

CAPÍTULO OCHO

El impacto estratificador de la desregulación parcial en España:

Conclusiones

En este libro se han defendido dos tesis interrelacionadas. *Primera*, que en un contexto regulador caracterizado por elevados costes de despido y un sistema de negociación colectiva inadecuado para el desarrollo de un sindicalismo inclusivo, la desregulación parcial puede generar importantes desigualdades horizontales en el mercado de trabajo, es decir, patrones persistentes de diferenciación de oportunidades laborales entre trabajadores de productividad equiparable. *Segunda*, que la posición que ocupan los individuos dentro de estas nuevas estructuras de desigualdad horizontal puede tener efectos sobre sus actitudes y su comportamiento en los ámbitos sindical y político. La intensidad con la que se desencadenen estos efectos depende, no obstante, de cómo las identidades ideológicas de los individuos —que se adquieren fuera del mercado laboral mediante procesos de socialización política— filtren los intereses laborales potenciales que estas estructuras de desigualdad traen aparejados. Así pues, las identidades ideológicas de los individuos *median* los efectos políticos de las experiencias laborales en un mercado de *estables (insiders)* y *precarios (outsiders)*. Los efectos de la desregulación parcial en España ilustran hasta qué punto un cambio en el marco de regulación institucional puede llegar a convertirse en una importante fuente de estratificación en el capitalismo avanzado.

1. El impacto de la desregulación sobre las estructuras laborales

La *Primera Parte* de este estudio se ha centrado en el primer eslabón de esta cadena causal, es decir, en los efectos que la reforma de desregulación parcial inaugurada en 1984 ha tenido sobre las estructuras del mercado de trabajo español. El argumento es simple. Un determinado cambio en la política laboral (la reforma de 1984), aplicado dentro de un determinado contexto regulador, caracterizado por elevados costes de despido y negociación no inclusiva, afecta a las estrategias racionales de empresarios y empleados en torno a la apropiación de las rentas de empleo, como resultado de lo cual se genera una particular forma de desigualdad laboral: la segmentación por tipo de contrato.

Este argumento se sostiene sobre la idea de que la segmentación tiene, tanto un componente *endógeno*, como un componente *exógeno*. La fuente endógena o inmediata de la segmentación es el continuo *tira y afloja* que se establece entre empresarios y empleados por la distribución de las rentas que se generan de manera natural en todas las relaciones de empleo y, cuya fuente última, es lo que Williamson (1985) llama la idiosincrasia de los intercambios. El enfoque de la rentas de empleo aquí defendido, concibe, pues, que la segmentación laboral es siempre, en última instancia, consecuencia directa de las estrategias racionales de empresarios y empleados.

Estas estrategias racionales dependen, a su vez, de factores *exógenos* y, muy en particular, de la regulación institucional. La regulación es crucial para la segmentación porque influye, tanto sobre la *cuantía* de las rentas que se generan en las relaciones de

empleo, como sobre la *capacidad* de apropiación de las mismas por parte de empleadores y empleados. La experiencia española demuestra lo crucial que puede llegar a ser la (des)regulación institucional en la estratificación de los mercados laborales.

Se ha sostenido, pues, que la desregulación parcial generó estructuras de desigualdad *horizontal* en el mercado de trabajo español *porque* tuvo un efecto sobre las estrategias de optimización de rentas de empleo de empleadores y empleados. Sobre la base de contribuciones recientes a la literatura sobre economía laboral (véanse: Bentolila y Dolado 1994; Güell-Rotllan 2000), se han propuesto dos mecanismos causales que pueden explicar el impacto segmentador del cambio regulador en España: el *efecto incentivación* y el *efecto amortiguación*.

El *efecto incentivación* explica el impacto que tiene la desregulación parcial sobre la capacidad de apropiación de rentas de empleo de los empleadores. En un contexto de elevados costes de despido para los trabajadores indefinidos y alto desempleo, los empresarios pueden utilizar la posibilidad de renovación de los contratos temporales como un mecanismo eficiente a la hora de promover el esfuerzo productivo de su plantilla no estable. Incluso en los casos en los que la especificidad de la tarea es elevada —y, por consiguiente, donde debería haber, en principio, una ventaja mutua en mantener relaciones de empleo perdurables—, un índice adecuado de conversión en empleo indefinido puede permitir a los empleadores obtener un rendimiento por parte de sus trabajadores temporales, cuyo valor supere los costes que para la empresa tiene esta forma de incentivación, con lo cual se convierte en un mecanismo perfectamente económico. Por supuesto, cuanta más alta sea la especificidad de los

activos requeridos en el empleo —y cuanto más altos los costes de medición de la productividad del trabajador—, más alta tendrá que ser la tasa de conversión para que resulte una forma de incentivación eficiente frente a otros métodos propios de las relaciones de empleo cerradas. Así pues, el efecto incentivación contribuye a explicar por qué los contratos temporales se han convertido en el medio habitual de acceso al empleo en todas las clases ocupacionales —los contratos temporales reducen los costes de armonización del trabajador al puesto de trabajo y crean incentivos para los nuevos empleados sin coste alguno para los empresarios— y por qué las conversiones y los accesos al empleo indefinido son mucho más frecuentes en las tareas profesionales —donde la especificidad de los activos requeridos y los costes de medición de la productividad del trabajador son elevados— que en las tareas manuales de la industria y los servicios —donde especificidad y costes de medición son bajos (véase *Capítulo Tres*). También permite explicar por qué existe en España discriminación salarial en contra de los trabajadores temporales aún cuando el Estatuto de los Trabajadores establece el principio de igual retribución a igual trabajo (véase *Capítulo Cuatro*). El efecto incentivación impide a los trabajadores temporales obtener las rentas de empleo que los elevados costes de despido garantizan a sus homólogos indefinidos y debilita la posición de los trabajadores temporales frente a los empresarios. Esto último intensifica el antagonismo ‘*vertical*’ entre empleados y empleadores (véase *Capítulo Cinco*). Es así que el efecto incentivación puede explicar las desigualdades horizontales entre trabajadores indefinidos y temporales, así como la intensificación del conflicto vertical entre trabajadores temporales y empresarios.

El *efecto amortiguación* explica, a su vez, el impacto de la desregulación parcial sobre la capacidad de optimización de rentas de empleo de los trabajadores indefinidos. En

un contexto regulador caracterizado por elevados costes de despido para los trabajadores indefinidos y una negociación colectiva no inclusiva, un aumento en la proporción de los trabajadores temporales empleados en una determinada empresa aumenta la seguridad en el empleo de los trabajadores indefinidos y, por consiguiente, su capacidad de optimización de rentas de empleo. El *Capítulo Tres* ha demostrado cómo el aumento en la tasa de empleo temporal en el mercado laboral español está estrechamente relacionado con un aumento en la probabilidad de supervivencia en el empleo de los indefinidos. Este fenómeno se ha observado, tanto en las ocupaciones profesionales de la llamada clase de ‘servicio’, como en las ocupaciones ‘manuales’. De manera análoga, en el *Capítulo Cuatro* se ha mostrado cómo el aumento en el empleo temporal parece ir asociado a un aumento en el poder de negociación de los trabajadores indefinidos y, por lo tanto, a un aumento de sus salarios —lo que hemos llamado *renta de amortiguación* o *renta insider*. En suma, se ha aportado numerosa evidencia empírica que sugiere que la desregulación parcial ha redundado también en beneficio de los *estables*, en la medida en que el efecto amortiguación ha aumentado su capacidad de optimización de rentas de empleo frente a los empresarios. El efecto amortiguación constituye, por tanto, un segundo mecanismo de diferenciación horizontal, siendo el origen del conflicto potencial de intereses entre *estables* y *precarios*.

Para la correcta comprensión del efecto amortiguación resulta crucial reconocer que los sindicatos españoles actúan *de facto* como organizaciones de *estables* en la negociación colectiva. En este trabajo se ha sostenido, no obstante, que el carácter *insider* de los sindicatos españoles es más un reflejo de su debilidad, que de su fortaleza (véase *Capítulo Cuatro*). Se ha puesto de relieve, además, que determinadas

características del sistema español de negociación colectiva —en concreto, el peso que tiene la negociación sectorial, su escaso alcance y profundidad, los bajos niveles de coordinación entre las unidades negociadoras, el sesgo inflacionario del sistema y la competencia intersindical— son especialmente proclives a intensificar los efectos segmentadores de la desregulación parcial (véase *Capítulo Dos*). Unos sindicatos más fuertes y unidos, que actuasen en un contexto de negociación diferente, habrían estado en una posición mucho más propicia para desplegar estrategias inclusivas de representación de intereses que redujeran la brecha existente actualmente en las respectivas posibilidades de representación sindical que tienen *estables* y *precarios*. Como se ha argumentado en el *Capítulo Seis*, la existencia de esta brecha debilita aún más a los sindicatos porque aleja a los trabajadores temporales y desempleados de su área de influencia (véase más adelante).

El efecto amortiguación y el efecto incentivación se refuerzan mutuamente. El efecto amortiguación propicia un aumento de la capacidad de optimización de rentas de empleo de los trabajadores indefinidos. Una mano de obra *estable* más fuerte hace que los empresarios sean cada vez más reacios a convertir a sus trabajadores temporales en indefinidos —por temor a futuros costes de despido y la creciente *renta insider*. Por lo tanto, el efecto amortiguación reduce más aún la probabilidad de supervivencia en la empresa de los trabajadores temporales. A su vez, la creciente inseguridad de los trabajadores temporales implica una mayor eficiencia del efecto incentivación. Esto es así porque, cuanto mayor es el riesgo de quedar desempleado y cuanto mayor es la seguridad en el puesto de trabajo en el empleo indefinido, mayores incentivos tienen los trabajadores temporales para trabajar duro por la renovación de sus contratos. Por eso, un creciente efecto amortiguación reduce aún más las rentas de empleo de los

trabajadores temporales y debilita aún más su posición frente a los empresarios. Existe, pues, un efecto de retroalimentación o refuerzo entre los mecanismos de amortiguación y de incentivación. La evidencia presentada en los capítulos *Tres* y *Cuatro* es consistente con esta interpretación. Este efecto de refuerzo de los mecanismos de incentivación y de amortiguación podría explicar por qué la tasa de empleo temporal crece tan espectacularmente en el periodo estudiado, situándose en el nivel más alto de toda la OCDE.

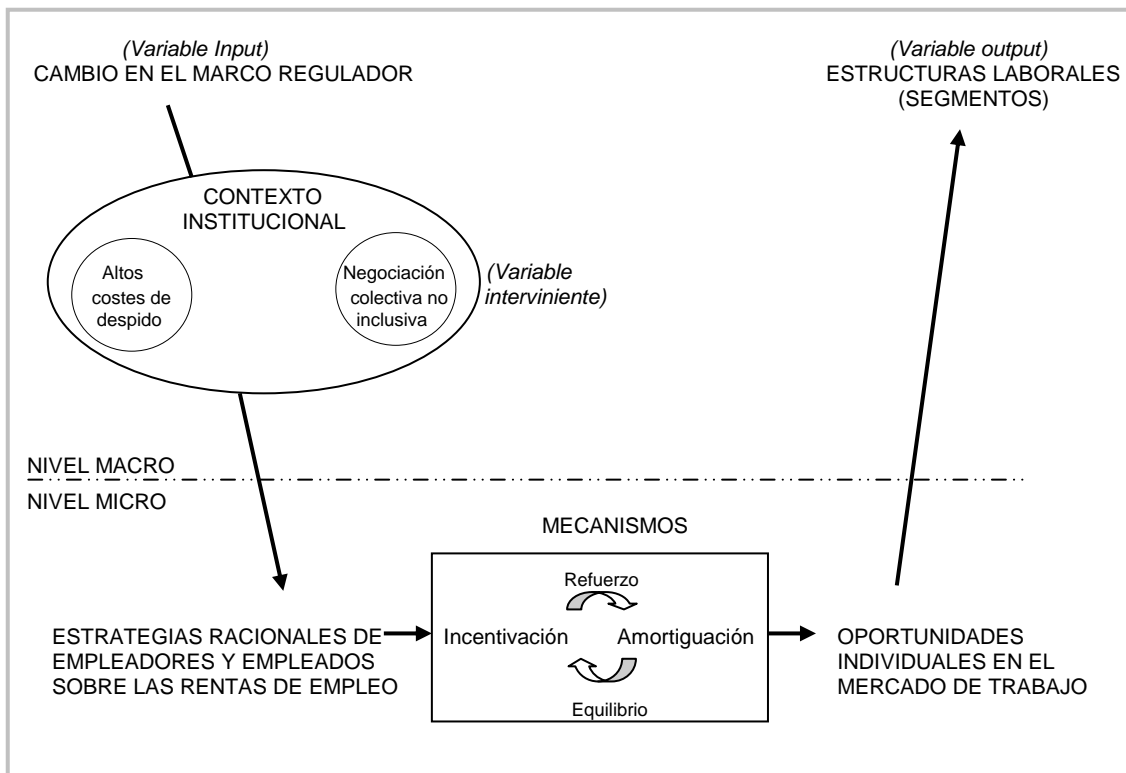
Se ha sostenido, sin embargo, que ni los mecanismos de amortiguación, ni los de incentivación, actúan de una manera lineal. En algún punto ha de terminar su refuerzo mutuo. La tasa de conversión de contratos temporales en indefinidos no puede reducirse linealmente con el aumento del empleo temporal porque, en el momento en el que los trabajadores temporales perciban que no tienen perspectivas de renovación/conversión, el efecto incentivación desaparecerá por completo. Es necesario, por lo tanto, un grado mínimo de conversión en empleo indefinido para que el efecto incentivación sea eficiente (véase *Capítulo Tres*). Asimismo, a partir de un determinado umbral, un incremento en la proporción de trabajadores temporales en la empresa podría empezar a debilitar, en vez de fortalecer, la posición negociadora de los *estables*. Tiene que haber, por consiguiente, un punto a partir del cual los trabajadores indefinidos dejen de aumentar su capacidad de obtención de rentas de empleo a costa del aumento de la precariedad de los temporales (véase *Capítulo Cuatro*). De todo lo cual se desprende que el sindicalismo excluyente o de *insiders* no es una estrategia de representación de intereses sostenible a largo plazo porque implica la reducción creciente de la base de apoyo de los sindicatos y, por lo tanto, su progresivo debilitamiento.

La segmentación por tipo de contrato debe llegar, pues, a algún tipo de equilibrio. La evidencia presentada en el *Capítulo Tres* induce a pensar que dicho equilibrio podría haberse alcanzado en algún momento entre 1991 y 1993. Es entonces cuando el proceso de segmentación se estabiliza con aproximadamente un tercio de los trabajadores empleados con contratos temporales y una tasa de conversión de contratos temporales en indefinidos de sólo en torno al 10 por ciento anual. En dicho estado de equilibrio, la tasa de desempleo fluctuaba alrededor del 20 por ciento de la población activa, es decir, exactamente el mismo nivel que llevó al primer gobierno de Felipe González a poner en marcha la reforma laboral de 1984. La combinación de mecanismos de amortiguación y de incentivación puede explicar por qué la flexibilización mediante el uso de contratos temporales, en un contexto de elevados costes de despido y negociación colectiva no inclusiva, puede tener escaso impacto sobre la tasa agregada de desempleo y, sin embargo, desencadenar intensos efectos de segmentación (véase también: Güell-Rotllan 2000).

En suma, la *Primera Parte* de esta obra ha mostrado cómo la desregulación parcial aplicada en el ámbito ‘macro’ (*variable input*), sobre un determinado contexto de regulación institucional (*variable estructural interviniente*), ha tenido un profundo impacto sobre las estructuras del mercado de trabajo (*variable output*), actuando como una fuente de diferenciación laboral que afecta a las oportunidades de empleo estable y ganancia salarial de los trabajadores. Los mecanismos de incentivación y amortiguación desencadenados por las estrategias racionales de optimización de rentas de empleo desplegadas en el ámbito ‘micro’ aportan las ruedas y engranajes de este proceso causal. Así pues, la *Primera Parte* de este estudio ha ofrecido una *explicación*

‘macro-micro-macro’ del cambio social que se ajusta al modelo de causalidad propugnado por Coleman (1986) (véanse también: Hedström y Swedberg 1998,21-2; Edling 1998,3-6).

Figura 8.1. El modelo de las rentas de empleo como aproximación causal macro-micro-macro



1.1. Implicaciones de la segmentación por tipo de contrato sobre las teorías de clase ortodoxas

El proceso de segmentación por tipo de contrato tiene importantes implicaciones para las teorías ortodoxas de la estratificación. La evidencia presentada en la *Primera Parte* de este estudio ha mostrado cómo la política de desregulación parcial ha provocado

una notable diferenciación de las oportunidades laborales *en el interior* de lo que generalmente se consideran agrupaciones ocupacionales homogéneas o *clases* de empleados. En España, los trabajadores con contratos indefinidos en ocupaciones de la clase trabajadora parecen disfrutar de niveles de seguridad en el empleo más propios de las relaciones de empleo de los profesionales —las llamadas relaciones *de servicio* (*service relationships*). Y a la inversa, los profesionales con contratos temporales muestran probabilidades de supervivencia en sus empresas que uno esperaría encontrar en las relaciones de empleo propias de los trabajadores manuales —las llamadas relaciones *de trabajo* (*labour relationships*) (véase *Capítulo Tres*). En otras palabras, ni los empleados de la clase trabajadora con contratos indefinidos, ni los profesionales con contratos temporales, parecen obtener las rentas de empleo que deberían corresponder a la especificidad de los activos requeridos para las tareas que realizan. Esto plantea un serio problema a las teorías de clase ortodoxas —al menos en lo que respecta a la teorización de la diferenciación de clase de los empleados.

Un ejemplo sacado del *Capítulo Tres* ilustra este punto. En 1997, el 61 por ciento de los trabajadores empleados en ocupaciones manuales cualificadas tenía un contrato indefinido. Este segmento de la ‘clase’ manual cualificada presentaba una tasa de desempleo del 6 por ciento y una antigüedad media en el puesto de trabajo de más de 12 años¹. Sólo el 10 por ciento de estos trabajadores manuales cualificados con contratos indefinidos temía perder sus empleos a lo largo del año. El 39 por ciento

¹ En este ejemplo utilizo sólo los datos referentes a la antigüedad media en el puesto de trabajo de los trabajadores empleados en el segundo trimestre de 1997. Utilizar la antigüedad en el empleo actual o en el último empleo es irrelevante para los propósitos de esta comparación entre trabajadores indefinidos y temporales.

restante de los trabajadores manuales cualificados empleados en 1997 tenía contratos temporales. Los manuales cualificados temporales presentaban una tasa de desempleo del 24 por ciento y una antigüedad media en el puesto de trabajo de sólo 14 meses. Además, un 62 por ciento de ellos temía perder sus empleos a lo largo del año. Teniendo en cuenta estas marcadas diferencias por tipo de contrato, ¿se puede seguir sosteniendo que ambos tipos de trabajadores participan en el mismo tipo de relaciones de empleo? ¿Tiene, en consecuencia, realmente sentido hablar de *una* clase de empleados manuales cualificados en España?

Las teorías de clase ortodoxas suelen dar por supuesto lo que Esping-Andersen (1993,8) ha denominado un mundo “*institucionalmente desnudo*” de “*mercados sin trabas*”. Esto hace que estén poco dispuestas a reconocer el papel crucial que desempeñan las instituciones en la formación de la estructura de desigualdad en el capitalismo avanzado. En defensa de los modelos de clase ortodoxos podría argumentarse, sin embargo, que éstos hacen caso omiso de la regulación institucional porque se centran únicamente en los aspectos más esenciales y constitutivos de las desigualdades estructuradas en las sociedades capitalistas. Sólo abordando los rasgos más importantes y comunes del capitalismo, sostendría este argumento, pueden las teorías de clase y sus esquemas asociados ‘viajar’ a través de diferentes contextos institucionales. Hay que tener en cuenta, sin embargo, que, si la mediación institucional es *en sí misma* un aspecto esencial y constitutivo del capitalismo avanzado, la utilización de estos modelos insensibles a las instituciones podría llegar a dificultar, en vez de favorecer, la comprensión causal de la desigualdad. El caso español demuestra que las instituciones realmente importan porque pueden tener un notable impacto sobre las estructuras de los mercados laborales, actuando como un

mecanismo de desigualdad que tiene su propia lógica; una lógica que no puede ser fácilmente reducida a la de los modelos de clase ortodoxos. Ésta es la razón y no otra por la que la segmentación desencadenada en España tras la reforma laboral de 1984 plantea un problema serio para estos modelos de clase.

Podría también argumentarse, en defensa de los modelos de clase ortodoxos, que la heterogeneidad *intraclase* no es un fenómeno nuevo y que su importancia siempre se magnifica si adoptamos una perspectiva transversal y estática en el estudio de la estructura de clases. En otras palabras, lo que realmente importa es la comprensión *dinámica* de los procesos de clase. Pero el caso es que, cuando la tasa de conversión en empleo indefinido es tan baja como la que observamos en España, una perspectiva dinámica sigue mostrando profesionales segmentados y obreros segmentados. El análisis de la dinámica de la segmentación ocurrida entre 1987 y 1997 sugiere con bastante claridad, además, que los mecanismos de amortiguación e incentivación, así como el efecto de refuerzo mutuo que se establece entre ellos, han funcionado dentro de las filas de las principales clases ocupacionales. Estos procesos de segmentación no pueden explicarse desde unas teorías de clase que permanecen ciegas al papel estratificador de las instituciones. Las dudas relativas a la *validez de criterio* de estas teorías para el caso español no se disipan al adoptar una perspectiva dinámica².

Puede que una perspectiva de diez años sea aún demasiado inmediata para estudiar los procesos de clase. Podría sostenerse que, desde una perspectiva histórica más distante, los procesos de segmentación aquí analizados aparecerían sólo como meras

² Sobre validez, véanse: Marshall (1998) y también: Bailey (1988) y Evans (1992b; 1998).

‘perturbaciones’ que no alteran de manera sustancial la lógica general de los modelos ortodoxos con respecto a las causas de la diferenciación de clase de los empleados en el capitalismo avanzado. Desde esta perspectiva histórica más distante, las variaciones influidas por contingencias institucionales no tendrían por qué cuestionar la validez de los modelos de clase ortodoxos. Esta tampoco parece una argumentación especialmente convincente. Es claro que las desigualdades generadas institucionalmente no tienen por qué durar para siempre. Por el contrario, es muy probable que se atenúen en el futuro. Sin embargo, no parece que haya razones suficientes como para esperar que esta posible atenuación de las desigualdades horizontales generadas por el cambio institucional se tenga que producir de forma ‘natural’, como resultado de su sumisión a la lógica de la diferenciación de clase (ortodoxa). Si las desigualdades entre empleados analizadas en la *Primera Parte* de esta obra llegan a reducirse en el futuro, lo más probable es que sea como consecuencia de un nuevo cambio en el marco de regulación institucional³.

En suma, una implicación clara del análisis presentado en la *Primera Parte* de este estudio es que la diferenciación de oportunidades laborales que se observa en el interior de los grupos ocupacionales comúnmente tomados como homogéneos cuestiona la validez de las teorías de clase ortodoxas. Estas teorías están centradas en el empresario y son insensibles al papel de las instituciones, por lo que resultan incapaces de explicar el crucial impacto segmentador que tiene el marco de regulación institucional en el capitalismo contemporáneo. Los modelos de clase ortodoxos lo

³ En este sentido, una cuestión especialmente interesante que debería abordarse en futuras investigaciones es el grado en que la reforma del mercado laboral de 1997 ha reducido la segmentación por tipo de contrato en el mercado laboral español.

tienen verdaderamente difícil a la hora de explicar las notables diferencias en materia de seguridad en el puesto de trabajo y de ingresos salariales que se dan en España entre trabajadores que realizan el mismo tipo de tareas. Esta aparente anomalía sólo puede explicarse dando cuenta de los factores exógenos de origen institucional que provocan la segmentación.

2. Efectos de la segmentación por tipo de contrato sobre las actitudes y el comportamiento sindical y político

Una forma de evaluar el impacto de las desigualdades horizontales generadas institucionalmente es observar sus efectos sobre las actitudes y los comportamientos políticos de los individuos, en tanto que trabajadores y electores. Si las desigualdades son profundas, deberían tener consecuencias políticas observables.

En la *Segunda Parte* de este estudio se han analizado los efectos de la segmentación por tipo de contrato sobre el comportamiento y las actitudes en los ámbitos sindical y político —lo que, en la nomenclatura sociológica clásica, se denomina la ‘conciencia’ de los trabajadores. En el *Capítulo Cinco* se ha argumentado en favor de definir esta ‘conciencia’ como aquellas actitudes y comportamientos de los individuos que tienen consecuencias para las organizaciones sindicales y políticas. Estas actitudes y comportamientos son los que establecen el vínculo entre la subjetividad individual en el nivel ‘micro’ y el funcionamiento de las organizaciones en el nivel ‘macro’. Se ha defendido, asimismo, la utilidad de diferenciar entre los ámbitos industrial y político,

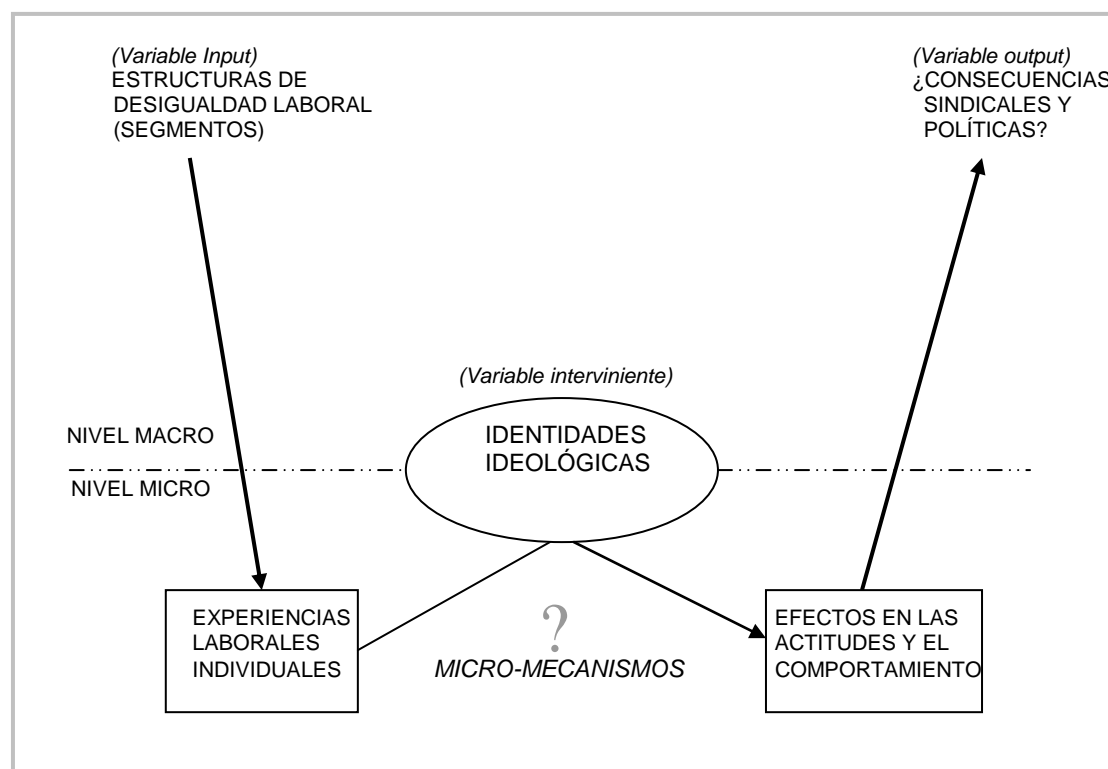
así como entre las actitudes de los individuos y sus conductas en cada uno de estos dos ámbitos.

En lo que respecta a la teoría, en el *Capítulo Cinco* se ha propuesto un sencillo modelo analítico para entender cómo la posición que ocupan los individuos dentro de las nuevas estructuras laborales generadas por la desregulación parcial podría afectar a sus actitudes y conducta en las esferas sindical y política. Este modelo podría denominarse *modelo de mediación ideológica*. La idea principal del modelo es que la probabilidad de que las experiencias laborales en un mercado de trabajo de *estables* (*insiders*) y *precarios* (*outsiders*) tengan consecuencias actitudinales depende de cómo los interés laborales potenciales que dichas experiencias implican sean interpretados o filtrados por las identidades ideológicas de los individuos —identidades que se adquieren mediante procesos de socialización política que tienen lugar fuera del mercado laboral. Así pues, uno de los supuestos del modelo es que los individuos son actores influidos por sus ideologías. Otro supuesto del modelo es que las identidades ideológicas son adscripciones subjetivas a principios, símbolos y argumentos no excesivamente elaborados y que, debido tal vez esa falta de elaboración, las identidades son fundamentalmente estables. Esto es, no quepa duda, un supuesto simplificador.

Las estructuras de desigualdad horizontal, cuyo origen se explica en la *Primera Parte* de esta obra, se toman, por tanto, en la *Segunda Parte* como *explanans* —en el nivel ‘macro’. La cuestión investigada es hasta qué punto las experiencias individuales en cada uno de los dos segmentos del mercado laboral considerados pueden tener consecuencias sobre las actitudes y la conducta de los individuos (*variable output*) y,

lo que es aún más importante, *cómo* se desencadenan dichas consecuencias (*mecanismos*). El análisis realizado en la *Segunda Parte* ha consistido, pues, en la búsqueda de mecanismos causales en el nivel '*micro*' capaces de explicar las consecuencias actitudinales de ser un *outsider* en el mercado laboral español.

Figura 8.2. Aproximación analítica utilizada en el estudio de los efectos de la desregulación parcial sobre las actitudes y los comportamientos de los trabajadores españoles en los ámbitos sindical y político



2.1. Segmentación por tipo de contrato e implicación sindical

En el *Capítulo Seis* se han estudiado los efectos de la segmentación por tipo de contrato sobre lo que se ha denominado implicación sindical. El análisis ha mostrado

que el hecho de tener un contrato temporal obstaculiza la participación en todas las actividades relacionadas con el ámbito sindical, independientemente de los mapas ideológicos de los trabajadores y de su grado de identificación subjetiva con los sindicatos. Así pues, el empleo temporal parece actuar como un impedimento “objetivo” de la acción colectiva. Se ha sostenido que dos mecanismos causales podrían explicar esta observación: la mayor *incertidumbre con respecto a los posibles beneficios* de la acción colectiva y, sobre todo, los mayores *costes disciplinarios* con los que se enfrentan los trabajadores temporales. Ambos mecanismos son consecuencias directas del proceso de segmentación.

También se ha descubierto que la precariedad laboral asociada al empleo temporal tiende a reducir la identificación subjetiva con los sindicatos. Los datos analizados sugieren que los *precarios* españoles albergan sentimientos de frustración respecto de las organizaciones sindicales existentes. Partiendo del análisis de evidencia cualitativa original, se ha identificado un mecanismo de *disonancia* subjetiva. Este mecanismo contribuye a explicar el proceso de distanciamiento subjetivo de los sindicatos. La evidencia cualitativa sugiere que es el contraste entre el ideal normativo de sindicalismo y la percepción de los sindicatos realmente existentes lo que provoca la frustración de los trabajadores *precarios*. Sobre la base de esta interpretación, se ha formulado la hipótesis de que la frustración debería ser mayor entre los trabajadores que, en virtud de sus mapas ideológicos, albergan mayores expectativas con respecto a los sindicatos. Esta hipótesis de la *disonancia* ha sido contrastada sobre muestras representativas usando técnicas estadísticas paramétricas y los resultados han sido positivos. La precariedad laboral parece, efectivamente, tener un impacto más fuerte precisamente entre los trabajadores de izquierdas y/o que albergan actitudes

favorables a la clase trabajadora. Esta conclusión es coherente con el modelo general de mediación ideológica.

Asimismo, se ha investigado hasta qué punto el proceso de distanciamiento respecto de los sindicatos podía explicarse como el resultado directo de la percepción por parte de los *precarios* de que los sindicatos *sólo* defienden a los *estables*. No se han encontrado, sin embargo, pruebas de que los sentimientos de indefensión de los *precarios* se correlacionen positivamente con la percepción de que los sindicatos defienden a los *estables*. Por el contrario, parece que el hecho de ser desatendidos por los sindicatos provoca, sobretodo, la sensación entre los trabajadores *precarios* de que los sindicatos han faltado a su promesa de defender a los trabajadores *en su conjunto*. Así pues, la frustración que provoca la precariedad laboral parece ser fundamentalmente '*sociotrópica*'. Este es un hallazgo interesante pues sugiere que la desigualdad horizontal entre *estables* y *precarios* no se traduce automáticamente en conciencia de antagonismo horizontal en el ámbito de las actitudes sindicales —al menos no en la mayoría de los casos. El modelo de mediación ideológica puede ofrecer una interpretación verosímil de este hallazgo: la frustración respecto de los sindicatos entre los *precarios* podría asumir sobre todo una forma *sociotrópica* porque la frustración es más alta precisamente entre aquellos individuos que, en virtud de sus mapas ideológicos, tienen más probabilidades de compartir valores solidarios —es decir, los *precarios* de izquierdas. No debería sorprendernos, pues, que los trabajadores en situaciones de precariedad frustrados perciban a los sindicatos como las 'autoridades fallidas' y que los culpen por haber faltado a la 'promesa' de defender a los trabajadores en su conjunto.

En suma, las conclusiones del *Capítulo Seis* muestran un claro proceso de distanciamiento respecto de los sindicatos por parte de los *precarios* españoles. Se ha argumentado que la erosión de la implicación sindical de los trabajadores representa una tendencia debilitadora de gran importancia para las organizaciones sindicales. Un sindicalismo de baja afiliación, como es el español, basa su fuerza en la capacidad de movilizar a los trabajadores. Si los trabajadores *precarios* dejan de responder a las llamadas sindicales a la movilización, los sindicatos se debilitan. La progresiva erosión de la implicación sindical entre un segmento cada vez más amplio de la fuerza de trabajo española constituye, por tanto, una amenaza de primer orden al poder de los sindicatos. El progresivo debilitamiento de los sindicatos los llevará a replegarse cada vez más sobre su base más fiel de apoyo: los *estables*. El riesgo evidente es que llegue un momento en el que los sindicatos se conviertan exclusivamente en organizaciones para la defensa de intereses particularistas en vez de intereses generales o ‘de clase’. A la larga, hasta los propios trabajadores *estables* podrían verse perjudicados por esta tendencia debilitadora. De esta manera, las consecuencias actitudinales de la segmentación por tipo de contrato podrían reducir aún más las oportunidades para la representación inclusiva de intereses. Tenemos aquí, pues, un nuevo efecto de refuerzo causal en el proceso de segmentación.

Estas consideraciones pueden ofrecer una interpretación de la reforma del mercado laboral de 1997, reforma que no se ha tratado en este libro. En abril de 1997, los dos sindicatos principales, UGT y CCOO, junto con las organizaciones de empresarios CEOE y CEPYME, firmaron un nuevo pacto de reforma del mercado laboral que fue saludado por *El País* como “*probablemente el acuerdo social más importante firmado en España en los últimos 15 años*” (EIRR 1997,28; Polavieja y Richards 2001,239-

40). La reforma de 1997 contenía medidas para reorganizar el marco institucional de negociación colectiva y, lo que es más importante, introducía un nuevo tipo de contrato que combina una duración indefinida con costes de terminación más bajos. El nuevo contrato es, por lo tanto, de naturaleza estable, aunque bastante más flexible — más barato de despedir— que el antiguo contrato indefinido.

Es indudable que el pacto de 1997 constituye, en sí mismo, un punto de inflexión para los sindicatos. Al acceder a él, éstos parecían reconocer, por primera vez, que existe una conexión entre la seguridad en el empleo de los *estables* y la inseguridad de los *precarios*, mostrándose aparentemente dispuestos a incorporar las inquietudes y demandas de éstos últimos (véase: Polavieja y Richards 2001). A la luz de esta discusión de los efectos de la segmentación sobre la implicación sindical y sus consecuencias para el sindicalismo español, la reforma de 1997 podría interpretarse como una señal de que los sindicatos españoles han asumido que un sindicalismo de *insiders* no constituye una estrategia sostenible a largo plazo. Esta es, en cualquier caso, una interpretación de difícil comprobación.

La evidencia sobre las consecuencias laborales de la reforma de 1997 es aún escasa y dispersa (véanse: Dolado, García-Serrano y Jimeno 2002; Polavieja y Richards 2001) aunque es un hecho que la tasa de temporalidad ha bajado mucho menos de lo que se esperaba, estando aún por encima del 30 por ciento de la población asalariada ocupada. El análisis del impacto de esta reforma sobre la estratificación laboral es una vía abierta para futuras investigaciones.

2.2. *Las consecuencias electorales de la segmentación por tipo de contrato*

En el *Capítulo Siete* se ha investigado en qué medida la segmentación por tipo de contrato ha influido también sobre el comportamiento electoral de los españoles. El análisis se ha limitado al estudio de las elecciones generales de 1996 (véase también Polavieja 2002). Estas elecciones fueron políticamente cruciales ya que significaron la primera victoria del *Partido Popular* (PP), de ideología conservadora, en la democracia contemporánea española. Así pues, las conclusiones sobre el impacto de la segmentación por tipo de contrato sobre la conducta electoral en 1996 son de una gran relevancia desde un punto de vista empírico.

Suponiendo que la intención de voto declarada antes de las elecciones de 1996 se materializara en voto real, en el *Capítulo Siete* se ha concluido que la segmentación por tipo de contrato tuvo un impacto electoral significativo porque favoreció, tanto el castigo *intra*bloques, como el castigo *inter*bloques en contra del Partido Socialista, entonces en el poder. Para ser más exactos, se ha aportado evidencia empírica que sugiere que, ante las elecciones de 1996, los votantes de izquierdas y ex votantes socialistas que estaban desempleados como consecuencia de la terminación de sus contratos temporales tenían más probabilidades de declarar su intención de votar, tanto a *Izquierda Unida* (IU), como al *Partido Popular* (PP), que los votantes de idénticas características y empleo indefinido. Además, el análisis ha ofrecido una explicación de las conexiones causales a nivel ‘micro’ que vinculan las estructuras laborales con estos efectos electorales observados.

Efectivamente, en el *Capítulo Siete* se ha demostrado que la precariedad laboral asociada con el empleo temporal puede favorecer la aparición de actitudes críticas con respecto a la situación general del país, o lo que se ha denominado *insatisfacción sociotrópica*. La precariedad del mercado laboral también puede suscitar la percepción de que el sistema político es incapaz de resolver los problemas ciudadanos, lo que se conoce en la literatura politológica como *sentimientos de ineficacia externa* del sistema político. Estos dos efectos contrastados se han interpretado como distintas manifestaciones actitudinales de *descontento político*. Los indicadores de descontento político pueden explicar los efectos electorales de la segmentación por tipo de contrato.

La evidencia presentada en el *Capítulo Siete* sugiere, además, que el castigo electoral no puede explicarse por la privación económica. Ni los ingresos por unidad familiar, ni la percepción subjetiva de la situación económica personal, han podido explicar el significativo impacto electoral que tuvo el desempleo entre trabajadores temporales en las elecciones de 1996. Este es un hallazgo interesante porque pone en tela de juicio el argumento postulado por Maravall y Fraile (1998; 2000) y, de una manera más general, la ampliamente compartida interpretación sociológica de las familias españolas como instituciones que atenúan conflicto político (véase *Capítulo Uno*).

Probablemente en contra de lo que cabría esperar desde la perspectiva de estos enfoques *"familiaristas"*, el *Capítulo Siete* ha mostrado que la experiencia del desempleo tras trayectorias laborales precarias en el segmento flexible del mercado laboral español puede dar lugar al voto de castigo con independencia de cuáles sean los ingresos familiares. Da la impresión, pues, de que la incertidumbre en relación con

el futuro en el segmento flexible del mercado de trabajo español puede provocar descontento político entre los votantes de izquierdas, sin que exista base alguna en la privación económica.

La incertidumbre laboral —en concreto, la que se vive en el desempleo— parece aumentar la insatisfacción sociotrópica. Los datos sugieren que esto por sí solo puede provocar un castigo *intra*bloques. El castigo *inter*bloques parece verse favorecido, además de por la insatisfacción sociotrópica, por la desafección política. A la combinación de insatisfacción sociotrópica y desafección se ha denominado *frustración política*. La frustración política es la forma más común de descontento político entre los *precarios* españoles. Se ha sostenido que este tipo de actitud minimiza las diferencias ideológicas percibidas entre los partidos contendientes y, por lo tanto, reduce los costes subjetivos del voto trans-ideológico. La frustración puede generar la sensación de que “*nadie lo puede hacer peor*” y favorecer, así, el castigo *inter*bloques.

En suma, la evidencia presentada en la *Segunda Parte* de esta obra sugiere que las desigualdades laborales desencadenadas institucionalmente pueden tener también efectos significativos sobre las actitudes y el comportamiento político y sindical de los individuos. En España los tuvieron, de hecho, al separar a los trabajadores de los sindicatos y a los votantes de izquierdas del Partido Socialista.

Así pues, el caso español ilustra hasta qué punto la desregulación institucional puede tener un impacto sobre las estructuras del mercado de trabajo, así como sobre las actitudes y el comportamiento dentro de los ámbitos sindical y electoral. Las

sociedades capitalistas avanzadas están filtradas por el marco de regulación institucional. El estudio del impacto estratificador de la desregulación parcial en España arroja luz sobre la naturaleza de la desigualdad en el capitalismo avanzado, un capitalismo mediado por numerosas instituciones.

Resulta cada vez más cuestionable pensar que la complejidad de los procesos de estratificación en el capitalismo contemporáneo puede ser representada mediante modelos y esquemas de clase que asumen la existencia de mercados laborales no regulados, donde los empleados son actores fundamentalmente pasivos, mientras que los empleadores tiene las manos libres para diseñar e implementar los contratos de empleo.