desarrollan esa actividad, asalariada o no, autónoma o dependiente, con las consiguientes situaciones intermedias. También pertenecen a diferente clase social, en líneas muy generales unos son propietarios de medios de producción y otros no, de unos puede considerarse que están dentro de las clases dominantes y de otros que están fuera; además, ellos se ven a sí mismos como pertenecientes a distintas clases, unos se consideran parte de la élite dirigente, otros de los grupos dominados y una parte, en absoluto pequeña y a veces mayoritaria, se ve como clase aparte y diferenciada o fuera del esquema de las clases sociales, y esto, sea cual sea su adscripción real de clase en función de sus condiciones objetivas. Todo ello les lleva a adoptar diferentes formas de acción y distintas tomas de posición frente a, o dentro de, los otros grupos sociales en liza. Por lo tanto, no existe una fórmula única de inserción de los trabajadores intelectuales en la estructura de clases de la sociedad, sino que distintos grupos o incluso distintos individuos, lo hacen de diferente manera.

Si la falta de homogeneidad es, quizás, la característica fundamental dentro de la situación ambigua y contradictoria que viene marcada por los diferentes subprocesos de cambio y movimiento, la corporativización, que implica posicionamientos homogéneos, debe necesariamente realizarse a partir de una reconstrucción fundamentalmente ideológica, lo cual no quiere decir que no está basada en hechos objetivos, que se han ido desvelando a lo largo de toda la argumentación presentada en este libro. Del mismo modo, la clasificación en una u otra clase, por ejemplo, la mayoría son burgueses y sus conocimientos son su capital, o la mayoría son proletarios porque son asalariados, no es, también, más que un sofisma ideológico o un piadoso *wishful thinking*, de acuerdo con los hechos aquí planteados.

Lo que sí se está produciendo es un proceso de proletarización, a veces de forma acelerada, de determinados grupos que se encuentran en la escala más baja del colectivo de trabajadores intelectuales, aquellos cuyo trabajo es más fácil de parcelar con la introducción de nuevas tecnologías, sobre todo relacionadas con el campo de la informática, así como, por ejemplo, los delineantes proyectistas sustituidos por el *plotter* anexo a nuevos equipos de proceso de datos y realización del diseño, los programadores y ATS, desde perspectivas diferentes, etc. Para el resto, según se ha visto, existen límites objetivos para la descomposición de las tareas y funciones, por lo que haría falta una nueva revolución en la organización del trabajo, similar en consecuencia a la que en su día supuso el taylorismo para el trabajo manual.

Paralelamente, grupos o individuos se van sumando a las clases dominantes a través de un esquema de promoción-cooptación siempre abierto, aunque cada vez sea más estrecho, esquema para el cual es prerequisite indispensable, necesario pero no suficiente, la condición de trabajador intelectual. En estas condiciones la corporativización es efectiva para el mantenimiento del *status quo* de clases y la continuación de esa perpetuación de la hegemonía por la vía de la promoción dirigida desde arriba, es efectiva, por lo tanto, para aquellos que están situados en la cumbre o pueden llegar a estarlo.

El proceso de cambio al que los trabajadores intelectuales están sometidos, proceso que se ha visto cargado de contradicciones y contraposiciones, derivará en la dirección en la que vaya el conjunto de la sociedad; nada en él es, por tanto, mecánico; los resultados de la lucha de clases (en la acepción más amplia del término), tanto en el conjunto de la sociedad como en el interior de los trabajadores intelectuales, entre cuyos grupos y capas hay individuos con diferente adscripción de clase, serán por lo tanto decisivos. Finalmente, como elemento adicional ligado al anterior, recordar que lo que verdaderamente cuenta son los cambios estructurales que se producen en la clase obrera, y en el conjunto salarial, y no exclusivamente en una parte de este último.

CAPITULO 7

BIBLIOGRAFIA CITADA

- ALBERT, P.: «Origen de los conflictos médicos», en *El País*, 19 mayo 1981.
- ALBIOL, I. y otros: *Los PNN y el contrato laboral*, Valencia, F. Torres, 1976.
- ARRANZ, L.: «La reforma del sector farmacéutico», en *De Miguel*, 78.
- BELL, D.: *Las contradicciones culturales del capitalismo*, Madrid, Alianza, 1977.
- BENITO, A. y otros: «Las condiciones y problemas de los ingenieros aeronáuticos», en *Ingeniería Aeronáutica y Astronáutica*, número 158-159, Madrid, 1976.
- BRAVERMAN, H.: *Labour and monopoly capital*, New York, Monthly Review Press, 1974.
- BUGALLO, M. y otros: *Conflictos y lucha psiquiátrica en España*, Madrid, Dédalo, 1978.
- CAMARERO, C. y otros: «Funciones de los colegios profesionales», en *Argumentos*, núm. 37, Madrid, 1980.
- CASTILLA DEL PINO, C.: «El espíritu de cuerpo», en *El País*, 19 julio 1981.
- CLAVERO, J.: «Los profesionales sanitarios y las elecciones sindicales en la sanidad», en *VVAA*, 78.
- Colectivo de Estudios Sindicales: «La contratación colectiva en 1980 en la provincia de Madrid», en *Argumentos*, núm. 43, Madrid, 1981.
- Colegio-Asociación de Ingenieros del ICAI: *Encuesta Ingenieros ICAI*, Madrid, COII, 1976, realizado por J. M. Díaz Mozaz, J. González Salas, M. Gutiérrez y P. Cordero.
- Colegio Oficial de Doctores y Licenciados en Ciencias y Letras (CODL): *Boletín*, 20 febrero y marzo, Madrid, 1976.
- Colegio Oficial de Peritos e Ingenieros Técnicos Industriales (COPIT): *Resultados encuesta exploratoria*, Zaragoza, COPIT, 1977.
- Comisiones Obreras (CC.OO), Federación de Enseñanza: *Dossier. Huelga de Magisterio Estatal 1978*, Madrid, CC.OO, 1978.
- Comisiones Obreras (CC.OO), Unión Sindical de Madrid: *Encuesta sobre técnicos, profesionales y cuadros*, inédita, 1980, realizada por L. Pérez Rey.
- DOMÍNGUEZ ALCÓN, C.: «Para una sociología de la profesión de enfermería en España», en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, núm. 8, Madrid, 1979.
- Equipo Límite: *La agonía de la universidad franquista*, Barcelona, Laia, 1976.

- ERROTETA, P.: «SENER. Una empresa del siglo XVIII», en *La Calle*, número 110, Madrid, 1980.
- ESTRUCH, J. y GÜELL, A. M.: *Sociología de una profesión. Los asistentes sociales*, Barcelona, Península, 1976.
- FRANKEL, H.: *Sociedad capitalista y sociología moderna*, Madrid, Ayuso, 1972.
- FREIDSON, E.: *La profesión médica*, Barcelona, Península, 1978.
- Gabinete de Estudios: *El mercado de trabajo del personal técnico y altamente cualificado a través de la prensa*, Barcelona, COII, 1974, realizado por J. Crespán, J. A. Marcos Alonso y T. Moltó.
- GASTÓN, E.: *La situación socio-profesional de los ingenieros industriales del Colegio de Aragón y Rioja*, Zaragoza, COII, 1979.
- GONZÁLEZ RODRÍGUEZ, B.: *El capital humano en el sector sanitario*, Madrid, CIS, 1979.
- GORZ, A. (comp.): *Crítica de la división del trabajo*, Barcelona, Laia, 1977.
- GRANDAL, M. D. y otros: «La problemática de la indiciación de salarios y los cambios en el mercado de trabajo en España», en *OIT*, 81.
- Grupo de Trabajo para el Estudio de los Nuevos Problemas de la Ingeniería (Grupo de los 27): *La crisis de los ingenieros españoles*, Madrid, Ayuso, 1975.
- HERNÁNDEZ, F.: «La profesión de enfermera», en *De Miguel*, 78.
- HOBBSAWM, E. J.: *Industry and empire*, Hammorsworth, Pelican, 1971. Hay traducción al castellano en Barcelona, Ariel.
- HOLZ, H. H. y otros: *Conversaciones con Lukács*, Madrid, Alianza, 1969.
- HUFTON, O.: *Europe: privilege and protest 1730-1789*, Londres, Fontana, 1980. Hay traducción castellana en Madrid, Siglo XXI.
- HYMAN, R.: *Relaciones industriales*, Madrid, Blume, 1981.
- INFANTE, A. (comp.): *Cambio social y crisis sanitaria*, Madrid, Ayuso, 1975.
- Ingeniería Aeronáutica y Astronáutica (IAA): *Resumen del informe sobre la encuesta informativa de la situación profesional*, número 135, Madrid, 1974.
- Instituto Nacional de Estadística: *Encuesta de población activa*, Madrid, varios años.
- Instituto Nacional de Previsión (INP): *Investigación sobre la asistencia farmacéutica en España*, Madrid, 1977, realizada por el Centro de Estudios de Asistencia Sanitaria.
- JACKSON, J. A. (ed.): *Professions and professionalization*, Cambridge, Cambridge University Press, 1970.
- JAMOUS, H. y PELOILLE, B.: «The french university-hospital system», en *Jackson*, 70.
- KAUFMAN, A. E. y GUILERA, E.: «Consideraciones sobre la estratificación social a nivel hospitalario (el médico y la enfermera)», en *Papers*, 80.
- LACALLE, D.: «La evolución de los técnicos dentro de la evolución de la mano de obra en España», en *Ingeniería Aeronáutica y Astronáutica*, núm. 136, Madrid, 1974.
- LACALLE, D.: *El conflicto laboral en profesionales y técnicos*, Madrid, Ayuso, 1975.

- LACALLE, D.: *Técnicos, científicos y clases sociales*, Madrid, Guadarrama, 1976 a.
- LACALLE, D.: *Profesionales en el Estado español*, Madrid, De la Torre, 1976 b.
- LACALLE, D.: *Reflexiones en torno a la sindicación de técnicos y profesionales*, Madrid, cuadernos TPC, 1980.
- LACALLE, D.: *Los intelectuales y el PCE*, Madrid, Akal, e. p.
- LACALLE, J. C. y RODRÍGUEZ, C.: «Los técnicos votaron por CC.OO», en *Unidad Obrera*, Madrid, 16-31 de mayo, 1978.
- LARSON, M. S.: «Professionalism. Rise and fall», *International Journal of Health Services*, 9, núm. 4, Farmingdale, 1979.
- LÓPEZ PIÑERO, J. M.: «La colectivización de la asistencia médica: una introducción histórica», en *De Miguel*, 78.
- LUKÁCS, G.: «Los 'trabajadores intelectuales' y el problema de la dirección intelectual», en *Argumentos*, núm. 37, Madrid, 1980, escrito hacia 1919.
- MALLET, S.: *La nueva condición obrera*, Madrid, Tecnos, 1969.
- MARCOS ALONSO, J. A.: *El conflicto de las clases técnicas, un falso problema*, Barcelona, Estela, 1970.
- MARCOS ALONSO, J. A.: *Los ingenieros entre el pasado y el futuro*, Barcelona, Laia, 1974.
- MARGLIN, S. A.: «Orígenes y funciones de la parcelación de tareas», en *Gorz*, 77.
- MARTÍ, A.: «Proceso de salarización de los profesionales», en *Symposium*, 76.
- MARTÍN BARROSO, C.: *Enfermería: presente y futuro*, Madrid, COATS, 1978.
- MARTÍN MORENO, J. y DE MIGUEL, A.: *Los arquitectos en España*, Madrid, HNPSAS, 1976.
- MARTÍN MORENO, J. y DE MIGUEL, A.: *Universidad, fábrica de parados*, Barcelona, Vicens, 1979.
- MARTÍN MORENO, J. y DE MIGUEL, A.: *Estudio en torno al modelo de la profesión liberal*, Madrid, memoria al CIS, 1981.
- MARX, K.: *El capital. Crítica de la economía política*, vol. 1, México, Fondo de Cultura Económica, 1964.
- MARX, K.: *El capital, libro I, capítulo VI (inédito)*, Madrid, Siglo XXI, 1973.
- MARX, K.: *Grundrisse. Introduction to the critique of political economy*, Hammersworth, Pelican, 1973. Hay varias traducciones al castellano.
- MARX, K.: *Theories of surplus value. Part. I*, Londres, Lawrence and Wishart, 1969. Hay varias traducciones al castellano.
- MARX, K. y ENGELS, F.: *El manifiesto comunista*, Madrid, Ayuso, 1975.
- MENDUIÑA, A.: *Cómo paga España a sus maestros*, Barcelona, Avance, 1976.
- DE MIGUEL, A.: *Diagnóstico de la Universidad*, Madrid, Guadarrama, 1973.
- DE MIGUEL, A.: *Manual de la estructura social de España*, Madrid, Tecnos, 1974.
- DE MIGUEL, J. M.: *La reforma sanitaria en España*, Madrid, Cambio 16, 1976.
- DE MIGUEL, J. M.: *Sociología de la medicina*, Barcelona, Vicens, 1978 a.

- DE MIGUEL, J. M. (comp.): *Planificación y reforma sanitaria*, Madrid, CIS, 1978.
- Ministerio de Trabajo: *Situación actual y perspectivas de empleo de los ingenieros superiores*, Madrid, 1974.
- Ministerio de Trabajo: *Empleo de los profesionales superiores. Tomo I: análisis y perspectivas*, Madrid, 1976.
- Ministerio de Trabajo: *Situación actual y perspectiva de empleo de doctores y licenciados en ciencias y letras*, Madrid, 1977.
- Ministerio de Trabajo: *Situación actual y perspectivas de empleo de doctores y licenciados en ciencias económicas y empresariales*, Madrid, 1980.
- NICOLAUS, M.: *El Marx desconocido*, Barcelona, Anagrama, 1972.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT): *Condiciones de empleo y de trabajo de los trabajadores intelectuales*, Ginebra, OIT, 1977.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT): *La indiciación de salarios*, Madrid, Blume, 1981.
- Papers*. Revista de Sociología: «Estructura social de Catalunya», número 12, Barcelona, Península, 1979.
- PEDREIRA, J. L.: «¡No a la huelga de médicos del día 22!», en *El País*, 19 de julio de 1981.
- PÉREZ DÍAZ, V.: *Clase obrera, partidos y sindicatos*, Madrid, INI, 1980.
- POULANTZAS, N.: *Estado, poder y socialismo*, Madrid, Siglo XXI, 1979.
- PRICE, D. J. DE S.: *Hacia una ciencia de la ciencia*, Barcelona, Ariel, 1973.
- RODRÍGUEZ, C.: «La afiliación sindical de los técnicos», en *Argumentos*, núm. 7, Madrid, 1977.
- SÁEZ, C.: «Conflictos psiquiátricos en la última década española», en *Bugallo*, 78.
- SALGADO, E.: «El esquema salarial español», en *El País*, Madrid, 12-1977 y 6-12-1979. Basados en las encuestas de salarios de la Escuela de Organización Industrial.
- SÁNCHEZ CLEMENTE, M. e INFANTE, A.: «Los movimientos de masas del sector», en *Infante*, 75.
- SERRANO, A. y MALO DE MOLINA, J. L.: *Salarios y mercado de trabajo en España*, Madrid, Blume, 1979.
- SERRANO, J. A.: «La economía y los profesionales», en *Argumentos*, número 27, Madrid, 1979.
- SOLÉ, C.: «Aproximació a l'estudi de las classes sociales a Catalunya», en *Papers*, 80.
- STEWART, A. y otros: *Social stratification and occupations*, Londres, Mac Millan, 1980.
- SUBIRATS, M.: *El empleo de los licenciados*, Barcelona, Fontanella, 1981.
- Symposium sobre Colegios Profesionales (I): *Ponencias y comunicaciones*, Barcelona, mimeo, 1976.
- TAMAMES, R. (dir.): *Anuario económico y social de España, 1975*, Barcelona, Planeta, 1976.
- TEZANOS, J. F. y otros: *Las nuevas clases medias*, Madrid, Edicusa, 1973.
- TEZANOS, J. F.: y otros: «El perfil sociológico del militante socialista», *Boletín PSOE*, Madrid, 1981.
- THOMSON, E. P.: *The making of the english working class*, Ham-

- morsworth, Pelican, 1972. Hay traducción al castellano en Barcelona, Laia.
- TRÍAS, J.: «Apuntes para una geografía electroral», en *Argumentos*, número 3. Madrid, 1977.
- TRÍAS, J.: «Los resultados de las elecciones legislativas de marzo, de 1979», en *Argumentos*, núm. 22, Madrid, 1979.
- TRÍAS FARGAS, R. y PUIG, P.: *Las condiciones de trabajo de los economistas españoles*, Barcelona, Moneda y Crédito, 1972.
- TUÑÓN DE LARA, M.: *El movimiento obrero en la historia de España*, Madrid, Taurus, 1972.
- UBEDA, A.: *Estructura ocupacional y modos de producción en España a nivel regional*, Madrid, memoria al CIS, 1980.
- Varios autores (VVAA): *I Jornadas Sanitarias del PCE. Vol. I. Ponencias y comunicaciones*, Madrid, 1978.
- VEBLEN, T.: *Teoría de la clase ociosa*, México, Fondo de Cultura Económica, 1963.
- WESTERGAARD, J. y RESLER, H.: *Class in a capitalist society*, Hammorsworth, Pelican, 1976.
- ZARAGOZA, A.: «Tecnicos y classes sociales», en *Mientras Tanto*, núm. 1, Barcelona, 1979.
- ZARAGOZA, A.: «Problemática professional actual a Catalunya». en *Pepers*, 1980.

TITULOS PUBLICADOS EN LA COLECCION
«MONOGRAFIAS»

1. Estudios del C.I.S.: 1: *La reforma política. La ideología política de los españoles*, 1977, 150 ptas.
2. José Antonio Carmona Guillén: *Los indicadores sociales hoy*, 1977, 150 ptas.
3. José Jiménez Blanco, M. G.^a Ferrando, L. Aranguren, M. Beltrán: *La conciencia regional en España*, 1977, 250 ptas.
4. Jesús M. de Miguel (comp.): *Planificación y reforma sanitaria*, 1978, 480 ptas.
5. Estudios del C.I.S.: 2: *Partidos políticos e ideologías en España*, por F. Alvira, K. Horter, M. Peña y L. Espinosa, 1978, 225 ptas.
6. Jaime Martín Moreno y Amando de Miguel: *La estructura social de las ciudades españolas*, 1978, 350 ptas.
7. Jorge Verstrynge: *Una sociedad para la guerra*, 1978, 400 ptas.
8. José A. Garmendia: *Sociología. Claves para el estudio y la transformación de la estructura social*, 1979, 350 ptas.
9. Inés Alberdi: *Historia y sociología del divorcio en España*, 1979, 350 ptas.
10. Salvador Giner y Manuel Pérez Yruela: *La sociedad corporativa*, 1979, 250 ptas.
11. Ramón García Cotarelo: *Crítica de la teoría de sistemas*, 1979, 250 ptas.
- 12-13. J. Vidal Beneyto: *Alternativas populares a las comunicaciones de masas*, 1979, 500 ptas.
14. J. Francisco Marsal: *Dependencia e independencia. Las alternativas de la Sociología latinoamericana en el siglo XX*, 1979, 300 ptas.
15. J. Jiménez Campo: *El fascismo en la crisis de la II República*, 1979, 350 ptas.
- 16-17. E. Pinilla de las Heras: *Estudios sobre cambio social y estructuras sociales en Cataluña*, 1979, 550 ptas.
18. F. Alvira, M. Avia, R. Calvo y J. Morales: *Los dos métodos de las Ciencias Sociales*, 1979, 300 ptas.
19. Pío Navarro Alcalá-Zamora: *Mecina: La cambiante estructura social de un pueblo de la Alpujarra*, 1979, 500 ptas.
20. Bernabé López García: *Procesos electorales en Marruecos, 1960-1977*, 1979, 250 ptas.
21. Benjamín González Rodríguez: *El capital humano en el sector sanitario: La distribución de médicos en España*, 1979, 250 ptas.
22. Manuel García Ferrando: *Sobre el método (filosofía analítica e investigación empírica)*, 1979, 400 ptas.
23. Juan José Sánchez de Horcajo: *La cultura: Reproducción o cambio*, 1979, 400 ptas.
24. Miguel Beltrán Villalba: *Ciencia y Sociología*, 1979, 500 ptas.
25. Francisco Andrés Orizo: *Cambio socio-cultural y comportamiento económico*, 1979, 500 ptas.
26. Julio Iglesias de Ussel: *El aborto. Un estudio sociológico sobre el caso español*, 1979, 250 ptas.
27. Ignacio Sotelo: *América Latina: Un ensayo de interpretación*, 1980, 300 ptas.
28. Pedro González Blasco: *El investigador científico en España*, 1980, 600 ptas.
29. Isidoro Alonso Hinojal: *Educación y sociedad. Las sociologías de la educación*, 1980, 600 ptas.

30. Alfonso de Esteban: *Las áreas metropolitanas en España*, 1980, 550 ptas.
31. Luis García San Miguel: *Las clases sociales en la España actual*, 1980, 400 ptas.
32. Manuel Contreras: *El PSOE en la II República*, 1980, 550 ptas.
33. Alice Gail Beer: *Crecimiento urbano y participación vecinal*, 1980, 300 ptas.
34. Carlos H. Waismann: *Modernización y legitimación: la incorporación de la clase obrera al sistema político*, 1980, 400 ptas.
35. Eduardo Espin: *Azaña en el poder*, 1980, 600 ptas.
36. Adolfo Perinat Maceres y M.^a Isabel Marrades Tottarachi: *Mujer, prensa y sociedad en España, 1800-1939*, 1980, 500 ptas.
37. José Castillo Castillo: *La emigración española en la encrucijada: estudio empírico de la emigración de retorno*, 1980, 600 ptas.
38. José A. Garmendia (compilador): *La emigración española en la encrucijada: marco general de la emigración de retorno*, 1980, 600 ptas.
39. Ricardo Montoro Romero: *La Universidad en la España de Franco (1939-1970)*, 1981, 650 ptas.
40. José Luis Sangrador García: *Estereotipos de las nacionalidades y regiones de España*, 1981, 800 ptas.
41. Javier Terrón Montero: *La prensa en España durante el régimen de Franco*, 1981, 780 ptas.
42. José Almaraz: *La teoría sociológica de Talcott Parsons*, 1981, 900 ptas.
43. José M.^a Borrás Llop: *Francia ante la Guerra Civil Española: Burguesía, interés nacional e interés de clase*, 1981, 850 ptas.
44. Gloria Pérez Serrano: *Origen social y rendimiento escolar*, 1981, 700 ptas.
45. Jordi de Cambra Bassols: *Anarquismo y positivismo: el caso Ferrer*, 1981, 250 ptas.
46. Jorge Graciarena y Rolando Franco: *Formaciones sociales y estructuras de poder en América Latina*, 1981, 750 ptas.
47. Fermín de la Sierra, Juan José Caballero, Juan Pedro Pérez Escanilla, con la colaboración de Miguel de Oyarzábal: *Los directores de grandes empresas españoles ante el cambio social*, 1981, 800 ptas.
48. Petra M.^a Secanella Lizano: *La prensa en las elecciones norteamericanas de 1976*, 1981, 500 ptas.
49. Centro de Investigaciones Sociológicas: *Transición a la democracia en el Sur de Europa y América Latina*, 1981, 650 ptas.
50. Carlota Solé: *La integración sociocultural de los inmigrantes en Cataluña*, 1981, 850 ptas.
51. Jaime Martín-Moreno y Amando de Miguel: *Sociología de las profesiones en España*, 400 ptas.
52. Daniel Lacalle: *Trabajadores intelectuales y la estructura de clases*, 400 ptas.
53. Manuel Martín Serrano: *El uso de la comunicación social por los españoles*, 500 ptas.
54. Manuel García Ferrando: *Regionalismo y autonomía en España, 1976-1979*, 800 ptas.
55. Miguel Jerez: *Elites políticas y centros de extracción en España, 1938-1957*, 800 ptas.
56. Eduardo Huertas: *Teoría sociológica de las creaciones culturales. El estructuralismo genético de Lucien Goldmann*, 600 ptas.
57. Amparo Almarcha: *Autoridad y privilegio en la Universidad española: Estudio sociológico del profesorado universitario*, 500 ptas.
58. Rosa Conde (compiladora): *Familia y cambio social en España*, 650 ptas.
59. Javier Tussell: *Los constituyentes de 1931: Unas elecciones de transición*, 500 ptas.
60. Alejandro Lorca, Manuel García Ferrando y Antonio Buitrago: *Energía y Sociedad*, 500 ptas.