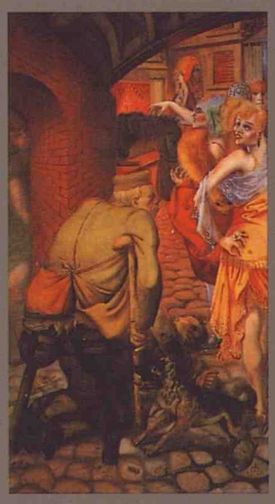
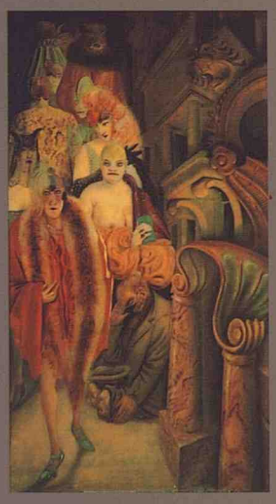
DOCUMENTACION Y ESTADISTICAS

Clases sociales: estudio comparativo de España y la Comunidad de Madrid 1991





Comunidad de Madrid
Consejería de Economía

Clases sociales: estudio comparativo de España y la Comunidad de Madrid 1991

Informe de base realizado por Juan Jesús González

Comunidad de Madrid

Consejería de Economía
Departamento de Estadística

Trabajo realizado por Convenio entre el Instituto Nacional de Estadística, la Comunidad de Madrid y el Instituto de la Mujer (BOE 4 de Diciembre de 1990).
Trabajo de Campo: Intercampo, Gallup y Random
Director del estudio: Julio Carabaña
Coordinador general: Juan Jesús González
Comisión de Seguimiento: Begoña Sanz (INE), Rosario Segura (Instituto de la Mujer), Rosa Goñi e Ignacio Duque (Comunidad de Madrid).
Ilustración portada: «La Gran Ciudad», de Otto Din, 1927-1928, Técnica mixta sobre tabla, 181x402.

EDITA: *Consejería de Economía de la Comunidad de Madrid.*
ISBN: 84-451-0539-6
Depósito Legal: M-37596-1992
Imprime y distribuye: einsa *EDICIONES INFORMATIZADAS, S.A.*
Tl.: *91/652 83 11 - 28100 Alcobendas (Madrid)

Presentación

El arranque de los trabajos que son el substrato del presente informe básico es el reconocimiento de algunas de las paradojas que nos depara la reciente evolución económica, social y política. La percepción de las paradojas implica la conciencia de la existencia de una desconexión lógica (y una inquietud anímica) entre los saberes convencionales respecto al funcionamiento de la dinámica social y política por un parte, y la información que nos arrojan los mismos acontecimientos por otra.

La necesidad de reflexión, nunca sobrante, se agudiza a la vista de que algunas de estas desconexiones tienen carácter profundo: entre cómo se debían comportar los fenómenos sociales y cómo lo hacen, entre lo que dicen los actores sociales y los efectos de sus acciones. Comenzando por los aspectos más epidérmicos, las transformaciones producidas en los últimos años en las orientaciones electorales no pueden producir más perplejidad. Visto más allá de las pequeñas variaciones porcentuales, la evolución de las orientaciones izquierda/derecha y su implantación en relación con la edad o el territorio (grandes ciudades-núcleos intermedios-mundo rural) llama ciertamente la atención. Además las propias formaciones políticas intercambian con una frecuencia que no permite calificarlas de ocasionales, los conceptos programáticos más nítidamente asociados tanto a las "izquierdas" como a las "derechas" y en ambos sentidos.

En el terreno de la dinámica social las perplejidades han sido tan fuertes y reiteradas, que quizá el atento observador debe hacer un pequeño esfuerzo histórico que le permita salir de una situación en la que realmente se está curado de espanto. La actividad de las organizaciones relacionadas con el mercado (sindicatos, patronal y otras denominadas "profesionales"), su relación entre sí, con los partidos políticos y con el Estado está muy lejos de poder ser entendida en términos clásicos.

También concurren bastantes paradojas en el terreno de las relaciones entre la dinámica política, la regulación por el gobierno de las relaciones económicas y los efectos de las políticas económicas sobre los intereses materiales de los distintos grupos de ciudadanos.

Naturalmente los anteriores párrafos evocan demasiados asuntos de muy distintos tipos, que aunque tienen su sentido en un aperitivo socráticamente provocativo, deben acotarse si se quiere pasar al trabajo práctico de intentar aclarar algo. Algunos de los interrogantes mencionados tienen un conjunto «intersección» que resulta recurrente: cuáles son los grupos sociales pertinentes para entender los trazos gruesos de la dinámica histórica, a partir de qué intereses se articulan, y cuáles son los límites de homogeneidad interna y de las diferencias entre ellos. Volver a hablar de clases sociales, si es que alguna vez se ha dejado de hablar de ellas, es tocar una llaga nunca cerrada, pues aquí no se puede decir que ni siquiera en términos "clásicos" se hubiera producido un consenso. No han estado las organizaciones políticas de izquierda ayunas de discusión sobre quiénes eran la o las clases a las que servían, aunque en las playas de los mares ideológicamente tormentosos se suelen encontrar más los restos de las recetas, de los catecismos, que las arquitecturas completas de naves complejas. En todo caso, los últimos años han añadido leña al fuego clásico en lo que se refiere al debate sobre las clases sociales.

Parece pues pertinente delimitar cómo se configuran estos grupos de homogeneidad, solidaridad y acción, qué relación tiene con las organizaciones sociales y el comportamiento político y quizá desde una reflexión de este tipo se puedan comprender mejor algunas de las paradojas antes mencionadas. Como es obvio el asunto tiene poco de académico ya que nos traslada al corazón del porqué y para quien de la acción política y de gobierno. El objetivo intenta situarse fuera de una fácil tentación, la de caer en una visión animista de los aconteceres históricos (sus-

tituyendo la historia *hecha* por los reyes a la *representada* por unos nuevos actores con intenciones y voluntad autónoma: las clases sociales).

La potencia teórica (para la práctica) de una adecuada comparación de los grupos sociales y sus intereses está fuera de duda. Se trata de una categoría que no sólo ocupa una importante rama de las ciencias sociales, sino que forma parte del acerbo de conocimiento implícito y explícito de todo hijo de vecino. Esta fuerza no deja de granjearle un aspecto débil; su polisemia concreta, en la medida que en la casa de cada vecino se entienden cosas diferentes respecto a lo que a veces es nombrado de igual manera, y a la inversa.

Tras el marcaje del horizonte y la designación de un objetivo es necesaria una tercera precisión: ¿qué tipo de esfuerzo realizar y cómo se ha concretado el proyecto?. Se ha pretendido que el análisis de las clases sociales combinase un cierto rigor analítico con la contrastación con alguna evidencia empírica. Puesto que se trataba de resolver las paradojas, se requería realizar una reflexión teórica de cuáles son los problemas que confluyen en este asunto, pero *no se buscaba hacer un "ensayo" teórico.* Era necesario realizar una investigación que remitiese materiales empíricos, ya que las distintas conjeturas deberían ser sometidas a todo el examen que es posible efectuar en el terreno de las ciencias sociales. Una segunda premisa ha sido proceder de manera que se pudiera derivar una comparación de resultados: al menos en el espacio, pero facilitando que se hiciera también en el tiempo. La comparación de casos sujetos a distintas condiciones está en el corazón tanto de la actividad científica, como en la esencia del sentido común y debía ser incorporada como requisito básico de este proyecto.

La complejidad del objetivo hacía conveniente, además, situar la iniciativa en un medio ambiente adecuado: la apertura intelectual y la difusión de la información. Conviene señalar que no se trataba de solicitar un informe "de encargo", y mucho menos con la pretensión de demostrar algo ya previamente sabido de antemano. La supuesta ventaja para el equipo de investigación de contar con un cliente que no dice saber el tipo exacto de traje que quiere, estaba contrarrestada con una condición de transparencia en el proceso de confección. Comprendiendo que la tarea excede a lo que puede hacerse por un sólo grupo de personas en un tiempo no muy dilatado, había que buscar un procedimiento que generalizase al máximo el número de reacciones en cadena posibles. El objetivo no era solamente producir algunos informes hoy denominados "básicos", sino un conjunto de trabajos que permitieran en numerosos investigadores utilizar lo realizado y, especialmente, la evidencia empírica producida, para ahondar aspectos no tratados por el equipo formado al efecto o poder reinterpretar los mismos resultados desde otros puntos de vista (opuestos o complementarios).

La existencia de un proyecto internacional comparativo sobre estructura, conciencia y biografía de clases, enmarcado dentro del llamado "marxismo analítico" y que ha producido estudios para numerosos países, representaba una sólida plataforma para el despegue del proyecto. Por una parte la preocupación por la contrastación empírica era una ventaja dentro de las numerosas escuelas que se inscriben como herederas del marxismo clásico, y por otra, la comparabilidad internacional permitía apoyar la línea diseñada. La opción tomada tiene un inconveniente genérico y varios específicos. Se puede denominar genérico al inconveniente que tiene la elección de un determinado marco teórico frente a otros alternativos y a la postre la elección de una "escuela" frente a las varias posibles. Se trata de un inconveniente no soslayable en términos absolutos ya que la única manera de evitarlo sería vaciar el proyecto de todo contenido teórico, lo que era incongruente con la finalidad perseguida. Entre los inconvenientes específicos el de mayor calibre es el derivado de la muestra de países para los que existe comparación: Estados Unidos, Suecia, Finlandia, Noruega, Canadá, Gran Bretaña, Nueva Zelanda, Dinamarca, Alemania Occidental y Australia, ya que por diversas razones no se pueden tener al mismo nivel los estudios de otros países. Esto hace que los términos comparativos sean, sobre todo, respecto a países nórdicos y del mundo anglosajón, pero lo cierto es que no existía otra opción que tuviese un espectro internacional más diversificado. Además existe otro inconveniente no despreciable en lo que se refiere a la limitada potencia de los instrumentos empíricos utilizados en los estudios de algunos de estos países.

La decisión del estudio español ha sido, por una parte, contar con unas investigaciones basadas en una amplia representación muestral y sobre instrumentos de medición cuantitativa lo más rigurosos posible y, por otra parte, introducir las diferencias internas como un segundo término comparativo garantizando al menos la comparación entre la Comunidad de Madrid y el to-

tal nacional. El trabajo del equipo español ha jugado también como contrapeso de los inconvenientes de una opción "de escuela" ya que, manteniendo las virtudes de la posibilidad comparativa, el informe termina desarrollando una llamada nueva condición socioeconómica. Dicha opción combina las virtudes comparativas, con un cierta reelaboración propia de las categorías de clase y su adaptación a un país de nuestras características estructurales, en dos aspectos que resultan especialmente diferentes respecto a los trabajos realizados en el mundo anglosajón o nórdico: la magnitud estructural del paro y el peso de los autopatronos. El apoyo institucional del proyecto ha permitido ,además, realizar un trabajo empírico sobre una sólida base muestral y con todas las garantías metodológicas que suponen la implicación de las instituciones estadísticas oficiales. El refuerzo de la muestra de la Comunidad de Madrid permite la consideración del caso de una región metropolitana dentro de un conjunto nacional más amplio.

De acuerdo a todos los anteriores presupuestos se presenta en este libro un informe de resultados básicos, al tiempo que el Departamento de Estadística de la Comunidad de Madrid ha asumido por acuerdo y en representación de las instituciones intervinientes la puesta a disposición de los ficheros básicos y las explicaciones metodológicas de la encuesta realizada.

No es posible realizar un resumen de los principales resultados, puesto que este es el objetivo del propio informe, pero sí se pueden señalar algunos aspectos. La definición de clases sociales que realiza el estudio por combinación de la situación de los activos en relación con la propiedad de los medios de producción, el nivel de cualificación y su posición en la jerarquía organizativa del trabajo pasa un primer test positivo en cuanto a su relevancia para explicar un asunto clave: las diferencias de ingresos monetarios para rentas no patrimoniales. No es mucho, principalmente por las dificultades de medición del conjunto de rentas, y la atribución de las familiares, pero es un intento en el que son frecuentes los naufragios. Destaca como resultado sorprendente la evidencia de que la capacidad predictiva del modelo es mayor en el caso de las mujeres activas, que en el de los hombres.

El informe destaca y asume operativamente las dos peculiaridades del modelo clasista español: la existencia de un nivel de paro como característica estructural y que la comparativamente abultada pequeña burguesía propietaria es producto del gran número de autopatronos, generalmente apoyados en los sistemas de ayuda familiar. La peculiaridad de dichas características, anudadas en la evolución del desarrollo capitalista español desde hace más de un siglo, no impide ver que también se dan similitudes que llaman la atención en comparación con otros casos y especialmente en relación con un caso tan paradigmático como el británico.

El informe desarrolla desde varias perspectivas un aspecto novedoso: los efectos y mecanismos de autoalimentación del papel clave del Estado en la configuración de clases, no sólo en su concepción clásica de árbitro que dirime en sentido clasista las disputas entre los grupos sociales, sino como sistema con un creciente papel en la regulación económica y como patrón de una numerosa fuerza de trabajo. Esta significa que el Estado no sólo es la cancha y el árbitro de los conflictos sociales sino que tiene un alto poder de modelación de la misma estructura de clases. Esta transformación tiene un escenario privilegiado: los efectos cuantitativos y cualitativos que se producen con la entrada masiva en el mercado de trabajo de las mujeres que tienen en el sector público sus oportunidades cualitativas más importantes y un acceso mas igualitario a los puestos de mando y cualificados, en los que no se sitúan en la misma proporción en el sector privado. El informe estudia estos efectos en la estructura de clase a través de la creación de un fuerte sector público, orientado a los servicios educativos, sanitarios y sociales, fruto de las viejas luchas sociales, sector público que es el principal escenario de la incorporación laboral de las mujeres y que de esta manera transforma las funciones y los papeles de las unidades familiares y coloca a un amplio conjunto de estratos sociales con una referencia "patronal" de tipo público.

Al plantearse la acción de las clases, el informe ha debido recalar en la peculiar debilidad organizativa en el terreno civil de la sociedad española. Esta circunstancia plantea especiales paradojas en el terreno sindical, ya que los sectores estructuralmente más débiles son aquellos en los que los sindicatos presentan menor área de influencia, con lo que esto representa de tensión en el sentido de que puedan primar los intereses particularistas (o corporativos) frente a los universalistas en la dinámica de la acción colectiva. Las aportaciones del estudio son significativas pero no unidireccionalmente concluyentes, ya que por una parte registra niveles de asociacio-

nismo directamente correlacionados con las clases sociales mejor situadas en la jerarquía, y por otra parte, en el caso de la Comunidad de Madrid, se detecta una asociación significativa entre nivel de sindicación y trabajadores "manuales" (que parece tener su anclaje en el peculiar proceso histórico de formación de la clase obrera madrileña).

El estudio constata, desde muy diversos puntos de vista que en la actual coyuntura política española se produce una débil relación bidireccional entre la clase y las opciones electorales, sean de derechas o de izquierdas. El análisis del carácter medio (o contradictorio) de las opciones de la clase media no es sencillo de resumir, pero en todo caso se produce una difícil penetración de la izquierda, y especialmente del PSOE, a la hora de contar con apoyos electorales. El factor clave es la relación de los diferentes grupos con el sector público. Se puede suponer que apoyar a una opción electoral que además ejerce de patrón en las relaciones laborales directas, entraña sus contradicciones, pero esto no parece representar problemas especiales para la derecha nacionalista que conserva el apoyo político de los empleados cualificados y cuadros de su sector público regional; respecto a los cuales también ejerce de jefe laboral.

Afortunadamente la inclusión en el análisis de la Comunidad de Madrid revela resultados diferentes a los "esperables". El informe no parece dejar traslucir a primera vista que el acentuado desarrollo de una región metropolitana como Madrid permita detectar niveles de desigualdad o dualidad más notables que en otras regiones, aunque al respecto deben tomarse algunas precauciones metodológicas ya que la situación de las clases más elevadas no puede detectarse por la metodología de encuesta muestral, por muy rigurosamente que sea aplicada. Por otra parte el informe aporta evidencias de interés respecto a la peculiar relación entre clase y espacio electoral en la región de Madrid.

Lógicamente el informe básico que se presenta deja numerosos aspectos sin tratar o sin aportar información substantiva, tanto porque no busca responder a todos los interrogantes planteados en la investigación, como porque no todos ellos son abordables con la metodología desarrollada. Sirva la mención de los aspectos que siguen como estímulo a la investigación y a la apertura del proyecto. En la medida que la actual determinación de la clase social y la relación con el mercado no está basada en único activo y perceptor de rentas (hombre y padre de familia), está abierto el estudio de las múltiples determinaciones que confluyen en la asignación de clase a las distintas unidades familiares, en la medida que ahí también se debaten los problemas de inserción y de movilidad social. La evidencia empírica también incita a incluir en el análisis distintos factores que han sido tratados como patrimonio casi exclusivo de "lo demográfico": el efecto generación y el efecto migración. El análisis de tipo longitudinal debe completar el corte transversal de una encuesta, ya que en cada momento los grupos sociales son plataforma de su propia historia y de los embriones de su futuro, por lo que el análisis de clase "por generaciones" resulta especialmente pertinente a la hora de aislar factores homogéneos explicativos de los distintos comportamientos.

El análisis de la actual coyuntura histórica española en relación con las clases sociales precisa del acercamiento a dos problemas cuyo estudio no parece ser adecuado a partir de la metodología desarrollada (encuesta muestral con cuestionario). La transición democrática y la década de poder socialista han conllevado, junto a otros fenómenos más comentados pero de efectos menos duraderos, a un cambio de la relación entre las clases y el Estado que podemos denominar como "pérdida de la inocencia fiscal". Significa que para cada clase el coste del sostenimiento del Estado no es despreciable, fruto de su papel en la política económica y en unos servicios sociales que suman un gran porcentaje del producto interior bruto. Esto supone grandes cambios tanto en las relaciones de las clases medias con el Estado, como en el papel de las clases en relación con las opciones políticas. Además este mismo período histórico supone el de la extensión del individualismo como patrón de funcionamiento en todas las esferas. La extensión "en profundidad" de las relaciones capitalistas en su fase de consumo han provocado grandes transformaciones en la manera en que todos los individuos y grupos sociales se plantean sus relaciones con la economía, los servicios, la cultura o la política. Quizá la crisis económica limite la permanente esquizofrenia que supone la alabanza del sistema individual de enriquecimiento, al tiempo que se clama por la falta de moralidad y un adecuado funcionamiento de los mecanismos "correctivos" y "sociales", que a veces no se suele estar dispuesto a pagar, ni frente a los cuales se piensa que debe haber renuncia alternativa alguna.

Los aspectos últimamente mencionados abogan por una continuación y una apertura metodológica de las investigaciones realizadas. Pero, en todo caso, antes de pensar en nuevos desarrollos es el momento de ofrecer este primer producto y los datos de base de la encuesta a los investigadores e interesados a fin de que completen y debatan los análisis realizados. Parece bastante seguro que el análisis de clases es uno de tantos fantasmas cuyo periódico regreso nos depara el topo de la historia.

Los agradecimientos institucionales y personales deben estar a la altura de las meritorias contribuciones al proyecto. La colaboración entre el Instituto Nacional de Estadística, el Instituto de la Mujer y la Comunidad de Madrid ha resultado modélica para un proyecto largo y complejo como el presente. Julio Carabaña ha hecho gala de un conjunto de virtudes que no suelen encontrarse juntas: conocimientos para formular las orientaciones directoras, trabajo incansable a pie de obra y generosidad en su dedicación al proyecto. Juan Jesús González ha armado durante los últimos tres años el esqueleto de la investigación y redactado un informe básico que oferta información sobresaliente y que rebasa las expectativas concebidas respecto del mismo. Se agradece igualmente al amplio equipo de investigación, a las empresas contratadas para el trabajo de campo y a los informantes encuestados su contribución a los trabajos. La difusión de estos resultados es un intento de devolver a los usuarios sus aportaciones.

Joaquín LEGUINA HERRAN
PRESIDENTE DE LA COMUNIDAD DE MADRID

Introducción

La tradición estadística española reciente se ha situado, habitualmente, al margen de la producción sistemática de información sobre la dimensión cuantitativa de los grupos sociales. También ha sido parca para ofrecer informaciones demográficas, sociales o económicas diferenciadas por clase social, o por aquella aproximación empírica considerada como más próxima.

No siempre ha sido así. Sin remontarnos a precedentes más embrionarios los censos de 1786-87 y de 1797 (conocidos como de Floridablanca, el primero y de Godoy o Larruga, el segundo), realizaron una clasificación socioprofesional cerrada, que hoy llamaríamos precodificada, que supone tanto una visión de lo que los contemporáneos creían que era la dimensión estamental y clasista del momento, como un esfuerzo de investigación empírica por medir la dimensión cuantitativa de los distintos grupos sociales. Especial objetivo del momento era la determinación de lo que para la mentalidad ilustrada aparecía como la principal perversión de la estructura social del momento: la extensión de las "manos muertas", especialmente en referencia al clero regular.

Las peculiaridades del proceso histórico, administrativo y técnico del XIX español determinaron en lo que respecta a éstos asuntos una tardía aparición de información sobre características socioprofesionales habida cuenta que los diversos censos, salvo el de 1877, naufragaron primero en la alternativa entre sistema "precodificado" respecto al sistema de cédulas individuales o familiares y posteriormente a la hora de establecer una clasificación socioprofesional que permitiese digerir las respuestas abiertas de dichos cuestionarios. Toda la literatura en relación con los estudios de clases o con el análisis de "la condición de la clase obrera" según se enunciaba en la época, quedó al margen de la tradición de la estadística oficial, completamente desconectada de los trabajos de los higienistas o reformadores urbanos, que en ése momento se situaban a la vanguardia de los estudios empíricos sobre los grupos sociales.

Solamente la aparición de una versión a 31 categorías de la clasificación en 91 rúbricas de Bertillón, sancionada en la reunión del Instituto Internacional de Estadística en su reunión de Chicago de 1893 abre una serie que abarca los censos entre 1900 y 1940. Ni la Comisión de Reformas Sociales, ni la agitada historia social de la primera mitad del presente siglo aportan casi nada al aumento y mejora de los niveles de información de la estadística oficial. Desde 1950 a la actualidad el planteamiento en cuanto a información socioeconómica de tipo censal se basa en un cuádruple sistema de clasificación: relación con la actividad económica (diversos tipos de activos e inactivos), grupos profesionales, rama de actividad económica y relación con los medios de producción (también llamado situación profesional o antiguamente formas de trabajo). El Censo de 1970 implanta por primera vez una Condición Socioeconómica, de acuerdo según se declara a las recomendaciones internacionales sobre los censos del momento, que ha perdurado sin demasiados retoques hasta la actualidad. La aparición de la Encuesta de Población Activa, que por sí sola supone toda una época en la investigación social, es un buen indicador de la mayor preocupación por el particular, pero sus clasificaciones no se han apartado mucho de las utilizadas en los trabajos censales.

La fecunda actividad intelectual en esta materia de los años sesenta ha dejado una muestra, al parecer solo como proyecto, de lo que fue el precedente mas cercano de estos trabajos, el "Proyecto para un estudio sobre estratificación y movilidad en España" (INE, Octubre 1972) que ya hizo en su momento un repaso sistemático de estos problemas señalando en su introducción que "el insatisfactorio estado en que se encuentra la elaboración teórica de los conceptos de estratificación y movilidad sociales, su patente insuficiencia y la confusión y el desacuerdo generalizado nos ha obligado a dedicar a éste análisis un amplio espacio" (pag. 4). La propia Encuesta Sociodemográfica del INE (1991), o las Encuestas Demográficas realizadas por el Ins-

tituto Vasco de Estadística (1986 y 1991), Instituto Valenciano de Estadística (1989) o el Departamento de Estadística de la Comunidad de Madrid (1986 y 1991) aportan diversas maneras de acercamiento al tema.

Sirva lo anterior para justificar la tarea por la cual las instituciones estadísticas retoman su preocupación por las categorías que se utilizan en la estadística oficial. El apoyo institucional prestado a unos trabajos como los que se presentan en esta publicación no representan pues una simple actitud de mecenazgo de los patrocinadores, sino un apoyo interesado, ya que se intenta de esta manera cumplir dos objetivos: recuperar la necesaria relación entre la investigación y las instituciones estadísticas e intentar derivar de los estudios que se realicen categorías de clasificación empírica que puedan ser incorporadas a los trabajos estadísticos regulares.

En la producción de la información estadística socialmente necesaria y científicamente pertinente es conveniente que las oficinas de estadística cuenten con un apoyo amplio y diversificado, de modo que se produzca un cierto "consenso" sobre a las categorías que utilizan. En este momento se produce una coyuntura idónea para plantearse este asunto ya que la aprobación de una nueva Clasificación Nacional de Ocupaciones, que sustituya a la vieja CNO-79 y la adapte a la clasificación internacional (ISCO-88), exige plantearse la actualización de la condición socioeconómica. Conviene aprovechar estudios como éste, como la reciente Encuesta Sociodemográfica del INE y una gran variedad de iniciativas de producción de información para discutir criterios y aunar esfuerzos en busca de clasificaciones socioeconómicas de mayor pertinencia teórica y rigor empírico. A tal efecto es conveniente que el Instituto Nacional de Estadística actúe en su papel de coordinador y homogeneizador del sistema estadístico, e impulse el debate y sume esfuerzos ya que, por los muchos requisitos que debe cumplir, una clasificación que se utilice como aproximación básica a la estratificación social no se improvisa.

Como han demostrado diversos análisis comparativos las clasificaciones que utilizan las oficinas de estadística de distintos países no sólo son un instrumento de obtención de información, sino que vistas en su perspectiva histórica suponen una auténtica radiografía de cómo cada sociedad en un momento histórico concreto considera su propia división clasista. Es mucho lo que desde el Departamento de Estadística se ha aprendido con el apoyo a un proyecto como éste, cuyos resultados pueden ser también reciclados en el planteamiento de los sucesivos trabajos, ya que nuestra tarea es producir la información más necesaria y pertinente para los distintos estudiosos sociales y para cualquier ciudadano interesado.

Justo es resaltar el interés que ha tenido el colaborar en este proyecto con el Instituto Nacional de Estadística y el Instituto de la Mujer. Esperamos que este interés abone otros trabajos futuros. También se ha recibido apoyo para la realización del estudio piloto por parte de la CICYT, y en diversos aspectos de IESA (CSIC).

Hay que agradecer, también, la dedicación prestada por Julio Carabaña y Juan Jesús Gonzalez al proyecto, en el que han confirmado la confianza que en ellos se había depositado.

Finalmente y de forma especial, hay que agradecer la cooperación de todos aquellos que con su respuesta y trabajo han hecho posible este estudio.

Carmelo DIAZ MARZO
DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO DE ESTADISTICA

Indice general

PRIMERA PARTE: INTRODUCCION Y MARCO DE ANALISIS

I. Introducción 15
1. Antecedentes 17
2. Principales objetivos 18

II. Marco teórico y metodológico 21

A. Presupuestos teóricos 23
1. El debate reciente sobre las clases 23
a. ¿clases todavía? 23
b. la corriente neoweberiana 23
c. la corriente neomarxista 27
2. Lo que hay de medio en la nueva clase media 30
3. Naturaleza y alcance del fenómeno clasista en las sociedades postindustriales 32

B. La construcción empírica de las clases 35
1. Ocupación y clase 35
2. La categoría socioeconómica 38
3. Los modelos de Goldthorpe y Wright 40
4. El rendimiento empírico de los modelos 45
5. A modo de conclusión: propuesta de nueva categoría socioeconómica 48

SEGUNDA PARTE: LA ESTRUCTURA DE CLASE

III. El mercado de trabajo 63
1. Mercado de trabajo, ocupación y estructura de clase 65
2. La evolución reciente del mercado de trabajo 68
3. La participación laboral de los españoles 71
4. Rasgos básicos del mercado de trabajo 74
5. La estructura ocupacional 81

IV. La estructura de clase de la sociedad española 91
1. La estructura clasista 93
2. Las peculiaridades del caso español 95
3. Clase y género 97
4. Clase y estado 106

V. Comparación interregional: la Comunidad de Madrid 111
1. Mercado de trabajo y estructura ocupacional 113
2. La estructura de clase 123

TERCERA PARTE: LA FORMACION DE CLASE

VI. Organización y acción de clase 133
1. Articulación de intereses y análisis de clase 135
2. Clase y organización 138
3. Intereses de clase y acción colectiva 140
4. La vinculación sindical 143
5. Clase y viinculación sindical 148

VII. Clase, sistema de partidos y apoyo electoral 155
1. La fuerza política de la clase 157
2. Sistema de partidos y apoyo clasista 160
3. Clase e intención de voto 164
4. Clase, estado y apoyo electoral 171

VIII. Organización y formación de clase: la Comunidad de Madrid 179
1. Clase y vinculación sindical 181
2. Clase y apoyo electoral 191

IX. Anexos 199
A. Metodología y diseño muestral 201
B. La operacionalización de los modelos 205
C. La nueva clasificación de ocupaciones 211
D. Cuestionario de la encuesta 221

Primera parte:

Introducción y marco de análisis

I. Introducción

1. ANTECEDENTES

El Proyecto Internacional de Investigación sobre Estructura, Conciencia y Biografía de Clase tiene su origen en la Universidad de Madison (Wisconsin), bajo la iniciativa de Erik Olin Wright. Durante los años setenta, Wright puso las bases teóricas de una investigación empírica sobre las clases sociales en USA, al tiempo que inició gestiones encaminadas a conseguir la participación de otros países y, con ello, la comparabilidad del proyecto. En 1980 se consiguió un acuerdo entre investigadores de diversos países que dio lugar a una secuencia de encuestas en Estados Unidos (en ese mismo año), Suecia (1981), Finlandia, Noruega y Canadá (las tres en 1982), Gran Bretaña (1983), Nueva Zelanda (1984), Dinamarca y Alemania Occidental (ambas en 1985), Australia (1986) y una pequeña encuesta en Japón (1987) (1).

A finales de los ochenta, **el proyecto entró en una nueva fase,** ampliando el campo de estudio por una doble vía, ya fuera mediante la repetición de la encuesta en algunos de los países citados (así se ha hecho en USA), ya mediante su replicación en otros países con perfiles distintos de los anteriores (como es el caso de Taiwan, Corea del Sur y la Federación Rusa), habiéndose realizado contactos también con investigadores de algún país de Europa del Este, Norte de Africa y de Latino América.

Por lo que se refiere a España, la Comunidad de Madrid y el Instituto Nacional de Estadística han establecido un acuerdo de colaboración tendente a desarrollar el proyecto, acuerdo suscrito también por el Instituto de la Mujer. Los antecedentes básicos están recogidos en el "Convenio de colaboración entre la Comunidad de Madrid y el Instituto Nacional de Estadística para la realización en España de un Proyecto Internacional de Investigación sobre Estructura Social", firmado en Madrid a 30 de marzo de 1990 por los Presidentes de la Comunidad de Madrid y del INE (2).

Dicho convenio expone: "Que el conocimiento de la estructura y cambios de la sociedad española es un factor importante a la hora de establecer la planificación de políticas de actuación y la evaluación del impacto de las medidas administrativas y la gestión de los servicios públicos en multitud de áreas que están encomendadas a la administración pública: vivienda, educación, sanidad, servicios sociales, transporte, cultura, deporte, etc.

Que un aspecto cada vez más relevante de este conocimiento es la posibilidad de establecer sobre bases científicas una aproximación a la comparabilidad entre las estructuras sociales, en lo que se refiere a su dinámica y respuesta a los cambios de todo tipo que se están produciendo en la sociedad.

Que las investigaciones básicas son necesarias para mejorar e introducir innovaciones en operaciones estadísticas de tipo más tradicional, que se basan en concepciones teóricas, instrumentos y clasificaciones forjadas en otro momento y que, en ocasiones, mantienen problemas no resueltos.

(1) Sobre los antecedentes del Proyecto, puede verse Duplá, Tomás (1988), págs. 21-22.

(2) El Convenio fue publicado en el Boletín Oficial del Estado (04-12-90) como "Resolución de 20 de noviembre de 1990, del Instituto Nacional de Estadística, por la que se dispone la publicación del Convenio de colaboración entre la Comunidad de Madrid y el Instituto Nacional de Estadística para la realización en España de un proyecto internacional de investigación sobre estructura social".

Que el denominado Proyecto Internacional sobre Estructura, Conciencia y Biografía de Clase constituye una base sólida y de toda garantía, especialmente en lo referente a comparabilidad internacional (...) Dicho proyecto ha generado numerosos informes y un proceso de enriquecimiento y evolución del mismo que no excluye las peculiaridades nacionales, ya que sólo compromete a una parte de metodología común, lógicamente necesaria si quiere abordar la comparación internacional. Por lo tanto, la realización de este trabajo no obvia en manera alguna, sino que estimula un esfuerzo adicional de producción y tecnología propia en cada contribución nacional."

Con estas premisas y tras la realización del correspondiente Estudio Piloto, los trabajos de campo del proyecto español se realizaron entre diciembre de 1990 y marzo de 1991, coincidiendo aproximadamente con el momento de la operación censal (3).

La dirección del Proyecto ha sido encomendada a Julio Carabaña, Catedrático de Sociología de la Universidad Complutense de Madrid, y la Coordinación General a Juan Jesús González, Profesor Titular de Sociología de la UNED, a quien corresponde la responsabilidad de los trabajos de campo y la autoría de estas páginas. El autor quiere manifestar los siguientes motivos de agradecimiento:

A los organismos patrocinadores la posibilidad misma del Proyecto y, de manera personal, a sus representantes en la Comisión de Seguimiento: Ignacio Duque, Begoña Sanz y Rosario Segura, el espíritu de colaboración que les ha caracterizado.

A la Comisión Interministerial de Investigación Científica y Técnica y al Instituto de Estudios Sociales Avanzados del CSIC, el reconocimiento que han hecho del Proyecto.

A Julio Carabaña, Director del Proyecto, por su apoyo generoso y por su capacidad constante de resolución de las dificultades de todo tipo que entraña un Proyecto como este.

A los miembros del seminario que durante los tres últimos años ha servido de ámbito de discusión y desarrollo del Proyecto y, de manera personal, a Mercedes Gabarró, Jaime Riviere y Fernando Vidal, por su colaboración en diversas fases del mismo.

2. PRINCIPALES OBJETIVOS

Conviene subrayar tres de ellos:

PRIMER GRAN OBJETIVO, DE ORDEN DESCRIPTIVO: establecer un mapa de la estructura social en que se asienta la sociedad española. Hasta ahora, las diversas tentativas de hacerlo han tropezado con la dificultad derivada de que la información empírica disponible no se corresponde, por lo general, con las categorías de análisis elaboradas desde las diversas perspectivas teóricas de los estudiosos de la estructura social. Por lo general, estos han debido recurrir a la Categoría Socio-Económica elaborada por el INE. En su última versión (introducida con la modificación metodológica de la EPA-87), dicha CSE resulta de la combinación de la llamada Situación Profesional, la Ocupación y la Actividad (esta última para distinguir el sector primario del resto). Dejando al margen su falta de fundamentación teórica, la CSE se caracteriza, como veremos en su momento, por la tosquedad de su operacionalización técnica, en parte debida a la clasificación de ocupaciones con que opera y al modo como lo hace, y en parte debido a las limitaciones de cualquier clasificación de ocupaciones (no sólo de la CNO-79) a la hora de identificar algunas categorías claves, tales como las de directivos y supervisores (y, por ende, a la hora de estimar el peso de las clases medias).

(3) Los detalles sobre la metodología y el diseño muestral pueden verse en Anexo 1.

Este primer objetivo incluye el estudio comparativo de la estructura de clase española con la de los demás países participantes en el proyecto, así como la comparación interregional dentro de España.

SEGUNDO GRAN OBJETIVO, DE ORDEN TEORICO: La exhaustividad del cuestionario permite que la variable clase social pueda definirse con arreglo a cualquiera de las versiones conocidas: categorías censales, índices de status, versiones weberianas de la clase, etc., además de las propuestas por Wright. En consecuencia, se trata de poner a prueba la capacidad explicativa de cualquiera de las acepciones existentes de la clase social, en relación con todos y cada uno de los fenómenos sociales relevantes desde el punto de vista de la estructura social: trayectorias de clase y pautas de movilidad, conciencia de clase, nivel de ingresos, comportamiento político y electoral, estructura familiar, redes sociales, hábitos asociativos, etc.

Este segundo objetivo incluye el debate sobre la centralidad o marginalidad de la clase, en cualquiera de sus acepciones, a la hora de pasar del estudio de la estructura al estudio de los sujetos o actores sociales que se configuran a partir de aquella. El debate afecta a los procesos y mecanismos de definición y defensa de intereses (la "formación de clase", en términos de Wright), e incluye, claro está, las relaciones entre estructura y formación de clase. En último término, se trata de saber en qué medida las clases sociales son, además de conjuntos de posiciones de la estructura social con las mismas propiedades, actores sociales y políticos con afinidad ya sea de intereses, ya de estilos de vida, ya de cualquier otra propiedad relativa a su carácter de "agencia". El debate no tiene otros límites que los impuestos por la encuesta como procedimiento de obtención de información acerca de los comportamientos de clase: en principio, el cuestionario internacional (de obligado cumplimiento para todos los países participantes) indaga sobre temas como la afiliación política y sindical, el voto y la participación en huelgas. A partir del supuesto de que el mejor indicador de conciencia de clase es la participación en, y el compromiso con las organizaciones de clase, el cuestionario español ha introducido una batería sobre conocimiento, afiliación y liderazgo en asociaciones de diverso tipo, incluyendo, además de sindicatos y partidos políticos, organizaciones empresariales y profesionales.

TERCER GRAN OBJETIVO, DE ORDEN METODOLOGICO: Como ya adelantamos, la principal dificultad a la hora de establecer un mapa de la estructura social española procede de la escasa fundamentación teórica y de cierta inadecuación empírica de la información disponible. El problema se agrava, por otro lado, con la diversidad y heterogeneidad de las clasificaciones y categorías usuales, sean las del INE, el CIS, el FOESSA, etc. En consecuencia, se impone un cierto trabajo de normalización de estas categorías, de tal manera que puedan establecerse criterios sobre la adecuación de estas clasificaciones al fenómeno estudiado en cada caso, al tiempo que todas ellas compartan algún elemento común que las haga traducibles.

Este Informe de Base dedicará particular atención a la Categoría SocioEconómica del INE, toda vez que la introducción de la nueva clasificación de ocupaciones (ISCO-88) reclama alguna adaptación de dicha CSE.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Duplá, Tomás (1988): "Propuesta para un Estudio Comparativo sobre la Estructura Social de España" (primer borrador).

INE (1990): "La Condición Socioeconómica en la Encuesta de Población Activa", 30 pp.

II. Marco teórico y metodológico

A. Presupuestos teóricos

1. EL DEBATE RECIENTE SOBRE LAS CLASES

a. ¿clases todavía?

Tras un tiempo en que el debate sobre las clases sociales perdió vigor, cediendo protagonismo a otros criterios de diferenciación y a otros actores sociales, las clases han vuelto a recuperar relevancia en el panorama sociológico. En términos de quiénes sean o cómo se definan los actores centrales de las sociedades de capitalismo avanzado o postindustrial, la literatura sociológica reciente parece haber dado por supuesta, en cualquier caso, alguna forma de desplazamiento de las clases sociales, ya sea por la emergencia de nuevos sujetos sociales de evidente protagonismo, como en el caso de las organizaciones de interés, ya sea por el "retorno" de un difuso sujeto llamado sociedad civil, ya por la simple desaparición de cualquier agencia social que no sea la estricta individualidad personal refugiada en la privacidad y en el consumismo, tal como ha anunciado y promovido la literatura posmodernista.

En esta línea, algunos autores han llegado a defender la obsolescencia del análisis de clase, pues así como en el capitalismo "clásico" la esfera laboral tenía una gran capacidad de determinación de las identidades y los conflictos sociales y políticos, las transformaciones de la sociedad capitalista han minado la capacidad de determinación de la clase y, por ende, su capacidad analítica. El panorama parece recomendar una considerable dosis de prudencia antes de hablar de agentes sociales y obliga, por tanto, a separar cuidadosamente el estudio de la estructura de clase del estudio de la condición de agencia que, eventualmente, pueda imputarse a las clases sociales. Pero las dificultades para recuperar el debate sobre las clases sociales no proceden sólo de su dudosa condición de agencia, como puede apreciarse en la literatura reciente más en boga, sino por la propia dificultad para pensar el fenómeno de las clases en el capitalismo avanzado desde las categorías tradicionales de la sociología y, de manera muy particular, del marxismo.

Aún a riesgo de simplificar, considero que esta dificultad obedece, principalmente, a la resistencia de los marxistas a aceptar la pérdida de centralidad de la clase obrera (y no sólo la industrial) como un rasgo sustantivo de las sociedades capitalistas post-industriales, en beneficio de unas clases medias cuya definición ha sido, de una u otra manera, víctima de aquella resistencia, y cuya naturaleza y función han estado, consecuentemente, diluidas en la supuesta contraposición fundamental del capital y el trabajo (1).

b. la corriente neoweberiana

El predominio funcionalista característico de mediados de este siglo representó un duro ataque a la noción de clase social y, en particular, al papel de las relaciones de propiedad en cuanto pivote de tal noción, dando lugar a la proliferación de aproximaciones multidimensionales en las que el análisis de la estructura clasista quedaba desplazado por ejercicios empiristas de estratificación social mediante escalas de status, carentes, a menudo, de fundamentación teórica

(1) Debates como el que, en nuestro propio país, protagonizaron J. F. Tezanos y E. Gomáriz en el umbral de los años ochenta, son buena prueba de tal resistencia (Tezanos, 1979; Gomáriz, 1979; Tezanos, 1980; Gomáriz, 1980).

alguna. A ello contribuyó, como digo, la incapacidad del enfoque de clase y, en particular, del marxismo a la hora de dar cuenta de la reorganización de las relaciones de producción capitalistas, a raíz de la progresiva diferenciación entre propiedad y control de las grandes empresas, el desarrollo del sector servicios, en general, y del sector público, en particular, el impacto de los cambios tecnológicos sobre la organización del trabajo, etc., así como los efectos de todo ello sobre la estructura de clase.

Los intentos del marxismo europeo de los años sesenta por responder a la nueva situación resultaron insatisfactorios, cuando no fueron objeto de ironía por un sector prominente de la sociología "burguesa" (Parkin, 1984). Entretanto, este mismo sector venía realizando esfuerzos de renovación de la tradición weberiana, al tiempo que de adaptación a los requerimientos de una investigación empírica rigurosa. Más allá de los estereotipos que representan la contraposición entre la perspectiva marxista y la weberiana en términos de: a) centralidad de la producción versus el mercado; b) énfasis en la estructura versus la formación de clase y la movilidad; c) énfasis en la división social del trabajo versus la identidad social y política de los agentes; y, en fin, centralidad de las relaciones de explotación versus de dominación; más allá, digo, de tales estereotipos, conviene recordar los pasos seguidos por esta corriente hasta llegar a la propuesta teórica y metodológica que más adelante nos servirá como instrumento analítico.

Con el fin de poner a prueba la hipótesis marxista acerca de la proletarización de los empleados administrativos o de cuello blanco, David Lockwood acometió, en los años cincuenta, una investigación de inspiración weberiana, apoyándose, inicialmente, en los conceptos de **situación de mercado** y de **status** (Lockwood, 1958). Hay dos aspectos de esta investigación que marcan, a mi juicio, el giro neoweberiano: primero, la escasa virtualidad del status cuando se toma, tal como hiciera Lockwood, en su sentido débil de prestigio social asociado a estilos de vida. Por contraste, desarrollos posteriores han ido en la dirección de establecer un concepto fuerte de status ligado a derechos, capacidades y ventajas relativas legalmente reconocidas y, por ende, de carácter compulsivo (Barbalet, 1986). De esta manera, el status no hace sino recuperar su sentido weberiano originario, devaluado durante largo tiempo de uso y abuso del prestigio en cuanto (fácil) operacionalización de aquel.

En segundo lugar, Lockwood fue consciente de las limitaciones del concepto de **situación de mercado** cuando no se le acompaña de algún otro que dé cuenta de la posición en la división social del trabajo o, si se quiere, en las relaciones de producción. De ahí que introdujera el concepto de **situación de trabajo (work situation)** para referirse al grado de control de los empleados administrativos sobre su puesto de trabajo y su entorno laboral. El significado de este concepto resulta, no obstante, ambiguo, pudiendo interpretarse como el mecanismo a través del cual las condiciones laborales generan experiencias y rasgos de identidad comunes.

Un segundo estadio a reseñar en el desarrollo de la corriente neoweberiana es la conceptualización de la **capacidad de mercado** y la distinción entre fuentes **mediatas y próximas** de estructuración de las relaciones sociales, por parte de Anthony Giddens. Las primeras están radicalmente asociadas a la movilidad, de manera que las tres clases de **capacidad de mercado** señaladas por este autor: propiedad de medios de producción, posesión de cualificaciones o credenciales y la simple posesión de fuerza de trabajo manual, constituyen, por lo pronto, mecanismos de **cierre** o, si se quiere, de reproducción social (Giddens: 1979, 121). Giddens incorpora, por otro lado, la división del trabajo entre ocupaciones manuales y no manuales, las relaciones de autoridad dentro de la empresa y los así llamados "grupos distributivos", en cuanto fuentes próximas de estructuración clasista (ídem, 122). El análisis llegaba a la conclusión de que "la combinación de las causas de estructuración mediata e inmediata que aquí se distinguen crea una estructura de clase triple que es genérica de la sociedad capitalista" (ídem, 124).

Giddens centra el foco de atención en el proceso de **estructuración de clase,** es decir en la manera como la situación de mercado se transforma en experiencias y oportunidades vitales comunes, de tal suerte que las categorías "económicas" u "objetivas" que caracterizan la situación de mercado sólo llegan a ser clases propiamente dichas en la medida en que adquieren naturaleza de agentes colectivos. Lamentablemente, esta propuesta teórica no ha sido contrastada empíricamente, aunque no es difícil adivinar dificultades a la hora de operacionalizar criterios tales como los "grupos distributivos", desde el momento en que se salen de la división social del trabajo y entran en el ámbito del status y los estilos de vida.

Quien ha afrontado de manera sistemática y rigurosa los problemas de la contrastación empírica ha sido John Goldthorpe, autor de numerosos y conocidos estudios de estratificación y de movilidad en sociedades de capitalismo avanzado. Siguiendo la pauta típicamente weberiana de concentrar la atención en aspectos dinámicos tales como las pautas de movilidad y de cierre social, la agenda investigadora de Goldthorpe ha estado básicamente orientada a evaluar la medida en que la sociedad británica se ha hecho más o menos abierta e igualitaria a lo largo del siglo XX. Desde el punto de vista empírico, su categorización arranca de la conocida escala Goldthorpe-Hope de **deseabilidad social** de las ocupaciones (Goldthorpe y Hope, 1974), si bien su fundamentación teórica remite a la mencionada distinción de Lockwood entre situación de mercado y situación de trabajo, en cuanto "componentes principales" de la posición de clase (Goldthorpe, 1980: 40).

A diferencia de Giddens, que representa un intento consciente de síntesis teórica entre marxismo y weberismo, Goldthorpe y otros autores genuinamente neoweberianos como Parkin tienden a relativizar las relaciones de propiedad y a enfatizar la estructura ocupacional: "La pared maestra de la jerarquía de clases y por supuesto de todo el sistema de remuneraciones de la sociedad occidental moderna es la estructura ocupacional" (Parkin, 1971: 25). Según Goldthorpe, la clasificación que nos propone pretende "combinar categorías ocupacionales cuyos miembros (resultarían) comparables, de un lado, en términos de sus fuentes y niveles de renta y otras condiciones de empleo, en su grado de seguridad económica y en sus posibilidades de mejora económica; y, de otro, en su localización en los sistemas de autoridad y control que rigen los procesos de producción en que se encuentran involucrados" (Goldthorpe: 1980, 40). Al lado de estos "componentes principales", Goldthorpe incluye la **situación de empleo** (employment status) como "parte de la definición de una ocupación. Así, por ejemplo, "fontanero autónomo" es una ocupación diferente que "fontanero capataz" o que "fontanero simple empleado"" (ídem), dejando de esta manera explícita la relación con los medios de producción.

Como puede apreciarse, no quedan claros los contenidos ni las fronteras conceptuales entre estos tres componentes, de tal forma que, por ejemplo, la posición de supervisión se nos presenta, a un tiempo, como un aspecto de la situación de trabajo ("la localización en los sistemas de autoridad y control") y de la situación de empleo (que, según el ejemplo citado, distingue no sólo posiciones en relación con los medios de producción, sino también en relación con el sistema de autoridad: los capataces), con el consiguiente solapamiento entre ambas dimensiones de la posición de clase. Este tipo de problemas parece, sin embargo, asumido por parte de esta corriente teórica, toda vez que su interés estratégico por la contrastación de diversas hipótesis acerca de la movilidad social tiende a relativizar la importancia de un concepto fuerte de estructura de clase (que queda siempre subordinada a la **formación de clase**).

En consecuencia, las categorías resultantes deben ser consistentes con los fenómenos de cierre social, al tiempo que sensibles a la hipótesis de la "buffer-zone", que defiende la existencia de un área intermedia de relativa permeabilidad con efectos de amortiguación social. De ahí la relevancia otorgada a la división entre ocupaciones manuales y no manuales, en cuanto umbral socialmente visible de jerarquía ocupacional, al tiempo que frontera relativamente permeable a la movilidad intergeneracional (ídem, 47 ss). Esta división ha servido, con frecuencia, de criterio para la delimitación de las clases medias (o, para ser más precisos, **intermedias**), pero, como más adelante veremos, es actualmente uno de los asuntos de discrepancia con la corriente neomarxista.

Más importante, sin embargo, que esta división en el esquema de Goldthorpe es la idea de **clase de servicio,** que constituye el verdadero principio estructurante de su taxonomía. Según el propio autor, la Clase I de su esquema incluye "posiciones que implican típicamente el ejercicio de la autoridad y/o de la cualificación..., y supone considerable autonomía y libertad repecto del control de otros" (ídem, 41). Añadiendo a renglón seguido que esta clase puede interpretarse en términos de lo que Dahrendorf, siguiendo a Karl Renner, ha llamado la "clase de servicio" del capitalismo moderno, a la que el propio Goldthorpe añade ciertos componentes de la burguesía clásica, hombres de negocios y profesionales liberales, que todavía no han sido asimilados en esta nueva formación de clase (ídem).

Aunque K. Renner definiera la clase de servicio en términos de un intercambio genérico de **servicios por capital,** su modelo está parcialmente inspirado en la Administración pública y contiene referencias acerca del carácter típicamente estamental de los altos cuerpos funcionariales

(Sarre, 1989: 105). Pero el argumento de Dahrendorf y de Goldthorpe no va tanto en la dirección de esta división horizontal entre el sector público y el privado como de la división vertical entre clases directoras y clases subordinadas. Considero, por mi parte, que Goldthorpe no es del todo consecuente con esta idea de "clase de servicio" cuando la regla de pertenencia a la mencionada Clase I que nos propone no cumple otra condición que la de pertenecer a ciertas categorías ocupacionales, por más que estas incluyan a los profesionales superiores. No hay, en principio, ningún mecanismo que garantice que el desempeño de este tipo de ocupaciones conlleva la responsabilidad y el compromiso característicos de la clase de servicio en su sentido originario, con lo que parece como si la escala de "deseabilidad social" de la que parte la clasificación hubiera introducido, en este punto, un efecto de status probablemente inconsistente con la teoría que, según su autor, fundamenta la clasificación. Más adelante volveremos sobre este y otros aspectos de la propuesta analítica de Goldthorpe.

Pese a carecer de parentesco teórico explícito con la obra de Max Weber, considero que las recientes teorías sobre la segmentación del mercado de trabajo constituyen un desarrollo discutible pero genuino de la idea de posición de clase como situación o capacidad de mercado. Entre la numerosa literatura generada por economistas y sociólogos laborales al respecto, quizá convenga distinguir dos subcorrientes, la teoría del mercado dual de trabajo, representada por Michael Piore, y la teoría de la segmentación propiamente dicha, pues aunque la frontera entre ambas resulta borrosa, la primera se identifica con la escuela institucionalista americana, en tanto que la segunda guarda estrecha relación con el marxismo. Dada su directa relación con la problemática que aquí nos interesa, recordaré algunos de los postulados de la teoría dualista que nos pueden proporcionar desarrollos teóricos y categorías empíricas.

Esta teoría distingue dos submercados de trabajo con principios estructurales y reglas de funcionamiento de carácter opuesto, pues mientras el llamado sector "primario" supone un considerable control o capacidad de mercado para quienes disponen de credenciales, alta experiencia profesional y mecanismos corporativos de defensa de sus intereses, lo que les permite aspirar a buenas condiciones de trabajo, salarios altos, estabilidad y oportunidades de promoción, por su parte el sector "secundario" ofrece condiciones frecuentemente precarias, salarios bajos y escasas posibilidades de promoción para trabajadores poco cualificados y frecuentemente desorganizados u organizados con arreglo a pautas específicas. Varían sustancialmente los procedimientos de contratación, el comportamiento laboral (según el grado de responsabilidad, autonomía, lealtad, etc.) y la relación con la empresa. Varía incluso el tipo de esta, pues mientras el sector primario se desarrolla, preferentemente, en torno a grandes corporaciones de tecnología compleja y organización fuertemente burocratizada, el secundario se corresponde, sobre todo, con pequeñas empresas de tecnología simple y escasa influencia sobre el mercado.

El submercado superior está dividido, a su vez, en un segmento "superior" compuesto principalmente por personal directivo y profesionales, así como por empleados de cuello blanco, en tanto que el segmento "inferior" se compone de trabajadores cualificados de cuello azul, especialmente de grandes empresas. La naturaleza clasista de esta segmentación está fuera de dudas: "La caracterización del sector secundario y de los segmentos superior e inferior del sector primario sugiere unas distinciones semejantes a las que se hacen en la literatura sociológica entre la subcultura de clase baja, la de clase trabajadora y la de clase media. Las divisiones del mercado de trabajo parece que están relacionadas con bastante claridad con estas subculturas y, posiblemente, también se apoyan en ella" (Piore, 1983a: 196).

Pese a sus desacuerdos y vacilaciones teóricas acerca de la explicación del dualismo (según que esta tenga un carácter más tecnológico o más **político;** Piore, 1983b y 1983c), hay un elemento adicional de esta teoría que justifica por completo su inclusión en este apartado: la noción de **cadena de movilidad,** con la que se propone designar la trayectoria típica de los individuos a lo largo de su biografía laboral. Piore menciona como prototípica la cadena de aquellos trabajadores de cuello azul definida por una sucesión de "estaciones" o "distritos de antigüedad" que tiende a hacerse consuetudinaria y que puede incluso estar sancionada por los sindicatos mediante convenio (1983a, 198). Se trata, sin duda, de un proceso de adquisición de status (es decir de derechos compulsivamente reconocidos), con lo que encontramos aquí, de nuevo, una curiosa concomitancia respecto a la corriente weberiana, pues, como ha señalado Van Parijs, las situaciones afectadas por alguna forma de segmentación o discriminación (este autor menciona

explícitamente los mercados internos) pueden caracterizarse como **explotación de status** (2) (Van Parijs, 1989: 224-5).

Para Piore, la importancia de las cadenas de movilidad es tal que no duda en hacer de ellas el criterio último de definición de los tres segmentos en que se estructura el mercado de trabajo (1983a, 199), con lo que va incluso más allá de lo que nos han ofrecido muchos sociólogos autodenominados weberianos. Parece razonable, por consiguiente, tener en cuenta a los dualistas a la hora de hacer repaso (por más sumario que sea) de la corriente neoweberiana.

c. la corriente neomarxista

Simplificando las cosas, cabría decir que la mayor parte del debate promovido tanto por neomarxistas como por neoweberianos tiene por objeto resolver el problema de las clases medias y, desde este punto de vista, creo que hay que empezar por reconocer la obra de Erik O. Wright como un salto cualitativo en la tradición marxista a la hora de abordar este problema, en comparación con las tentativas anteriores de autores europeos como N. Poulantzas, anclados todavía en los supuestos básicos de lo que pudiéramos llamar marxismo fundamentalista.

Podemos distinguir, a grandes rasgos, tres momentos o propuestas en la evolución teórica de Wright y, en cierta medida, en la historia del "Proyecto Comparativo sobre Estructura, Biografía y Conciencia de Clase" promovido por él. La propuesta inicial, con la que Wright lanzó este Proyecto, trataba de resolver el problema de las clases medias mediante la formulación de las llamadas posiciones contradictorias de clase. A partir de la distinción entre capital monetario, medios de producción y fuerza de trabajo, Wright trató de desarrollar y matizar el esquema de clases básicas tradicionales del marxismo: burguesía, proletariado y pequeña burguesía, con la definición de unas clases adicionales caracterizadas por su posición contradictoria respecto a las anteriores. Así, los pequeños empresarios tienen características de la grande (propiedad de capital) y de la pequeña burguesía (participación en el trabajo); los directivos tienen características de la burguesía (control de los medios de producción) y de los trabajadores (participación en el trabajo); por último, los trabajadores semiautónomos y, entre estos, los intelectuales, tienen características de la pequeña burguesía (en la medida en que controlan los medios de producción) y de los trabajadores (venden su fuerza de trabajo).

La conceptualización de estas categorías resulta, en principio, de la intersección de las clases básicas anteriores, lo que ha dado lugar a multitud de problemas empíricos, especialmente por lo que se refiere a esta última categoría de trabajadores semiautónomos. Ahora bien, pese a la existencia de este y otros problemas, lo que más desanimó a Wright a seguir por esta vía fue, sin duda, la debilidad del componente marxista de esta clasificación, toda vez que el trasunto teórico de categorías como "directivos" y "trabajadores semiautónomos" no podía ser otro que la autoridad, la autonomía o cualquier otra forma de designar las relaciones de dominación. Desde esta perspectiva, los conceptos de dominación y subordinación resultaban centrales, hasta el punto de que "para que la propiedad sea base de una relación de clase, los derechos de propiedad deben implicar dominación sobre la actividad de los trabajadores" (Wright, 1982: 331), pero nuestro autor no debió quedar muy convencido de ello.

Entretanto apareció la obra de John Roemer titulada "Teoría general de la explotación y la clase", en la que se establece una definición de las clases por aplicación de la teoría de juegos, a partir de las relaciones de explotación a que da lugar el intercambio de bienes productivos cuando estos están desigualmente distribuidos. Sin entrar en los detalles de esta obra, podemos entresacar de ella las ideas básicas en que se apoya la segunda propuesta de Wright. Estas son:

- **La explotación** radica en la desigual distribución de bienes productivos, y esta distribución explica las relaciones de intercambio que se generan a partir de ella. Así, las relaciones de explotación no tienen por qué limitarse a la esfera de la producción, como pretendía tradicionalmente la teoría marxista. En términos del propio Roemer, las relaciones de explotación no son exclusivas del mercado de trabajo, sino que se dan también en el

(2) Este concepto fue elaborado por J. Roemer en referencia a la relación entre la burocracia dirigente y los trabajadores subordinados en el socialismo de Estado (Roemer, 1989a).

mercado de crédito, siendo ambos mercados "funcionalmente equivalentes" a efectos del Principio de Correspondencia entre Explotación y Clase que postula su teoría (3).

- Por otro lado, Roemer establece una distinción entre activos productivos alienables (capital físico) e inalienables (habilidades), a partir de la cual Wright establece la siguiente tipología de bienes productivos (1985a, 73 ss):

  a) **el trabajo,** cuya propiedad (o apropiación) da lugar a relaciones de explotación de tipo feudal y al enfrentamiento entre señores y siervos;

  b) **los medios de producción** en sentido estricto, cuya propiedad da lugar a relaciones de explotación de tipo capitalista y al enfrentamiento entre capitalistas y trabajadores;

  c) **los bienes de organización,** cuyo control da lugar a relaciones de explotación propias del socialismo de Estado y al enfrentamiento entre dirigentes-burócratas y subordinados;

  d) **los bienes de cualificación,** cuya posesión da lugar a relaciones de explotación propias del socialismo y al enfrentamiento entre expertos y trabajadores no expertos.

Pues bien, dada la coexistencia de tres tipos de bienes productivos (medios de producción, bienes de organización y cualificaciones) y de sus relaciones consiguientes (en cuanto relaciones de explotación entre quienes poseen tales bienes y quienes no los poseen), podemos definir la estructura de clases del capitalismo como el resultado de su combinación cruzada, la cual nos proporciona una matriz de doce posiciones que ha servido hasta ahora para algunas de las comparaciones más conocidas del Proyecto (ídem, 88) (5).

PROPIETARIOS	NO PROPIETARIOS (ASALARIADOS)			
Burguersía	Directivos expertos	Directivos cualificados	Directivos no cualificados	+
Pequeños patronos	Supervisores expertos	Supervisores cualificados	Supervisores no cualif.	> 0 Bienes organizativos
Pequeña burguesía	Expertos	Obreros cualificados	Proletarios	-
	+	> 0	-	

Bienes de cualificación

De esta manera, Wright trataba de superar las dificultades que, según él, se derivaban de un planteamiento teórico apoyado en la dominación. Pues "la elección de un concepto de clase centrado en la dominación debilita el vínculo entre el análisis de las posiciones de clase y el análisis de los intereses objetivos. El concepto de "dominación" no implica en sí y por sí ningún interés específico de los actores". Y poco más adelante: "La explotación implica intrínsecamente un conjunto de intereses materiales opuestos" (1985b, 109).

(3) La explotación capitalista (que constituye una variante de la explotación general) radica en la apropiación del trabajo de una clase por otra, como consecuencia de las diferencias en la propiedad de medios de producción no humanos. "Mi conclusión —afirma Roemer— es que el trabajo puede ser tan explotado si alquila capital como si es alquilado por el capital. La cuestión central es la posición de riqueza del trabajador y no el mercado que se usa." Y a renglón seguido: "Es un error elevar la lucha entre los trabajadores y los capitalistas en el proceso de producción a una posición teórica más privilegiada que la desigual propiedad de activos de producción" (1989a, 110).

(4) El trabajo como tal queda al margen con la abolición de las relaciones de producción feudales, si bien cabría plantear la virtualidad de considerar la fuerza de trabajo como un bien productivo en las sociedades capitalistas (González, 1992).

(5) Obsérvese que esta opción se desentiende de distinciones muy arraigadas tanto en la perspectiva marxista (la distinción entre trabajo productivo e improductivo defendida, por ejemplo, por Poulantzas) como en la perspectiva weberiana (la distinción entre trabajadores manuales e intelectuales argumentada, por ejemplo, por Giddens). Esto último ha sido objeto de una dura crítica por parte del equipo encargado de desarrollar el Proyecto sobre Estructura, Biografía y Conciencia de Clase en Inglaterra; véase el Capítulo 3 ("Constructing Wright classes") de Marshall y otros (1988).
Obsérvese, por otra parte, que la matriz es sólo tal en el caso de los asalariados, pero podía serlo también en el caso de los no asalariados, lo que daría lugar a la distinción, por un lado, entre propietarios de medios de producción que gestionan el negocio (empresarios propiamente dichos) y los que no lo hacen (rentistas), y, por otro, entre propietarios expertos y no expertos (tal como hace Goldthorpe cuando separa los profesionales del resto —si bien este último autor junta los propietarios profesionales con los profesionales no propietarios). Concretamente, la distinción entre Capitalistas Directivos y No directivos (o rentistas) es una consecuencia directa del Principio de Correspondencia entre Clase y Explotación (formulado por Roemer) aplicado a los mercados de trabajo y de crédito, pero tiene el inconveniente de salirse fuera del ámbito de la división del trabajo o, en otras palabras, de la estructura ocupacional en que se sitúan las teorías de las que aquí nos estamos ocupando.

Pero tampoco esta segunda tentativa está exenta de dificultades tanto de orden teórico como empírico. Dificultades teóricas, principalmente, porque si débil le parecía a Wright la dominación como vínculo entre la posición social y la formulación de intereses, no menos débil resulta la explotación como vínculo, por ejemplo, entre quienes poseen cualificaciones y quienes no las poseen. ¿En virtud de qué relación social cabe decir que los primeros explotan a los segundos? Aunque Wright admite tres posibilidades (la posesión de talentos excepcionales, la existencia de procesos formativos restringidos y el credencialismo, todas las cuales implican escasez relativa de cualificación y suponen rentas superiores a su coste de producción; 1989a, 21), su argumento último apunta al uso de credenciales para restringir el acceso a determinadas posiciones. ¿Pero no se trata entonces de un argumento típicamente weberiano en torno al cierre social? El propio Wright ha admitido recientemente esta dificultad al decir que las diferencias de remuneración entre expertos y no expertos deberían ser interpretadas en términos de una menor explotación de los primeros por parte de los capitalistas, antes que como una explotación de los no expertos por parte de los primeros (Wright, 1989d, 308).

Wright se muestra satisfecho, en cambio, del avance que representa el concepto de "bienes de organización" con respecto a su modelo anterior centrado en la dominación, por cuanto permite pensar el Estado en su relación con la estructura de clase, especialmente al caracterizar el Socialismo de Estado en términos de monopolio de dichos bienes por parte de la burocracia estatal (ídem, 311). Pero lamenta las dificultades con las que todavía tropieza el modelo a la hora de dar cuenta de la división entre el sector público y el privado en las sociedades capitalistas (6), división que ha devenido progresivamente crucial a lo largo del citado Proyecto y que explica una parte notable de las diferencias estructurales encontradas, por ejemplo, entre Norte América y los países escandinavos.

Por último, Wright tiende a poner actualmente el énfasis en los aspectos dinámicos de la clase, particularmente por lo que se refiere a aquellas situaciones que no se definen tanto por la posición que ocupan en un momento dado como por la expectativa de seguir una determinada trayectoria ocupacional (especialmente probable cuando se trata, por ejemplo, de mercados internos). Ante la dificultad de encontrar estrategias analíticas nuevas, Wright parece ahora partidario, por un lado, de retomar algunos aspectos de su primera propuesta, recuperando la noción de posición contradictoria, especialmente apropiada en el caso de los directivos. Por otro lado, Wright introduce nuevas consideraciones en el tratamiento de los expertos, que ocuparían posiciones de clase, más que contradictorias, **ambiguas,** por cuanto no están directamente involucrados en prácticas propias del capital (como ocurre en el caso de los directivos: control de los medios de producción), sino tan sólo en posición de trabajadores a la expectativa de desarrollar ciertas trayectorias o carreras profesionales. Ahora bien, estas trayectorias pueden dar lugar a procesos de capitalización de rentas o, si se quiere, de rentabilización de credenciales y, con ello, al acceso a la clase media en sentido estricto (es decir, a posiciones contradictorias).

Desde esta perspectiva, el concepto de clase media queda reservado no ya para cualquiera de las posiciones que se definen por la posesión de algún bien productivo (sea organizativo o de cualificación), tal como Wright propuso en un primer momento, sino por la ocupación de los llamados **empleos estratégicos,** es decir de posiciones que implican compromiso y responsabilidad respecto a los objetivos de la organización (sea esta la empresa o el Estado) y que permiten alcanzar control sobre ella (1989c, 201), en lo que, a mi juicio, parece ser una tentativa de depurar el concepto antes mencionado de clase de servicio, cuyo uso por parte de los neoweberianos no resulta estrictamente riguroso. Tal como he argumentado en otra parte (González, 1992), este intento de descartar a los expertos como miembros de la clase media resulta perfectamente discutible, pues como apunta el propio Wright, cuando se observa la trayectoria de los expertos la evidencia empírica disponible señala que, en el caso de Estados Unidos, aproxi-

(6) En relación con este punto, Wright ha reconocido también la dificultad de suponer, tal como hizo en un primer momento, que los directivos, en cuanto tales, tuviesen intereses orientados en favor de un modo de producción donde la explotación a partir de los bienes de organización jugase un papel central, como ocurre en el socialismo de Estado. Es claro que cualquier presunción de este tipo no puede ignorar la contraposición entre sector público y privado (ídem, 311).
La superación de tales dificultades le llevan a ciertas sutilezas conceptuales y semánticas, como cuando caracteriza los empleados públicos en términos de "posición de clase dualista (no contradictoria): (en cuanto combinación de) una posición directa en el seno de las clases estatales y una posición mediada en las relaciones capitalistas" (1989d, 345). Dichos empleados constituirían así un caso particular de posición **mediada** de clase, y no una posición de clase definible únicamente en términos de relaciones de producción estatales, como sería el caso de las sociedades **postcapitalistas** (ídem, 348).

madamente el 70% de ellos llega a ocupar posiciones de supervisión o dirección, con lo que "parece razonable tratar a la mayor parte de los profesionales y expertos no directivos como predirectivos. Así, aún cuando sus empleos actuales no sean posiciones contradictorias directivas, sus carreras lo son típicamente" (1989d, 334).

Al margen de pruebas de orden empírico, existen también, como digo, consideraciones teóricas que avalan la consideración de los expertos como componentes típicos de la clase media, si bien ello no implica que tengan la misma pertinencia en todos los casos, sino que así como el caso de Estados Unidos parece corroborar esta presunción, podemos encontrarnos, en cambio, situaciones en las que los profesionales no tienen la misma capacidad ni probabilidad para desarrollar con éxito sus carreras, ya sea a la hora de su promoción jerárquica, ya incluso a la hora de invertir sus ganancias salariales en la participación del capital de sus empresas, sin que pueda descartarse, por último, el riesgo de descualificación y, por ende, de proletarización que permanentemente acecha al desempeño de muy diversas ocupaciones.

2. LO QUE HAY DE MEDIO EN LA NUEVA CLASE MEDIA

Tras una década de proyecto comparativo internacional y de indagación exhaustiva sobre la estructura de clase de las sociedades de capitalismo avanzado, la breve panorámica expuesta no hace sino poner de manifiesto que, pese a la fertilidad del debate suscitado, no se ha llegado todavía a una solución enteramente satisfactoria del problema de la nueva clase media, lo que subraya la relevancia y la complejidad del problema. Las vacilaciones y sucesivas rectificaciones de Wright contrastan, empero, con la rotundidad de autores como Alvin W. Gouldner, para quien los profesionales y técnicos superiores constituyen, sin ambages, una suerte de **burguesía** cultural apoyada en la posesión de conocimientos científicos y técnicos que son utilizados como capital, lo que requiere, para su cabal comprensión, una "teoría general del capital" en la que el capital económico no sería más que una variante de capital (1985, 39).

Como bien señala Wright, Gouldner no se detiene en la composición interna de la que llama "nueva clase", que incluye tanto directivos expertos como expertos no directivos, si bien sería más preciso decir que no es esta la distinción que a Gouldner le interesa poner de relieve. Pues, a diferencia de Wright, Gouldner asume que las cualificaciones profesionales constituyen **bienes productivos** con todas sus consecuencias, es decir capital capaz de generar renta (7), al tiempo que presupone que la promoción jerárquica constituye una forma inmediata de capitalización de tales cualificaciones. De tal suerte que la distinción crucial en el seno de la "nueva clase" no es tanto la que atiende a la posición en la jerarquía (que, con estas premisas, parece subsumirse en una secuencia continua) como una distinción relativa al recurso productivo en cuestión, según se trate de cualificaciones en el área de la ciencia (y la tecnología) "natural", dominadas por lo que Gouldner llama la **inteligentsia técnica,** o en el área de las ciencias (y las tecnologías) "sociales", dominadas por los **intelectuales.** De ahí que la caracterización de la "nueva clase" se haga en términos, primero, de **burguesía cultural** y, después, de **comunidad de discurso**.

La cuestión a dilucidar es, por tanto, si tiene razón Wright cuando distingue a los expertos por su posición respecto de la organización (directivos expertos y expertos no directivos), o la tiene Gouldner cuando los distingue internamente por el contenido de sus cualificaciones y por rasgos derivados de él. Tal diferencia o afinidad se refiere a condiciones materiales normalmente manifestadas en (y medibles por) los ingresos, pero ha de referirse, sobre todo, a la capacidad de articulación de intereses y de acción clasista, aspecto este que es objeto no sólo de la discusión entre estos dos autores, sino también de la discusión con Parkin. Pues el énfasis de Gouldner en la especificidad de los expertos y en el fundamento sustantivo de su posición de clase le opone, en cierto modo, a Wright, pero le opone sobre todo a Parkin, que pone el énfasis en el credencialismo como mecanismo de cierre (negando el carácter productivo de las cualificaciones), al tiempo que da por supuesta la comunidad de intereses entre los capitalistas y los expertos. Parece como si el objetivo de las profesiones no fuese otro que diseñar estrategias de exclusión social que acercasen a los profesionales a los restringidos círculos sociales del capital económico, de tal manera que "la clase dominante o excluyente del capitalismo moderno es una fusión de ambos elementos" (1984, 90). Creo que esta conclusión es consecuencia directa del

(7) Wright admite que, aunque Roemer ignorara la obra de Gouldner en el momento de elaborar la suya propia, su concepto de explotación encajaría bien en el esquema general de Gouldner (1989a, 13).

reduccionismo practicado por su autor, en su intento de explicar tanto la propiedad como la profesión en términos de cierre social, dejando a un lado lo que cada una tiene de específico.

Por su parte, Gouldner, que no ignora en ningún momento la dimensión ideológica y corporativista del profesionalismo, insiste, como digo, en el carácter específico de los profesionales en cuanto "burguesía cultural que se apropia privadamente de las ventajas de un capital cultural histórica y colectivamente elaborado" (1985, 36-7), y enfatiza las diferencias y las contradicciones con respecto a la vieja burguesía, llegando a afirmar que "la vieja y la nueva clase libran una **batalla** por el control sobre la maquinaria de la producción y la administración. Se trata en parte de una batalla entre la clase que tiene la **propiedad legal** del modo de producción y la clase cuyo conocimiento técnico le proporciona cada vez más la **posesión** efectiva del modo de producción" (ídem, 27). Una vez emancipada la nueva de la vieja clase, como consecuencia de que su reproducción depende cada vez más de un sistema público de educación, la relación con el Estado se convierte en la piedra angular de las relaciones entre ambas, hasta el punto de que, según este autor, "un Estado de Bienestar y un Estado socialista son ambos estrategias políticas de la Nueva Clase", si bien "en un Estado socialista la hegemonía de la nueva clase es más completa, su control sobre la clase trabajadora es mayor" (ídem, 34). Gouldner tiende así a subrayar los focos de tensión entre la vieja y la nueva clase y, en particular, la distinción entre propiedad y control, por contraste con Parkin, para quien la subsunción de ambos elementos como modalidades de cierre sustenta la mencionada comunidad de intereses (8).

Esta última perspectiva se encuentra formulada y operacionalizada en la noción de **clase de servicio** defendida por J. Goldthorpe, que incluye, indistintamente, expertos y directivos (así como hombres de negocios y profesionales liberales). Para este autor, la autonomía, la autoridad y la responsabilidad características de esta posición de clase implican un depósito de confianza por parte de los capitalistas sobre los expertos y directivos a cambio de especiales oportunidades económicas y firmes expectativas de promoción. Esta categoría incluye a los hombres de negocios y a los profesionales liberales, dando así por supuesta la mencionada comunalidad de intereses entre propiedad y control. Por lo tanto, el equivalente teórico de la clase **media** de Wright no se encuentra en las clases **intermedias** de Goldthorpe, sino en su clase de servicio. En justa coherencia con lo expuesto anteriormente en relación con Parkin, la **clase de servicio** sólo puede ser interpretada en términos de clase excluyente, con lo que (pese al énfasis weberiano en la dominación) este modelo carece de una clase dominante propiamente dicha. De nuevo, nuestra tarea habrá de consistir en dilucidar cuál de los modelos (Goldthorpe o Wright) tiene más fortuna empírica a la hora de trazar las fronteras entre las respectivas categorías, en relación, particularmente, con el problema de la unidad de la "nueva clase". Dicho en otras palabras, deberíamos conseguir una respuesta a la pregunta sobre si la "nueva clase" tiene realmente un comportamiento de clase, es decir, capacidad de integración de intereses y una estrategia política convergente.

En un artículo ya célebre de Erik Olin Wright, este autor se preguntaba qué hay de **medio** en la nueva clase media. Los argumentos apuntados nos permiten, a mi juicio, avanzar respecto al punto de partida según el cual "lo que hay de medio es el carácter distintivo de su situación en las relaciones de explotación", es decir su "situación contradictoria" (Wright, 1985b: 128). Pues lo que caracteriza verdaderamente a la nueva clase media es su papel de mediación entre el capital y el trabajo (ya sea como burguesía cultural, ya como clase de servicio, ya como desempeño de **empleos estratégicos**), y en ello descansa su progresivo protagonismo en el desenvolvimiento de las sociedades de capitalismo avanzado. Más que otra cosa, esto es, según creo, lo que hay de **medio** en la clase media: su **función de mediación,** tal como he defendido en un artículo ya citado (9). Ahora bien, no quisiera que se viese en ello un exceso de énfasis en la **importancia funcional** de esta clase, salvo en la medida en que, como señala Gouldner, es observable un aumento de la dependencia mutua entre los elementos del sistema social o, en otras palabras, un aumento de su propio carácter **sistémico** (1985, 129).

(8) Tras argumentar que sólo la "propiedad como capital" tiene que ver con el análisis de clase, por cuanto constituye un derecho de exclusión respecto al acceso a los medios de vida y de trabajo, Parkin afirma explícitamente que la distinción entre "quienes poseen la propiedad jurídica y sus agentes no tiene una importancia decisiva (...) Por ello es por lo que Carchedi y otros neomarxistas pueden estar esencialmente en lo cierto al afirmar que "el directivo es el capital personificado""(1984, 83).

(9) De ahí la conveniencia de distinguir entre clase **media**, en este sentido, y clases **intermedias**, en el sentido neoweberiano según el cual se trata de categorías más o menos heterogéneas cuya característica común no es otra que la de situarse en esa zona de la estructura social que registra la mayor permeabilidad y movilidad social.

3. NATURALEZA Y ALCANCE DEL FENOMENO CLASISTA EN LAS SOCIEDADES POST-INDUSTRIALES

Como ya apunté, la tradición marxista ha recorrido un largo viaje desde los arcaicos modelos dicotómicos hasta la matriz de E. O. Wright, capaz de incorporar una buena parte de los asuntos teóricos tradicionalmente reservados a la sociología de corte weberiano. Pero la tendencia ha sido también de sentido contrario por parte de la corriente neoweberiana, que ha acercado posiciones respecto al marxismo, todo lo cual ha tenido, entre otros resultados, el eclipsamiento, por un lado, del funcionalismo y, por otro, de lo que pudiéramos llamar marxismo fundamentalista (10), acaso como consecuencia de la profunda fisura teórica y metodológica provocada en el seno de la escuela marxista por la emergencia de la teoría de la elección racional. Desde esta perspectiva, la distancia entre autores como Parkin, Giddens y Wright queda sumamente relativizada, aunque sólo sea porque, como ha señalado Stewart Clegg, "la teoría de la elección racional es como un caballo de Troya para los defensores de un análisis de clase de influencia marxista" (Clegg: 1991, 28).

Si hubiera que subrayar algún punto de convergencia entre ambas corrientes, yo señalaría la progresiva permeabilidad entre el estudio de la estructura clasista y el estudio de la dinámica social. Pese a haber supuesto una frontera teórica e ideológica entre la tradición marxista y la weberiana, la preocupación de los neormarxistas por la dimensión estructural está cada vez más orientada a explicar sus aspectos dinámicos y, en particular, la movilidad y la permeabilidad de las fronteras de clase. Esto no implica, claro está, el olvido de los presupuestos metodológicos propios de cada nivel de análisis, sino que, por el contrario, exige evitar, de una vez por todas, la tradicional confusión marxista entre posiciones o lugares ocupados por los individuos dentro de una estructura relacional, por un lado, y los sujetos que ocupan tales posiciones y que actuan desde ellas, por otro, por más que esta actuación sea, en la práctica, indesligable de la posición ocupada. A partir de tal confusión, se ha querido dar por supuesta una coincidencia -ya sea actual o tendencial- entre el "mapa" estructural de las clases y el "mapa" de los sujetos o actores, y, en caso de desajuste entre ambos, se ha tendido a explicar el segundo en términos del primero (Caínzos: 1989).

La visión rígidamente estructuralista, bien ilustrada por N. Poulantzas, según la cual la naturaleza de las relaciones de clase es independiente de los sujetos que entren en la relación (constreñidos a servir de meros **soportes**), parece desconocer que, si bien dichas relaciones son independientes de los actores en particular, no lo pueden ser de los actores en general. Por otro lado, el análisis estructural exige una sensibilidad cada vez mayor a sus aspectos dinámicos, pues, como ha señalado Wright recientemente, "la simple conexión entre los individuos-en-sus-empleos y las clases" es insuficiente para entender la dinámica de las clases; de ahí su preocupación por las llamadas posiciones mediadas, las posiciones duales y por la mencionada "indeterminación temporal" de algunas posiciones (Wright, 1989d). En esta misma línea, no cabe desconocer que el grado de rigidez o fluidez en términos de movilidad social constituye un claro condicionamiento de las posibilidades de acción colectiva de corte clasista (Goldthorpe, 1980; M. Western: 1991). De ahí la importancia de que los modelos de clase utilizados en el análisis de la movilidad dén cuenta precisa de las trayectorias efectivamente recorridas por los sujetos, evitando categorías que, como en el caso de Goldthorpe, contienen cierto grado de heterogeneidad entre sus componentes –recuérdese la inclusión de hombres de negocios y profesionales liberales en la clase de servicio (M. Western: 1991: 4 ss)–. Pero tampoco el modelo de Wright está exento de heterogeneidad, como lo prueba la mencionada mezcla de Expertos y No expertos en la categoría de Propietarios de medios de producción.

Se trata, en cualquier caso, de elementos de convergencia entre las dos corrientes, de manera que pese a la persistencia de diferencias epistemológicas (más realismo por parte de los marxistas que de los weberianos), y teóricas (más énfasis estructural por parte de los primeros que de los segundos), amén de las ideológicas, el diálogo entre los actuales representantes de ambas escuelas resulta posible. Para que este se amplíe, parece necesaria, entre otras cosas, una especificación cuidadosa de la medida en que las clases, ya sean conjuntos de posiciones relacionales, ya categorías ocupacionales, están dotadas de la condición de agencia social y política. Por contraste con algunas tendencias recientes que defienden la imposibilidad de que las

(10) Una reciente y acaso sorprendente versión de esto mismo nos ha llegado de la mano de Ralph Miliband (Miliband, 1990).

clases puedan constituirse en agentes sociales, por no disponer de un mecanismo organizativo donde pueda localizarse la toma de decisiones y las acciones propias de cualquier actor social, relegando así la naturaleza del fenómeno clasista al rango de factores sociales tales como el género, la etnia o el sector (Clegg: 1991, 32 ss; Elster, 1989a), ambas corrientes han mantenido, aunque con énfasis desigual, la centralidad de la clase en las sociedades capitalistas.

Como es bien sabido, el mayor énfasis lo ha puesto la tradición marxista, a partir de una concepción realista de la estructura social, según la cual la posición en la estructura genera por sí misma intereses materiales. Sin entrar en los problemas epistemológicos de tal argumento, parece poco discutible que dicha posición, en cuanto nudo de relaciones y prácticas sociales, tiene efectos estables y concretos sobre los sujetos, y tiene, por ende, capacidad explicativa de una multiplicidad de características atribuibles a estos sujetos. Que dicha capacidad sea mayor cuando se trata de explicar los ingresos laborales que el voto, o que sea mayor en Suecia que en Estados Unidos, depende, principalmente, de dos cosas: por un lado, de la mayor o menor relevancia de los efectos de clase en virtud de los mecanismos organizativos que intervienen en la configuración de los agentes sociales, ya sean estos de corte clasista o de cualquier otro tipo. Depende, en otras palabras, de la manera, concreta e históricamente condicionada, como se produzca la conexión entre el nivel estructural y el nivel de organización social y de conformación de clase, y, en último término, de que la clase se convierta o no en una agencia propiamente dicha.

Por otro lado, la capacidad explicativa de los efectos de clase depende de la sensibilidad del propio modelo de análisis. Considero, en este punto, que frente a la arraigada tendencia a esperar de un único modelo capacidad omniexplicativa, el abandono de cualquier pretensión cosmovisiva (y, porqué no decirlo, el desarrollo de los computadores) nos permiten actualmente cambiar la regla de juego en favor de una pluralidad de modelos que sean capaces, por un lado, de explicar mejor fenómenos ya conocidos y, por otro, de enfrentarse con audacia a otros nuevos o que, simplemente, han pasado desapercibidos hasta la fecha.

B. La construcción empírica de las clases

1. OCUPACION Y CLASE

La elaboración de una nueva clasificación de ocupaciones constituye un acontecimiento decisivo para el estudio de la estructura social, tanto por el conocimiento directo que proporciona de la estructura ocupacional como por su papel en la construcción empírica de la clase social, en cualquiera de sus versiones. Desde este punto de vista, la ocupación juega un papel de variable intermedia en la operacionalización de los diversos modelos de estratificación social, pero este papel es frecuentemente menospreciado, cuando no simplemente eludido, llegando a constituir en algunos casos una auténtica "caja negra" en la discusión sobre la clase social. Así las cosas, la abigarrada literatura sobre las clases contrasta con la ausencia de reflexión teórica, propiamente sociológica, sobre la ocupación, ausencia que se compadece mal con la evidente importancia de aquello en lo que la mayoría de los adultos se encuentran ocupados y que, en nuestras sociedades, les proporciona la fuente más notoria de identidad social.

Pese a ello, la relación entre ocupación y clase es uno de los asuntos que más controversia teórica suscita. Simplificando, cabría decir que mientras la perspectiva marxista tradicional de la clase como un concepto unidimensional, dado por la relación con los medios de producción, tendía a considerar ocupación y clase como variables independientes (o a subordinar la primera a la segunda), algunos modelos funcionalistas han llegado, por el contrario, a identificarlas (o a subsumir la segunda en la primera). Así, una operacionalización frecuente de la clase consiste en considerar a las ocupaciones de profesionales y técnicos como clase alta, a los empleados de cuello blanco como clase media y a las ocupaciones manuales como clase obrera.

Desde una perspectiva weberiana, la clase se encuentra en estrecha relación con la ocupación, hasta el punto de que modelos como el de J. Goldthorpe han sido interpretados, en ocasiones, como una ordenación de **conglomerados (clusters)** de ocupaciones, más que de categorías definidas por su **situación de mercado y de trabajo** (Waters, 1991). Otros autores de esta corriente, como Frank Parkin, no han dudado en explicitar que "la pared maestra de la estructura de clase y por supuesto de todo el sistema de remuneraciones de la sociedad occidental moderna es la estructura ocupacional" (1971, 25), con lo que esta última parece constituirse en el principio estructurante de aquella.

Desde una perspectiva neomarxista, la ocupación es entendida como una posición "en el seno de las relaciones **técnicas** de producción", definible como un conjunto de funciones o actividades en la división técnica del trabajo. La clase, en cambio, se define por la posición en las relaciones sociales de producción, de manera que, desde esta perspectiva, "es imposible definir las clases como conglomerados de ocupaciones: clase y ocupación se sitúan en órdenes teóricos básicamente diferentes" (Wright, 1980: 177-8). En consecuencia, "cualquier intento serio de entender la dinámica del cambio social debe intentar teorizar las relaciones entre estas dimensiones, más que reducir la una a la otra" (ídem, 201).

Con el paso de una concepción economicista de la clase, definida por la relación con los medios de producción, a concepciones de carácter multidimensional, como la de Wright, la relación entre clase y ocupación también ha cobrado relevancia desde la perspectiva marxista, con lo que cabe observar una generalizada y progresiva confluencia entre ambos conceptos. Sin embargo, esta confluencia no está exenta de dificultades, pudiendo incluso resultar engañosa. La dificultad procede, por lo pronto, del propio carácter multidimensional y complejo de la ocupación. En principio, la utilidad de las ocupaciones a la hora de analizar la estructura social radica en la progresiva mercantilización del trabajo necesario para su desempeño (sea trabajo manual

o intelectual). En este sentido, las ocupaciones representan requerimientos de trabajo sometidos a un proceso de mercantilización y estandarización dentro del juego de la oferta y la demanda, de tal suerte que al hilo de este proceso se configura el mercado de trabajo.

Para Wright, la relación entre ocupación y clase es matizada y compleja: por un lado, establece, como hemos apuntado, la confluencia teórica de ambas, en tanto que, por otro, intenta preservar la autonomía conceptual entre ellas. Dicha confluencia resulta inevitable cuando se trata de introducir las dimensiones de clase relativas a lo que este autor llama **bienes de organización y de cualificación,** dada la dificultad de deslindar ambos conceptos a la hora de identificar la posición en la organización del trabajo y, en especial, la existencia de ciertas competencias o habilidades profesionales. De manera que, pese a la pretensión de Wright de preservar la identidad conceptual de la clase, es difícil evitar el recurso a una cierta traslación de categorías ocupacionales no siempre consistente con tal pretensión.

Tal como han señalado autores de corte weberiano, esta dificultad procede, en parte, de la pretensión de circunscribir la clase al ámbito de la producción (característica de los marxistas), en lugar de plantearla (como tienden a hacer los weberianos) en términos de situación de mercado. Esto es especialmente visible en el caso de las citadas competencias y habilidades profesionales, difíciles de determinar si no es por la existencia de credenciales suministradas desde ámbitos ajenos a la producción (de ahí la referencia de A. Feldman a "Certificados, marcas y mercados"; Feldman, 1989).

En consecuencia, aquellas categorías de clase que implican "bienes de cualificación" resultan difícilmente operacionalizables si no es mediante el recurso a categorías ocupacionales frecuentemente definidas a partir de titulaciones profesionales. Distinto es el caso de los "bienes de organización", dada la limitación de una clasificación de ocupaciones, cualquiera que esta sea, para captar tareas de dirección y supervisión cuando no están oficialmente reconocidas (11).

Sin necesidad de adentrarnos en la controvertida discusión entre clase y ocupación, parece claro, en cualquier caso, que la construcción empírica de la clase se resuelve, cada vez más, con el concurso de la ocupación, lo que nos emplaza a reflexionar sobre la naturaleza y las características de esta. Para su adecuada comprensión, conviene, por lo pronto, hacer la distinción entre la **profesión u oficio**, en cuanto característica de los individuos que hace referencia, frecuentemente, a titulaciones o credenciales de competencia portadas por estos, y la **ocupación**, que designa un conjunto de tareas relativas a los puestos. De tal manera que mientras la profesión define laboralmente (e incluso proporciona identidad social) a los individuos, la ocupación define los puestos y las tareas que en ellos se realizan, a partir de una determinada división social y técnica del trabajo (12). Cabría decir, en suma, que los individuos desempeñan su profesión en tareas propias de una ocupación, sin que haya una correspondencia directa y necesaria entre una y otra. La titulación, por más específica que sea, permite la ocupación de ciertos puestos, pero no debe confundirse con estos.

Como es sabido, la Organización Internacional del Trabajo ha promulgado una clasificación de ocupaciones (ISCO-88) que ha sido objeto de discusión y adaptación por parte de la Comisión Europea (Birch y Ellias, 1990). Como país comunitario, España ha manifestado la intención de asumir esta adaptación, pero sin que se haya llegado todavía a un pronunciamiento oficial y definitivo. La realización del Proyecto Comparativo sobre Estructura de Clase recomendaba, no obstante, la utilización, aunque fuera de manera tentativa, de dicha clasificación, con doble fin, por un lado, de profundizar en su objetivo central de análisis de la estructura social y, por otro, de realizar un primer balance de la nueva clasificación (antes de ser oficialmente aceptada).

(11) Esto es particularmente cierto respecto a la nueva clasificación de ocupaciones, pues si bien la ISCO-68 hacía la triple distinción entre directivos, mandos intermedios (capataces, jefes de equipo, encargados...) y obreros o empleados, la ISCO-88 recomienda subsumir el nivel intermedio (supervisión) en el nivel inferior. Se establece así el principio de que las tareas de supervisión no constituyen una ocupación en sí mismas, lo que constituye, a nuestro juicio, uno de los aspectos más discutibles de la nueva clasificación. Es aquí donde el diseño del Proyecto comparativo sobre Estructura, Biografía y Conciencia de Clase se muestra especialmente adecuado para detectar este tipo de tareas —y captar así con precisión el peso de las clases medias.

(12) Esta distinción es fácilmente observable cuando los puestos están sujetos a algún tipo de formalización y reglamentación, como ocurre, típicamente, en la Administración pública. Pero incluso en este caso, profesión y ocupación van, en la práctica, irremediablemente asociadas, con la consiguiente dificultad empírica (no analítica) de tal distinción. Más adelante, volveremos sobre este punto.

A modo de balance inicial de la nueva clasificación, conviene retener algunas conclusiones (13). Por lo pronto, resulta evidente que la nueva clasificación ha conseguido superar el carácter crudamente inventarial de la antigua clasificación, pero la ocupación sigue carente de una reflexión teórica sistemática y rigurosa, con la consiguiente dificultad de establecer criterios analíticos (no simplemente inventariales) de clasificación que resulten claros y eficientes (14).

En cuanto a los criterios clasificatorios, podemos considerarlos en un doble apartado: por un lado, los que, habiendo formado parte de la antigua clasificación, ya no intervienen en la nueva. Por otro, los que son introducidos o modificados en la nueva. El conjunto de todos ellos determina el efecto de reclasificación de la ISCO-88 con respecto a la ISCO-68.

Entre los primeros, hay que mencionar, por lo pronto, la considerable reducción de la dimensión horizontal con respecto a la antigua clasificación. Como se recordará, esta dimensión se desdoblaba, por un lado, en una exhaustiva sectorialización (así, el comercio y la hostelería constituían Grandes Grupos específicos) y, por otro, en un inventario de oficios (especialmente manuales) de connotaciones gremialistas. En la nueva clasificación, la agricultura y la pesca constituyen el único sector económico con Gran Grupo propio, al tiempo que el inventario de oficios ha sido parcialmente desplazado por el tipo de tarea, el instrumento y el objeto de trabajo (pero sin que estos nuevos criterios analíticos hayan sido motivo de un desarrollo sistemático). Así, se introduce la distinción entre tareas manuales con materiales (en referencia a trabajos de cierto carácter artesanal que requieren una cualificación específica, clasificados en el GG 7) y tareas consistentes en el control y manejo de máquinas más o menos automatizadas, tareas que requieren menos cualificación que las anteriores, por cuanto el conocimiento necesario está frecuentemente limitado a la máquina o herramienta de trabajo (correspondientes al GG 8). Estas últimas pueden distinguirse, a su vez, por el tipo de máquina empleada, ya sea maquinaria fija (instalaciones industriales: cadenas de montaje...), máquinas herramientas, etc. La ISCO-88 introduce también, en el caso de los empleados administrativos, la distinción entre las tareas consistentes principalmente en el tratamiento de información (secretarios, mecanógrafos, contables...) y las que consisten preferentemente en atender al público (recepcionistas, empleados de ventanilla, telefonistas...).

Por lo demás, desaparecen dos elementos que nos merecen una opinión desigual, pues así como parece atinada la desaparición de cualquier referencia a la relación con los medios de producción (y, en particular, la categoría de propietario-gerente)(15), consideramos que la desaparición de las tareas de supervisión (encargados, capataces, jefes de equipo, cuadros intermedios...) y la consiguiente pérdida de información sobre la jerarquía en la organización del trabajo constituye uno de los aspectos más criticables de la nueva clasificación (16).

Entre las novedades, la principal radica, según vimos, en el tratamiento sistemático de la cualificación, lo que permite, entre otras cosas, la partición del antiguo Gran Grupo de "profesionales y técnicos" y una diferenciación más detallada de las tareas administrativas (aunque no suficiente, a nuestro juicio) y de las ocupaciones manuales (que posibilita, entre otras cosas, una estimación adecuada de la clase obrera no cualificada). No podemos olvidar, sin embargo, el inconveniente de centrar una clasificación de ocupaciones en la cualificación, ni el riesgo consiguiente de desplazar el foco de atención desde los requisitos técnicos del puesto a los atributos de su ocupante (17).

(13) Un análisis pormenorizado de la nueva clasificación, en comparación con la antigua, puede encontrarse en el Capítulo IV del Informe de Base del Proyecto Comparativo: La Estructura Ocupacional.

(14) Véase, desde este punto de vista, la propuesta de Luis Garrido (1991).

(15) Se trata, justamente, del único punto en el que la clase y la ocupación resultan perfectamente independientes.

(16) Esta recomienda clasificar a los supervisores en la misma categoría del personal que supervisan, lo que no parece una solución satisfactoria. Acaso consciente de ello, el documento maestro de la OIT deja abierta la posibilidad de que cada país adopte en este punto las decisiones que crea más pertinentes. Por su parte, la propuesta comunitaria sigue la directriz de la OIT.

Conviene aclarar, por nuestra parte, que este punto no tendría mayor importancia si las estadísticas oficiales incluyeran, a partir de ahora, alguna pregunta específica sobre la posición en la organización jerárquica del trabajo, pero si esto no es así y, además, se sigue la recomendación de la OIT, la mencionada pérdida de información resultará irreparable.

(17) Como conclusiones prácticas de todo lo expuesto, presentamos en anexo, junto a la nueva clasificación de ocupaciones (con las modificaciones y adaptaciones hechas por nosotros), una serie de recomendaciones para la cumplimentación de la ocupación.

Una vez que la nueva clasificación de ocupaciones sea oficialmente adoptada, el Instituto Nacional de Estadística habrá de afrontar la consiguiente reforma de la Categoría Socioeconómica, que actualmente depende de la vieja clasificación de ocupaciones. Pues bien, el Proyecto Comparativo sobre Estructura de Clase se ha propuesto, al margen de otros objetivos de carácter teórico o descriptivo, establecer un marco metodológico y formular recomendaciones prácticas en orden a que la nueva Categoría Socioeconómica sea la más adecuada para el análisis de la estructura de clase de la España del año 2000.

Con estas premisas, vamos a proceder a una exposición con el siguiente orden: comenzaremos mostrando la fundamentación y la operacionalización técnica de la actual Categoría Socioeconómica. A continuación, confrontaremos este modelo con los dos modelos que han sido objeto de atención preferente por parte del Proyecto Comparativo sobre Estructura de Clase: Goldthorpe y Wright. A la vista de las ventajas e inconvenientes de cada uno de ellos, presentaremos la propuesta de Nueva Categoría Socioeconómica que nos parece más adecuada en este momento a la realidad española. Por último, el artículo termina mostrando el rendimiento empírico de los modelos citados en relación con uno de los aspectos más obvios de la posición de clase: los ingresos.

2. LA CATEGORIA SOCIOECONOMICA

La Categoría Socioeconómica constituye el modelo de clase oficialmente adoptado por el Instituto Nacional de Estadística, de suerte que las diversas tentativas de conocer los rasgos principales de la estructura sobre la que se asienta la sociedad española han partido, hasta ahora, de la información empírica proporcionada mediante esta variable de clase, pese a que su definición operativa rara vez se corresponde con el enfoque teórico de los diversos analistas de la estructura que recurren a ella. En su última versión (introducida con la modificación metodológica de la EPA-87), la Categoría Socioeconómica (CSE, a partir de ahora) resulta de la combinación de la llamada Situación Profesional (que designa la relación con los medios de producción), la Ocupación y la Actividad (esta última sólo para distinguir el sector primario del resto).

En principio, "la categoría o condición socioeconómica es una variable con la que se pretende clasificar a los encuestados en grupos de población que sean razonablemente homogéneos en cuanto a las característica sociales, económicas y culturales" (INE, 1990: 1). Una primera versión fue elaborada por el INE para el Censo de Población de 1970, siguiendo las recomendaciones internacionales. Sucesivas versiones han sido elaboradas coincidiendo con cambios metodológicos de la Encuesta de Población Activa (en 1976 y en 1987), lo que ha supuesto cambios en su definición operativa (18), aunque, según nos dice el más reciente documento al respecto, no han supuesto cambio alguno "desde un punto de vista teórico" (ídem, 2). Cabría esperar, según esto, algún tipo de fundamentación teórica, pero esta parece, cuando menos, escasa, como puede apreciarse en este mismo documento:

> "La variable derivada CSE agrupa en una misma categoría a personas que teniendo ocupaciones distintas tienen un status similar desde un punto de vista económico-social. La lógica de la clasificación por CSE pretende ser una **lógica de medios sociales,** de reagrupar personas socialmente próximas aunque provengan de diferentes medios profesionales" (la cursiva es nuestra).

La argumentación concluye de la manera siguiente:

> "Un criterio seguido en la clasificación de la CSE ha sido el separar el sector agrario del resto de los sectores económicos lo que pone de manifiesto la intención de subrayar las diferencias existentes entre el medio rural y el urbano. Se establece también una jerarquización social en el seno de esta división en sectores económicos; así vemos cómo las personas activas del sector agrario se distribuyen en función del nivel social según sean empresarios

(18) Sin duda, el cambio más importante es la eliminación del nivel de estudios en la operacionalización de la CSE. Este cambio parece coherente con nuestras consideraciones anteriores acerca del riesgo de utilizar la cualificación en la definición de la posición estructural. Por poner un ejemplo, no es correcto, tal como hacía la anterior versión de la CSE (correspondiente a la EPA 76), clasificar a un profesional o técnico por cuenta ajena (sea estadístico o profesional de la publicidad) como "alto personal administrativo, comercial y técnico" por tener estudios superiores y clasificarle como "personal intermedio" cuando no tiene ese nivel de estudios (INE, 1990: 14).

agrarios con asalariados, empresarios agrarios sin asalariados, miembros de cooperativas agrarias o simplemente obreros agrarios asalariados." (INE, 1990: 25).

El lector queda deseoso de saber qué pueda ser esa "lógica de medios sociales" a la que se alude y qué se entiende por proximidad social cuando se la opone a medio o entorno profesional. Del segundo párrafo cabría deducir que el hábitat está en el centro de todas esas consideraciones y que la oposición entre el medio rural y el urbano resulta crucial a efectos de entender dicha "lógica de medios sociales", pero el documento no aclara tales dudas.

Con estas premisas, la Categoría o Condición Socioeconómica parece ser un agregado más o menos arbitrario de ocupaciones combinadas con la llamada Situación Profesional. Con todo, no habría objeciones insalvables si efectivamente la CSE correspondiera a categorías ocupacionales claramente definidas y no existiesen los problemas derivados: a) de la reiterada confusión entre ocupación y profesión (especialmente, en el caso de los profesionales)(19) a que inducen las clasificaciones de ocupaciones (sobre todo, la antigua). b) Así como de la también mencionada limitación de estas clasificaciones (sobre todo, de la nueva) para detectar puestos jerárquicos, con las consiguientes (y crecientes) discrepancias entre la información filtrada por la clasificación de ocupaciones y la que se extrae de fuentes alternativas (como la de este mismo Proyecto) a la hora de estimar categorías tales como las de directivos y supervisores (y, por ende, a la hora de estimar el peso de las clases medias).

La Condición Socioeconómica se compone de 18 categorías (más los no clasificables), pero aquí vamos a utilizar una versión resumida de 12, que son las siguientes:

1.- Empleadores (incluye las categorías 1: agrarios y 7: no agrarios)
2.- Directivos (4: agrarios y 10: no agrarios)
3.- Profesionales por Cuenta Propia (6)
4.- Autónomos no agrarios (8: autónomos y 9: cooperativistas)
5.- Autónomos agrarios (2: autónomos y 3: cooperativistas)
6.- Profesionales y técnicos por Cuenta Ajena (11: ídem y 18: "profesionales de las fuerzas armadas")
7.- Supervisores no manuales (12)
8.- Supervisores manuales (15)
9.- Empleados 1 (13: "resto del personal administrativo y comercial")
10.- Empleados 2 (14: "resto del personal de los servicios")
11.- Obreros cualificados (16)
12.- Obreros no cualificados (5: agrarios y 17: no agrarios)
13.- No clasificables (19)

Dejando a un lado las limitaciones derivadas del hecho de usar la vieja clasificación de ocupaciones en la operacionalización de la CSE (lo mismo va a ocurrir con los demás modelos de clase, lo que supone una relativa obsolescencia de todos ellos), las principales limitaciones de la CSE para captar la estructura de clase proceden, como ya señalamos, de problemas que afectan a la estimación de las clases medias. Pues, por un lado, la clasificación de ocupaciones es restrictiva para captar los puestos directivos y de supervisión, toda vez que, por norma, sólo son clasificados los individuos que han sido oficialmente y formalmente designados para ocupar dichos puestos, en tanto que el diseño de nuestro Proyecto resulta mucho más meticuloso a la hora de establecer relaciones de super/subordinación.

Por lo que se refiere a los profesionales o expertos, la clasificación de ocupaciones resulta, en cambio, más permisiva, por dos razones: primero, por la mencionada confusión entre profesión y ocupación, que tiende a clasificar como profesionales a individuos que, en ocasiones, tienen una ocupación distinta de su profesión. En segundo lugar, la definición operativa de la Categoría Socioeconómica clasifica a la totalidad de los "profesionales y técnicos" del Gran Grupo 1 en la misma categoría, en tanto que otros modelos de clase tienden a ser más escrupulosos a la hora de considerarlos profesionales superiores o expertos en sentido estricto (20). Cabe esperar, por consiguiente, que los directivos y supervisores tengan menos peso en términos de la Categoría Socioeconómica que en modelos como el de Wright, en tanto que ocurra lo contrario con los profesionales y expertos.

(19) Es de esperar que esta confusión se haya visto reducida con la citada eliminación del nivel de estudios en la definición operativa de las categoría (que constituía un certificado de la mencionada confusión).

(20) Esta diferencia obedece, en parte, a que mientras la operacionalización de la Categoría Socioeconómica utiliza la ocupación a dos dígitos (es decir, opera con subgrupos ocupacionales), los modelos de clase operan, por lo general, a tres dígitos (es decir, operan con ocupaciones propiamente dichas).

Dejando a un lado estas clases medias, el resto de los asalariados se compone de dos categorías de empleados (denominados -innominados, más bien- como "resto del personal administrativo y comercial" y "de los servicios"), que nosotros hemos designado, en primera instancia, como Empleados 1 y Empleados 2, y de tres categorías de obreros, que nosotros hemos reducido a dos, según que tengan cualificación o no. En la primera categoría de Empleados entran las ocupaciones correspondientes al Gran Grupo 3 de "personal administrativo" (a excepción de los "jefes de oficinas" y los "jefes e inspectores de servicios") y al GG 4 de "comerciantes y similares" (a excepción de los "jefes de ventas y de compras")(21).

La segunda categoría de Empleados se nutre, en cambio, de las ocupaciones del Gran Grupo 5, que incluye el personal de los servicios de hostelería, servicios personales, domésticos, de limpieza, de seguridad, etc. La heterogeneidad de este GG no es observable tan sólo entre unos subgrupos y otros (así, por ejemplo, entre el 55: "porteros y personal de limpieza" y el 58: "personal de seguridad"), sino en el seno de los propios subgrupos (así, el 53 contiene "cocineros y camareros", lo que impide clasificar a los primeros junto con los obreros manuales cualificados, que sería, a nuestro juicio, lo correcto)(22).

Por último, las categorías de obreros cualificados y no cualificados (u "operarios sin especialización", como denomina el INE a estos últimos) proceden, básicamente, de la distinción entre los obreros del sector primario (subgrupos 62-4) y los peones (subgrupo 99), por un lado, y el resto de los trabajadores manuales del GG 7-9, por otro, sin más distingos. El efecto inmediato no es otro que el de una extraordinaria inflación de clase obrera cualificada o, lo que es lo mismo, la práctica inexistencia de clase obrera sin cualificar.

En suma, la Categoría Socioeconómica se caracteriza no sólo por su carácter ateórico (lo que no representa, en principio, una dificultad insalvable), sino también por la tosquedad de su construcción empírica, derivada, en parte, de la relativa obsolescencia de la antigua clasificación de ocupaciones, pero, sobre todo, de su operacionalización a partir no ya de subgrupos ocupacionales (como cabría esperar de la manera como está hecha su "definición operativa"), sino, por lo general, de grandes grupos tomados "en paquete".

3. LOS MODELOS DE GOLDTHORPE Y WRIGHT

Como ya adelantamos, nuestra intención es apoyarnos en los modelos de Wright y Goldthorpe con la triple finalidad, primero, de presentar los grandes rasgos de la estructura de clase española; segundo, de contrastar los criterios clasificatorios de la Categoría Socioeconómica; y, tercero, de poner a prueba la eficacia explicativa de los diversos modelos en relación con un aspecto del fenómeno clasista como son los ingresos.

Como señalamos en el apartado anterior, el modelo de Goldthorpe está constituido por categorías ocupacionales cuyas unidades últimas proceden de la escala de **deseabilidad social** de las ocupaciones construida a principios de los años setenta, a partir de una amplia muestra de varones ingleses (Goldthorpe y Hope, 1974). El modelo tiene en cuenta, como vimos, la **situación de trabajo y la situación de mercado,** combinadas con la **situación de empleo,** que distingue las siguientes categorías:

1. Por cuenta propia, con más de 25 empleados.
2. Por cuenta propia, con menos de 25 empleados.
3. Por cuenta propia, sin empleados.
4. Directivos de empresas con más de 25 subordinados.
5. Directivos de empresas con menos de 25 subordinados.
6. Capataces y supervisores.
7. Empleados.

(21) En realidad, tanto esta excepción como la anterior se producen cuando se trata de actividades fuera del sector primario (pasando a puestos de supervisión), pues en caso contrario también pertenecen a la primera categoría de empleados. Parece, en efecto, que la citada "lógica de los medios sociales" acarrea drásticas consecuencias sobre las actividades típicas del medio rural. Ello resulta tanto más llamativo por cuanto el "personal administrativo" del GG 3 incluye, por ejemplo, a "carteros, ordenanzas y recaderos" (subgrupo 37), con lo que los supervisores no manuales de empresas agrarias y los mensajeros comparten una categoría que parecía estar reservada para empleados de cuello blanco.

(22) Así hace Goldthorpe, pero no Wright, como puede apreciarse en el anexo dedicado a la operacionalización de las variables de clase.

Las clases resultantes son:

CLASE DE SERVICIO

I. Profesionales superiores; directivos de grandes establecimientos y grandes empleadores (más de 25 empleados).

II. Profesionales de nivel medio e inferior; técnicos superiores; directivos de pequeños establecimientos (menos de 25 empleados); supervisores de empleados no manuales.

CLASES INTERMEDIAS

IIIa. Empleados no manuales de rutina en la administración y el comercio.

IIIb. Trabajadores de servicios personales y de seguridad.

IVa. Pequeños propietarios, artesanos, etc. con empleados (menos de 25).

IVb. Pequeños propietarios, artesanos, etc. sin empleados.

IVc. Agricultores, pescadores, etc.

V. Supervisores de trabajadores manuales, técnicos de nivel inferior, etc.

OBRERA

VI. Trabajadores manuales cualificados.

VIIa. Trabajadores semicualificados y sin cualificar no agrarios.

VIIb. Trabajadores agrarios.

El procedimiento técnico para elaborar esta clasificación consiste en la agrupación de aquellas ocupaciones que presentan semejanza desde el punto de vista de la situación de trabajo y de mercado, dejando la posibilidad de promover algunas de ellas de una categoría a otra, a la vista de su situación de empleo. Uno de los inconvenientes reiteradamente achacados al modelo es la heterogeneidad de algunas de sus categorías, típicamente la clase de servicio, que incluye tanto a quienes se encuentran **al servicio de,** como a profesionales superiores que trabajan por cuenta propia e incluso a hombres de negocios que se encontrarían claramente del lado de quienes se benefician de tal **servicio** y no de quien lo presta (23).

Bien distinto es, en principio, el procedimiento de Wright, consistente, primero, en definir la propiedad de cada uno de los **bienes productivos** que entran en la clasificación y establecer, a continuación, una matriz mediante su combinación cruzada. Dejando a un lado los propietarios de medios de producción, los asalariados quedan clasificados en nueve celdillas, cada una de las cuales indica una combinación de posición en la jerarquía (o de participación en los **bienes de organización)** y de cualificación, encontrándose en uno de los polos la categoría de los directivos expertos y en el otro la de los **proletarios** en sentido estricto: es decir, la de quienes no tienen autoridad ni cualificación alguna (24).

(23) Otro tanto cabría decir sobre la inclusión de asalariados y no asalariados entre las "clases intermedias". Sobre las implicaciones teóricas de estas decisiones, véase el apartado A de este mismo capítulo.
Sobre los aspectos técnicos y la operacionalización concreta de este modelo puede verse el Anexo dedicado a la Operacionalización de los Modelos de Clase.

(24) Quizá convenga señalar en este punto que, así como el modelo de Golthorpe presenta heterogeneidad en los casos que ya han sido referidos, el modelo de Wright presenta, a su vez, cierto grado de heterogeneidad (y acaso de inconsistencia interna) en las categorías de Propietarios de Medios de Producción, donde se incluye tanto a los Expertos (profesionales por cuenta propia) como a los No expertos.

Congruentemente con su pretensión de preservar la identidad conceptual de la clase respecto de la ocupación (tratando con ello de deslindar entre la organización **social** y la organización técnica del trabajo; Wright, 1980), Wright intenta prescindir de las ocupaciones a la hora de delimitar las categorías de directivos y expertos. La tarea resulta factible en el primer caso, donde las diversas preguntas acerca de la realización de tareas de dirección y de supervisión aportan una información mucho más rica y completa que la que puede obtenerse mediante cualquier clasificación de ocupaciones (25). Las dificultades aparecen a la hora de operacionalizar la categoría de los expertos y de determinar competencias y habilidades profesionales al margen de las credenciales educativas y titulaciones que normalmente van asociadas a las ocupaciones. De ahí que, en estos casos, Wright acabe recurriendo a una traslación de ocupaciones no siempre consistente con aquella pretensión.

La posición en la organización se compone de tres dimensiones: participación en la toma de decisiones (según que se trate de decisores, asesores o no decisores), autoridad sobre otros trabajadores (según que se trate de supervisión con capacidad de sanción, supervisión de tareas o simple supervisión nominal) y jerarquía formal (Wright, 1985: 309-10).

La cualificación se toma, por lo general, de las ocupaciones, si bien en ocasiones se corrobora con la titulación y con la autonomía en el trabajo (tomada como índice)(26). En principio, Wright establece las siguientes categorías:

EXPERTOS:
- Profesionales
- Profesores
- Directivos con titulación superior
- Técnicos con titulación superior

SEMI-EXPERTOS O CUALIFICADOS
- Profesores EGB
- Crafts (oficios artesanos o con una cualificación específica)
- Directivos sin titulación superior
- Técnicos sin titulación superior
- Comerciales y Administrativos con titulación superior y autonomía

NO CUALIFICADOS
- Comerciales y Administrativos sin titulación superior o autonomía
- No Crafts (resto de ocupaciones)

El mapa de clases resultante es la conocida matriz de doce posiciones de Wright, que ha servido para algunas de las comparaciones más difundidas del Proyecto Internacional sobre Estructura de Clase. Por el lado de los propietarios de medios de producción, Wright establece la triple distinción entre empleadores de 10 o más trabajadores ("burguesía"), empleadores de menos de 10 trabajadores ("pequeños patronos") y autónomos ("pequeña burguesía"). La distinción sigue un esquema triádico según el cual cada uno de los tipos de **bien productivo** en que se apoya la tipología se parte en tres categorías, según haya o no una posesión clara del bien en cuestión (categorías extremas), más una categoría intermedia o ambigua, donde la aplicación del criterio no resulta fácil. En este caso, Wright intenta diferenciar, por un lado, a quienes poseen medios de producción en cantidad suficiente como para emplear mano de obra asalariada y verse así liberados del trabajo "productivo" (27) y, por otro, a quienes, no pudiendo emplear mano de obra en modo alguno, deben aportar la totalidad del trabajo necesario. Entremedias quedan, por tanto, aquellos pequeños empleadores que, teniendo suficientes medios de producción como para contratar mano de obra, "no tienen suficiente como para no trabajar" (1985, 151). Con tal fin, Wright establece en 10 trabajadores el umbral por debajo del cual esta situación será la más probable, decisión que, como es obvio, no está exenta de arbitrariedad.

(25) Recordemos que si la vieja clasificación de ocupaciones (ISCO-68) resultaba restrictiva a la hora de detectar las tareas de dirección y supervisión, más lo es la nueva (ISCO-88), de la que están ausentes las tareas de supervisión.

(26) Se definen como "autónomos" quienes, además de considerarse con capacidad para decidir "aspectos importantes de su propio trabajo", cuentan con margen para hacer cosas tales como "decidir por su cuenta la introducción de una nueva tarea o actividad", "disminuir su ritmo de trabajo durante un día por propia decisión", etc. (Wright, 1985: 314-5).

(27) "Productivo" se opone aquí a administrativo o de gestión.

Por el lado de los asalariados, las tres categorías básicas a que da lugar la posición en la jerarquía (directivos, supervisores y empleados) son objeto también de una triple partición, según que posean o no la condición de expertos (categorías extremas), más una categoría intermedia o ambigua a la que Wright denomina semiexpertos, semititulados o simplemente cualificados (28).

Si bien ambas clasificaciones (Goldthorpe y Wright) son susceptibles de reducción a un modelo tricotómico, la configuración de este y la significación de las categorías es netamente distinto: el modelo de Goldthorpe puede agruparse, tal como vimos, en clase de servicio, clases intermedias y clase obrera en sentido estricto (es decir manual). Por contraste, el modelo de Wright puede agruparse en propietarios de medios de producción, clase media y clase trabajadora (u obrera en sentido amplio, al margen de la distinción entre manual y no manual). Dejando a un lado la primera categoría, la diferencia crucial entre las dos restantes consiste en que la clase media **media,** es decir realiza tareas de **mediación** entre el capital y el trabajo, sea mediante labores directivas o de supervisión, sea mediante su competencia técnica (29). De ahí la conveniencia de distinguir entre **clase media,** en este sentido, y **clases intermedias,** en el sentido de Goldthorpe, para quien se trata de categorías heterogéneas (recordemos que se compone de empleados de cuello blanco, pequeños empleadores, trabajadores por cuenta propia, supervisores manuales...), cuya característica común no es otra que la de situarse en esa zona de la estructura social que registra la mayor permeabilidad y movilidad social. Así las cosas, el equivalente teórico de la clase media de Wright es la clase de servicio de Goldthorpe. A continuación, podremos observar la medida en que dicha eqivalencia teórica implica una correspondencia empírica. Para ello tomaremos como referencia la población ocupada, excepto cuando se trata de ayuda familiar (30).

Comenzaremos observando la descomposición de las categorías de Goldthorpe según Wright y, a continuación, haremos a la inversa, a la vista de la información disponible en las dos tablas siguientes. Pero antes de entrar en ello, conviene recordar los rasgos centrales de ambos modelos y sus discrepancias teóricas básicas. Estas se refieren, por lo pronto, a la consideración de la propiedad de los medios de producción: mientras los neomarxistas intentan preservar esta posición social como un elemento crucial de identidad clasista, los neoweberianos tienden a relativizarla o, cuando menos, a establecer fronteras internas dentro de ella, pero sin hacer de ella una marca de clase en sí misma (que depende, por tanto, del tipo de ocupación, del tamaño de la plantilla empleada, etc.). De ahí que mientras Wright establece una jerarquía de "bienes productivos" que privilegia a los medios de producción frente a la posición en la organización o las cualificaciones, el modelo de Goldthorpe parece invertirla, aunque esto no queda explícito. Una de las consecuencias es, como ya vimos en su momento, que mientras el modelo de Wright presenta una "clase dominante", el de Goldthorpe se limita a presentar una clase que pudiéramos llamar excluyente, pero que, como su propio nombre indica, participa de alguna suerte de subordinación: la **clase de servicio.** Quien quiera que sea el beneficiario de este **servicio,** parece situarse fuera del modelo. Esto es claro si se trata del Estado, pero no lo es tanto si se trata del capital (salvo que se esté pensando en un capital transnacional de dudosa ubicación social)(31).

Para salir del problema, Goldthorpe ha optado por incluir a los grandes empleadores en la misma clase que, presumiblemente, se encuentra a su **servicio,** con la consiguiente heterogeneidad de esta categoría. En contrapartida, Wright incluye en una misma categoría a los propietarios de medios de producción sin prestar atención a su cualificación. En este punto, se concentra una de las principales fuentes de discrepancia entre ambos modelos, cuya magnitud veremos enseguida.

(28) Los detalles técnicos concretos de la operacionalización seguida por Wright pueden encontrarse en el citado anexo sobre la Operacionalización de los Modelos de Clase.

(29) Aunque Wright ha rectificado recientemente su opinión al respecto, defendiendo un concepto más restringido de clase media, mantenemos aquí su criterio anterior según el cual la clase media está compuesta por quienes poseen algún **bien productivo**, ya sean "bienes de organización", ya cualificaciones (en otras palabras, se compone de directivos, supervisores y expertos). Véase, al respecto, el apartado A de este mismo capítulo.

(30) Este es, a nuestro juicio, el ámbito de análisis de la estructura, tal como hemos argumentado en el citado Informe de Base.

(31) Otra cosa es, claro está, que el peso estadístico de los grandes capitalistas sea ínfimo y que escape, por lo general, de las encuestas habitualmente utilizadas para este tipo de análisis.

Dejando a un lado los propietarios de medios de producción, ya hemos apuntado la equivalencia teórica entre la clase de servicio y la clase media, pero no ocurre lo mismo entre la clase obrera y la clase trabajadora, dada la tendencia de los weberianos a distinguir en el seno de esta última entre trabajadores manuales y no manuales. Esto recomienda matizar la correspondencia empírica entre las respectivas categorías según que pueda hablarse de una efectiva coincidencia (derivada de una equivalencia teórica) o de una coincidencia sólo relativa, cuando intervienen diferencias teóricas de importancia secundaria. Con el fin de hacer resaltar esta matización, las tablas que presentamos a continuación tienen dos tipos de recuadro: continuo, para indicar la correspondencia plena, y discontinuo, cuando la correspondencia es sólo parcial (las discrepancias siguen quedando fuera de recuadro). Por otra parte y con el fin de hacer más claro el problema, la primera de las tablas (1a) introduce un reordenamiento de las categorías de Goldthorpe, de suerte que las zonas de acuerdo y desacuerdo a la hora de definir a los asalariados y a los no asalariados resulten perfectamente visibles.

Tabla 1a

GOLDTHORPE, SEGUN WRIGHT

	TOTAL	capitalista	pequeño empresario	pequeña burguesía	manager experto	manager semiexperto	manager sin título	supervisor experto	supervisor semiexperto	supervisor sin título	empleado experto	empleado semiexperto	proletario
TOTAL	3161	13	89	752	80	112	39	52	92	48	126	585	1175
PEQUEÑO EMPLEADOR	2.5	5.0	47.7	4.6	.0	.8	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0
AUTONOMO	11.5	.0	15.5	45.8	.5	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.3
AGRICULTOR	6.5	.0	1.5	26.7	.0	.0	4.5	.0	.0	.0	.0	.0	.2
SERVICIO ALTO	6.3	61.5	18.1	6.8	47.0	17.1	.0	35.5	8.1	.0	29,3	.6	.0
SERVICIO BAJO	14.5	33.5	12.4	5.9	52.5	39.6	3.9	59.6	32.3	7.9	69.4	27.2	.1
NO MANUAL ALTO	17.9	.0	3.1	4.3	.0	1.0	55.9	3.5	7,3	51.5	.0	1.8	39.4
NO MANUAL BAJO	3.9	.0	1.6	1.4	.0	.3	15.7	.0	7.8	9.3	1.0	5.9	4.8
SUPERVISOR MANUAL	3.6	.0	.0	.3	.0	38.1	3.0	1.3	38.1	16.9	.0	3.7	.1
OBRERO CUALIFICADO	14.9	.0	.0	1.8	.0	3.2	1.5	.0	4.7	7.1	.2	58.0	9.0
OBRERO NO CUALIFICADO	15.6	.0	.0	2.1	.0	.0	.0	.0	1.7	3.0	.0	2.8	39.0
OBRERO AGRARIO	2.9	.0	.0	.2	.0	.0	15.4	.0	.0	4.2	.0	.0	7.1

Base: Ocupados, excepto ayuda familiar.

Con estas premisas, pasamos a comentar brevemente las zonas de coincidencia y de discrepancia. Como ya adelantamos, una de las fuentes principales de discrepancia se concentra en la clasificación de los empleadores y autoempleados (o propietarios de medios de producción, según Wright). Pues mientras Wright los agrupa en una(s) misma(s) categoría(s), Goldthorpe los distribuye entre la clase de servicio y las clases intermedias. **Grosso modo,** la mayor parte de los propietarios de Wright aparecen como clase intermedia en Goldthorpe, pero una parte, especialmente de empleadores, se clasifican como clase de servicio. El acuerdo se reduce, por consiguiente, a la delimitación de los pequeños empleadores (aunque no se pongan de acuerdo en el umbral: menos de 10 trabajadores, según Wright; menos de 25, según Goldthorpe) y de los autónomos.

El acuerdo es mayor cuando se trata de identificar las posiciones de asalariados que implican una función de mediación entre el capital o el Estado y el trabajo, ya se designen como clase de servicio, ya como clase media, lo que da lugar a una notoria correspondencia empírica entre las respectivas categorías. Ahora bien, la correspondencia es casi plena cuando estas categorías son de expertos, pero no lo es tanto en caso contrario, lo que da lugar a una correspondencia tan sólo parcial. En efecto, mientras la casi totalidad de los expertos de Wright, tanto si se trata de directivos y supervisores como de empleados, están clasificados como clase de servicio, algo más de la mitad de los cuadros no expertos aparecen como clase intermedia, en términos de Goldthorpe.

Menor acuerdo existe a la hora de delimitar la clase dominada, subordinada o excluida (según cuál sea la perspectiva teórica). Pues no se trata tan sólo de que las diferencias dén lugar, en este caso, a alguna correspondencia parcial, sino también a discrepancias irreductibles. Así, casi la mitad de los proletarios de Wright se clasifican como clase intermedia en Goldthorpe (lo que representa una correspondencia parcial), en tanto que más de la cuarta parte de los obreros cualificados del primero aparecen como clase de servicio en el segundo (lo que incurre en profunda discrepancia).

La segunda tabla (1b), inversa de la primera, aporta alguna precisión a lo dicho, en particular a la hora de estimar el alcance de las discrepancias referidas. El lector se preguntará, en este punto, qué relevancia tienen estas discrepancias y cabe incluso preguntarse cuál de los autores, y de sus respectivos puntos de vista, está en el mejor camino para resolver el hasta ahora irresoluble problema de encontrar una definición satisfactoria para la clase media. Pero responder mínimamente a tan espinoso asunto debería ser motivo de ulterior averiguación, por lo que queda para otra ocasión.

Tabla 1b

WRIGHT, SEGUN GOLDTHORPE

	TOTAL	EGP10										
		SERVICIO ALTO	SERVICIO BAJO	NO MANUAL ALTO	NO MANUAL BAJO	PEQUEÑO EMPLEADOR	AUTONOMO	AGRICULTOR	SUPERVISOR MANUAL	OBRERO CUALIFICADO	OBRERO NO CUALIFICADO	OBRERO AGRARIO
TOTAL	3161	199	459	566	123	79	362	206	113	470	494	93
capitalista	.4	4.0	.9	.0	.0	.8	.0	.0	.0	.0	.0	.0
pequeños empresarios	2.8	8.1	2.4	.5	1.2	53.8	3.8	.7	.0	.0	.0	.0
pequeña burguesía	23.8	25.8	9.6	5.8	8.8	44.3	95.0	97.6	1.9	2.8	3.2	1.6
manager experto	2.5	18.8	9.1	.0	.0	.0	.1	.0	.0	.0	.0	.0
manager semiexperto	3.5	9.6	9.6	.2	.3	1.1	.0	.0	37.9	.8	.0	.0
manager sin título	1.2	.0	.3	3.8	5.0	.0	.0	.8	1.0	.1	.0	6.5
supervisor experto	1.7	9.3	6.8	.3	.0	.0	.0	.0	.6	.0	.0	.0
supervisor semiexperto	2.9	3.8	6.4	1.2	5.8	.0	.0	.0	31.0	.9	.3	.0
supervisores sin título	1.5	.0	.8	4.3	3.6	.0	.0	.0	7.2	.7	.3	2.1
empleado experto	4.0	18.6	19.1	.0	1.1	.0	.0	.0	.0	.1	.0	.0
empleado semiexperto	18.5	1.9	34.6	1.9	28.2	.0	.0	.0	19.0	72.1	3.3	.0
proletario	37.2	.0	.2	82.0	46.1	.0	1.1	.9	1.3	22.5	92.9	89.8

Base: Ocupados, excepto ayuda familiar.

4. EL RENDIMIENTO EMPIRICO DE LOS MODELOS

En principio, son varias las cosas que la clase debería explicar. Por lo pronto, debería dar cuenta de los ingresos, en cuanto indicador privilegiado de los intereses **materiales.** Debería también dar cuenta de otros fenómenos cruciales en relación con las oportunidades vitales, como la capacidad de acción colectiva, pero no es este el momento de abordarlos, por lo que ahora nos vamos a limitar a comprobar la eficacia empírica de los modelos ya conocidos mediante un test consistente en calcular la varianza explicada de los ingresos. Además de su carácter de manifestación privilegiada de los intereses, el dinero tiene la virtud de funcionar como un equivalente general de valor, lo que le hace insustituible a efectos de este tipo de test.

Como es sabido, la varianza es una medida de la dispersión de los valores que toma una determinada variable. En el uso que vamos a hacer aquí de ella, nos indica la eficacia de una clasificación. Si una clasificación genera categorías de una gran heterogeneidad interna, habrá poco margen para la diferencia entre categorías, con lo que la varianza explicada será reducida. Si, por el contrario, las categorías presentan mucha homogeneidad interna, el margen para la variación entre categorías aumentará y, con ello, la varianza explicada. Según se ha podido observar, los modelos de clase presentados hasta ahora cuentan con un número similar de categorías (11 o 12), lo que les coloca en igualdad de condiciones a la hora de hacer este tipo de cálculos estadísticos.

Comenzaremos comentando brevemente los resultados obtenidos por la Categoría Socioeconómica. Dada una media de 97 mil pts. de ingresos mensuales netos declarados, las categorías con ingresos más altos son, por este orden, los directivos (2), los empleadores (1) y los supervisores no manuales (7). Los ingresos más bajos corresponden, por este orden, a los autónomos agrarios (5), los "empleados 2" (10) y los obreros no cualificados (11). El nivel de ingresos de la categoría más alta (2) casi cuadruplica el de la categoría más baja (5), lo que indica una acusada dispersión de los valores de esta variable (véase la Tabla 2).

Con estos datos, la proporción de varianza explicada mediante este modelo de clase no llega al 20%, como puede apreciarse en la parte baja de la Tabla 2 (el valor de "eta cuadrado" es .1943).

TABLA 2.

ANALISIS DE LA VARIANZA DE LOS INGRESOS

SEGUN CATEGORIA SOCIOECONOMICA

Variable	Valor		Media	Desviación estándard	Casos
Para toda la muestra			97.0394	68.9690	2475
POR CUENTA PROPIA					
CATERES	1.00	EMPLEADOR	172.2121	196.4638	51
CATERES	3.00	PROFES. CPROPIA	149.9984	125.4543	42
CATERES	4.00	AUTON. NOAGRA.	107.4906	81.6199	283
CATERES	5.00	AUTON. AGRA.	57.8785	52.7990	117
POR CUENTA AJENA					
CATERES	2.00	DIRECTIVO	201.3155	157.1170	37
CATERES	6.00	PROFES. CAJENA	132.4179	70.7340	338
CATERES	7.00	SUPERV. NOMAN.	154.4390	62.7372	66
CATERES	8.00	SUPERV. MAN.	114.7783	41.3158	55
CATERES	9.00	EMPLEADO 1	89.0378	39.7832	463
CATERES	10.00	EMPLEADO 2	64.4405	34.1562	252
CATERES	11.00	OBRERO CUALIF.	86.0452	30.3060	571
CATERES	12.00	OBRERO NOCUAL.	64.8961	32.0362	169
CATERES	13.00	NO CLASIFICABLE	50.8750	41.6843	31

N = 3390

Casos perdidos = 915 ó 27.0 %

Análisis de varianza

Fuente	Suma de cuadrados	Grados de libertad	Media cuadrada	F	Significatividad
Entre grupos	2286699.1784	12	190558.2649	49.4799	.0000
Linearidad	1097998.4354	1	1097998.4354	285.1035	.0000
Desv. de la linearidad	1188700.7430	11	108063.7039	28.0595	.0000
	R = -.3055		R^2 = .0933		
Dentro de grupos	9481723.6938	2462	3851.2281		
	Eta = .4408		Eta^2 = .1943		

Si nos fijamos en los resultados del modelo de Goldthorpe (Tabla 3), podemos observar, por lo pronto, que, si bien el modelo tiene una pretensión de jerarquía u ordenamiento social (es decir, las categorías están ordenadas desde la más alta a la más baja), los ingresos establecen, en realidad, tres tramos de jerarquía: en primer lugar, aparecen ordenadas las ocupaciones no manuales (categorías de la 1 a la 4); en segundo lugar, las tres categorías de no asalariados (de la 5 a la 7); por último, las ocupaciones manuales (categorías de la 8 a la 11).

Por su parte, cada una de las cuatro tríadas en que se descompone el modelo de Wright (Tabla 4a) establece un tramo de jerarquía en cuanto a ingresos se refiere, al tiempo que las tres tríadas correspondientes a los asalariados establecen una cierta jerarquía entre ellas (las categorías de directivos ganan más que las respectivas de supervisores, al tiempo que estas ganan más que las respectivas de empleados, con una sola excepción: los supervisores sin titulación ganan algo más que los directivos sin titulación).

En comparación, Goldthorpe obtiene, a primera vista, un mejor resultado global, pues mientras su modelo rebasa el 23% de varianza explicada (el valor de "eta cuadrado" es de .2330), el de Wright se queda justo en el umbral del 20% ("eta squared" = .2010). Una de las razones de que este segundo modelo quede en desventaja es clara, pues mientras el modelo de Goldthorpe parece estar pensado para la comparación de países en diferentes estadios de desarrollo (como lo prueba el tratamiento separado de la agricultura), el de Wright está pensado, en especial, para países de capitalismo avanzado con una alta tasa de salarización, donde los trabajadores autónomos tienen escasa presencia. Como es bien sabido, este no es todavía el caso de España, una de cuyas peculiaridades es el extraordinario peso de la llamada pequeña burguesía, por lo que basta comparar las tablas 4a y 4b (donde los propietarios de medios de producción -trabajadores autónomos, en su inmensa mayoría- han quedado aparte) para comprobar un sustancial aumento de la capacidad explicativa del modelo (la proporción de varianza explicada asciende, en este último caso, al 32%).

Llegados a este punto, podemos avanzar ya la conclusión de que el modelo de Wright no es el que mejor se adapta al caso español, por lo que conviene diseñar una alternativa que, sin renunciar a su perspectiva teórica y metodológica, discrimine mejor la estructura de clase española.

TABLA 3.

ANALISIS DE LA VARIANZA DE LOS INGRESOS LABORALES

SEGUN GOLDTHORPE

Variable	Valor		Media	Desviación estándard	Casos
Para toda la muestra			96.5582	68.8624	2510
CLASE DE SERVICIO					
EGP10	1.00	SERVICIO ALTO	189.1779	129.8679	130
EGP10	2.00	SERVICIO BAJO	128.0897	66.5868	372
CLASES INTERMEDIAS					
EGP10	3.00	NO MANUAL ALTO	88.4984	38.1827	463
EGP10	4.00	NO MANUAL BAJO	82.8847	33.4688	100
EGP10	5.00	PEQUEÑO EMPLEADOR	204.4513	211.7934	43
EGP10	6.00	AUTONOMO	96.4829	72.0208	254
EGP10	7.00	AGRICULTOR	56.2701	51.6213	127
EGP10	8.00	SUPERVISOR MANUAL	115.9521	44.4706	88
CLASE OBRERA					
EGP10	9.00	OBRERO CUALIFICADO	85.2616	26.6411	408
EGP10	10.00	OBRERO NO CUALIFICAD	69.1446	31.0099	441
EGP10	11.00	OBRERO AGRARIO	59.3615	37.2117	85

N = 3390
Casos perdidos = 880 ó 26.0 %

Análisis de varianza

Fuente	Suma de cuadrados	Grados de libertad	Media cuadrada	F	Significatividad
Entre grupos	2771862.3084	10	277186.2308	75.9101	.0000
Linearidad	1161187.5144	1	1161187.5144	318.0023	.0000
Desv. de la linearidad	1610674.7941	9	178963.8660	49.0110	.0000
	R = -.3124		R^2 = .0976		
Dentro de grupos	9125113.9479	2499	3651.5062		
	Eta = .4827		Eta^2 = .2330		

TABLA 4a.

ANALISIS DE LA VARIANZA DE LOS INGRESOS

SEGUN WRIGHT

Variable	Valor		Media	Desviación estándard	Casos
Para toda la muestra			96.5835	69.5047	2402
CLASES PROPIETARIAS					
JWRGHT2	1.00	capitalista	203.0436	167.0964	6
JWRGHT2	2.00	pequeno empresario	178.2621	196.9213	49
JWRGHT2	3.00	pequena burguesia	91.0746	80.8754	498
DIRECTIVOS					
JWRGHT2	4.00	manager experto	228.4807	153.9463	56
JWRGHT2	5.00	manager semiexperto	139.3377	65.5073	74
JWRGHT2	6.00	manager sin titulo	104.4793	53.2102	36
SUPERVISORES					
JWRGHT2	7.00	supervisor experto	170.3496	68.3700	41
JWRGHT2	8.00	supervisor semiexp	118.8142	46.0995	65
JWRGHT2	9.00	supervisor sin tit	107.4020	51.9396	34
EMPLEADOS					
JWRGHT2	10.00	empleado experto	132.5948	54.2602	96
JWRGHT2	11.00	empleado semiexpert	94.4866	34.9950	483
JWRGHT2	12.00	proletario	75.7474	32.4945	963

N = 3390
Casos perdidos = 988 ó 29.2 %

Análisis de varianza

Fuente	Suma de cuadrados	Grados de libertad	Media cuadrada	F	Significatividad
Entre grupos	2331461.0868	11	211951.0079	54.6662	.0000
Linearidad	517356.8354	1	517356.8354	133.4363	.0000
Desv. de la linearidad	1814104.2513	10	181410.4251	46.7892	.0000
	R = -.2112		R^2 = .0446		
Dentro de grupos	9266467.0107	2390	3877.1828		
	Eta = .4484		Eta^2 = .2010		

TABLA 4b.

ANALISIS DE LA VARIANZA DE LOS INGRESOS

SEGUN WRIGHT. ASALARIADOS

Variable	Valor		Media	Desviación estándard	Casos
Para toda la muestra			95.5570	56.7019	1849
DIRECTIVOS					
JWRGHT2	4.00	managers expertos	228.4807	153.9463	56
JWRGHT2	5.00	managers semiexperto	139.3377	65.5073	74
JWRGHT2	6.00	managers sin titulos	104.4793	53.2102	36
SUPERVISORES					
JWRGHT2	7.00	supervisores experto	170.3496	68.3700	41
JWRGHT2	8.00	supervisores semiexp	118.8142	46.0995	65
JWRGHT2	9.00	supervisores sin tit	107.4020	51.9396	34
EMPLEADOS					
JWRGHT2	10.00	empleados expertos	132.5948	54.2602	96
JWRGHT2	11.00	empleados semiexpert	94.4866	34.9950	483
JWRGHT2	12.00	proletarios	75.7474	32.4945	963

N = 2431

Casos perdidos = 582 ó 23.9 %

Análisis de varianza

Fuente	Suma de cuadrados	Grados de libertad	Media cuadrada	F	Significatividad
Entre grupos	1919039.1044	8	239879.8881	109.7036	.0000
Linearidad	1506539.6181	1	1506539.6181	688.9816	.0000
Desv. de la linearidad	412499.4863	7	58928.4980	26.9496	.0000
	R = -.5035		R^2 = .2535		
Dentro de grupos	4023377.0105	1840	2186.6179		
	Eta = .5683		Eta^2 = .3229		

5. A MODO DE CONCLUSION: PROPUESTA DE NUEVA CATEGORIA SOCIOECONOMICA

Tal como quedó expuesto en el segundo apartado, las principales limitaciones de la actual CSE obedecen, por un lado, al uso de la vieja clasificación de ocupaciones (dada la antigüedad de esta) y a las dificultades que de ella se derivan a la hora de captar ciertas dimensiones de la estructura de clase y, en particular, las clases medias. Pues la clasificación de ocupaciones es restrictiva para captar los puestos directivos y de supervisión, en tanto que resulta demasiado permisiva a la hora de clasificar a los profesionales y expertos.

Por otro lado, su definición técnica presenta un carácter sumamente rudimentario, pues opera, por lo general, con grandes grupos ocupacionales tomados "en paquete". Así ocurre con las categorías de profesionales y técnicos (que incluye el GG 0-1 en su totalidad), con las dos categorías de empleados, la primera de las cuales incluye la práctica totalidad de las ocupaciones correspondientes al Gran Grupo 3 de "personal administrativo" y del GG 4 de "comerciantes y similares", a excepción de los puestos de supervisión, en tanto que la segunda categoría de empleados se nutre de las ocupaciones del Gran Grupo 5 de "personal de los servicios". Por último (**last but not least**), la categoría de obreros cualificados se limita a separar del Gran Grupo 7-9 (que incluye la práctica totalidad de los trabajadores manuales) a los obreros del sector primario y a los peones, con el resultado inmediato de reducir a la clase obrera sin cualificar a su práctica inexistencia.

Como conclusión de este análisis de la CSE, así como de los demás modelos de clase que han sido puestos a prueba, presentamos a continuación los rasgos principales de la que, a nuestro juicio, podría ser una Nueva Categoría Socioeconómica. Tal variable reune, por lo pronto, las siguientes características:

- Se trata de una variable de carácter estructural que se define con arreglo a la posición de los individuos en la estructura ocupacional, lo que supone una relativa autonomía respecto de las características de los ocupantes de estas posiciones.

- Esta variable tiene tres dimensiones: la Situación Laboral y, en particular, la relación con los medios de producción, la Ocupación, y, en el caso de los asalariados, el Tipo de Puesto (según que este sea de dirección, de supervisión o de subordinación)(34), en cuanto rasgos sustantivos de aquella posición estructural.

- La variable tiene la pretensión de dar cuenta de los fenómenos que guardan relación con la posición estructural de los individuos: de modo señalado, cabe atribuir a esta variable capacidad explicativa en relación con los ingresos y con los principales rasgos de la situación sociolaboral de los individuos: capacidad de control sobre el puesto, status profesional, estabilidad, probabilidad de promoción, etc.

- Dado su carácter estructural y su pretensión explicativa, la construcción empírica de esta variable se inspira, fundamentalmente, en el modelo de Wright, con las siguientes modificaciones y adaptaciones:

  - Por lo pronto, la operacionalización de esta variable se hace a partir de la nueva clasificación de ocupaciones, tal como ha sido utilizada aquí por nosotros.

  - Los "propietarios de medios de producción" se clasifican no por el tamaño de la plantilla de la empresa, como propone Wright, sino por el grado de cualificación de las ocupaciones, lo que da lugar a la distinción entre Empleadores Expertos y No expertos, Autónomos Expertos y No expertos, etc.

  - Los Empleados (dejando aparte directivos y supervisores) se clasifican con un mayor nivel de detalle del que establece Wright, atendiendo, por un lado, a los cuatro grados de cualificación de la nueva clasificación de ocupaciones y, por otro, a la distinción entre ocupaciones manuales y no manuales (que Wright no considera en su modelo).

Con estas premisas, procedemos a la definición conceptual y técnica de la nueva variable. Con el fin de facilitar la operacionalización, podemos sintetizar las dimensiones de Situación Laboral y de Tipo de Puesto en una sola, a la que llamaremos Situación de Empleo (del mismo modo que hicimos con la variable de clase de Goldthorpe). Esta nueva dimensión distingue cinco categorías, tres de asalariados (directivo, supervisor y empleado) y dos de no asalariados: empleador y autoempleado (o autónomo).

La Ocupación se clasifica según los cuatro grados de cualificación que, según vimos, establece la nueva clasificación de ocupaciones: como se recordará, el primer grado se corresponde con los trabajadores no cualificados, el segundo con los trabajadores cualificados, el tercero con los semiexpertos y el grado más alto de cualificación con los expertos. En principio, el procedimiento más sencillo habría sido tomar "en paquete" los Grandes Grupos Ocupacionales pertenecientes a cada uno de los grados de cualificación y cruzarlos por la Situación de Empleo. Hemos preferido, sin embargo, asegurarnos de que todas las ocupaciones contenidas en cada uno de los Grandes Grupos se corresponde, en efecto, con el grado de cualificación que, genéricamente, este tiene asignado (35).

Este problema resulta particularmente visible en el Gran Grupo 8 ("operadores de maquinaria e instalaciones industriales"), que, como la propia clasificación señala, incluye ocupaciones que, sin llegar al grado de cualificación de las del GG 7, tampoco pueden considerarse descualificadas. Después de una análisis pormenorizado de cada una de ellas, han quedado repartidas entre las ocupaciones cualificadas y las no cualificadas.

Por otro lado, consideramos que no todas las situaciones de empleo requieren un mismo nivel de diferenciación interna en cuanto al grado de cualificación, de tal forma que mientras los Empleados han sido desagregados en los cuatro niveles mencionados (expertos,

(34) El uso de esta variable requiere, por consiguiente, la introducción en el cuestionario correspondiente de una pregunta sobre lo que nosotros hemos llamado Tipo de Puesto: Directivo, de Supervisión o de Simple Empleado.

(35) Recordemos, por poner un ejemplo citado, el caso de "cocineros y camareros", pertenecientes a un mismo subgrupo del Gran Grupo 5 ("personal de los servicios"). Consideramos, en este caso, que el grado de cualificación de ambas ocupaciones no es el mismo, por lo que hemos mantenido a los primeros en el nivel de ocupaciones cualificadas (segundo grado), en tanto que hemos incluido a los camareros entre las ocupaciones no cualificadas.

cualificados y no cualificados), el resto de las situaciones han quedado desagregadas en dos niveles: Expertos, que se corresponde con los dos niveles primeros, y No expertos, que se corresponde con los dos últimos (36). Esta es, justamente, la única partición de las que hace la nueva clasificación de ocupaciones que hemos respetado a todos los efectos, de manera que ninguna ocupación que esta clasificación considere de primer o segundo grado forma parte de las categorías de expertos y semiexpertos (y viceversa: ninguna de tercer o cuarto grado aparece en las de no expertos)(37).

Por último, en el caso de los empleados en ocupaciones cualificadas (segundo grado), hemos hecho la distinción entre tareas manuales y no manuales (38), con lo que la variable presenta cinco categorías de empleados. A continuación, presentamos la matriz y el conjunto de las categorías resultantes:

LA NUEVA CATEGORIA SOCIOECONOMICA

			NO PROPIETARIOS			PROPIETARIOS	
			Empleados	Supervisores	Directivos	Autónomos	Empleadores
EXPERTOS	Expertos (e.s.)						
	Semiexpertos						
NO EXPERTOS	Cualificados	No manuales					
		Manuales					
	No cualificados						

Las categorías resultantes son las siguientes:

- EMPLEADOR: Experto
  No experto (*)
- AUTONOMO: Experto
  Cualificado
  No cualificado
- DIRECTIVO: Experto
  No experto
- SUPERVISR: Experto
  No experto
- EMPLEADO: Experto
  Semiexperto
  Cualificado No manual
  Cualificado Manual
  No cualificado

(*) Debido a limitaciones muestrales, reduciremos las dos categorías de empleadores a una sola.

(36) Hemos hecho una excepción en el caso de los autónomos, dada la conveniencia de distinguir, dentro de los no expertos, ocupaciones cualificadas y no cualificadas (donde hemos incluido la agricultura). Esto no quiere decir que la agricultura sea una actividad descualificada, sino que, al tratarse de una cualificación tan específica, tiene escaso valor en relación con las demás.

(37) Puesto que la nueva clasificación de ocupaciones parte de la correspondencia entre el antiguo gran grupo de profesionales y técnicos y los grandes grupos actuales de profesionales superiores y profesionales auxiliares, este criterio permite el "empalme" entre la CSE y la Nueva CSE en este punto.

(38) Para ello hemos seguido el criterio analítico de considerar trabajo manual todo aquel cuyo objeto de la tarea está constituido ya sea directamente por materiales, ya por cualquier tipo de máquina que implica alguna mediación en el tratamiento de materiales. Por el contrario, todo trabajo cuyo objeto está representado, de una manera u otra, por información o que implica trato con personas (atención al público, servicios personales, etc.) se ha considerado no manual.

Desde el punto de vista de su operacionalización (39), esta variable sólo plantea una pequeña dificultad, derivada del reiterado problema de la clasificación de los puestos directivos y de supervisión. Como se recordará, el uso de la clasificación de ocupaciones (especialmente la nueva) implica una cierta restricción a la hora de captar dichos puestos, lo que recomienda (más bien, obliga) que la recogida de información sobre la ocupación vaya acompañada de alguna pregunta acerca del Tipo de Puesto (40), de tal suerte que la clasificación de estos puestos puede hacerse por dos vías alternativas. Puede que nos llegue a través de esta(s) pregunta(s), pero no de la ocupación: así ocurre, siguiendo un ejemplo que ya nos es familiar, cuando un profesional que ocupa un puesto de este tipo responde a la pregunta de la ocupación con su profesión. Y así ocurre también cuando el puesto no está oficialmente reconocido, es decir, cuando hay subordinados pero no hay reconocimiento formal de las tareas respecto de ellos, en cuyo caso el carácter superordinado de tal puesto vendrá dado por las preguntas acerca del Tipo de Puesto.

Pues bien, en tales casos no hay dificultad para clasificar la ocupación por su grado de cualificación, toda vez que la ocupación en cuestión será una ocupación específica. El problema surge cuando el Tipo de Puesto viene dado en la propia ocupación, es decir cuando se trata, por ejemplo, de un "director de producción", de un "gerente de pequeña empresa" o de un "jefe de equipo". ¿Cómo saber, en tal caso, si se trata o no de un Experto? Proponemos resolver estos casos (y sólo estos) mediante el nivel de estudios del ocupante, de manera que si este tiene una titulación superior o de tercer grado quede clasificado como Experto (y, en caso contrario, como No experto). El mismo criterio vale para los empleadores y autoempleados, cuando estos se clasifican como directivos o gerentes.

Se trata de un modelo de carácter matricial que debe ser tomado, en cualquier caso, como un instrumento de análisis de la estructura y la dinámica social, sin otra pretensión que la de ser un "modelo para armar", cuyo montaje depende, en cada caso concreto, de la estrategia y del objeto de la investigación. Así, por ejemplo, la distinción entre ocupaciones manuales y no manuales es irrelevante cuando se trata de explicar los ingresos laborales, pero deja de serlo cuando se trata de explicar otros aspectos sociolaborales, por no hablar de cuestiones que afectan a la capacidad de acción colectiva o del comportamiento electoral.

Para completar la visión de este modelo, las tablas siguientes presentan el cruce de la Nueva CSE por la CSE todavía vigente. En la primera de ellas (Tabla 5a), se puede apreciar la descomposición de la CSE en términos de la Nueva CSE, lo que nos informa de la heterogeneidad existente en la CSE que desaparece con la Nueva. El primer elemento de heterogeneidad que desaparece es la mezcla de empleadores y autónomos en la categoría de Profesionales por Cuenta Propia. En conjunto, los autónomos se redistribuyen al sustituir el criterio sectorial (agrario-no agrario) por el de grado de cualificación.

Por lo que se refiere a los asalariados, la primera partición de importancia la sufren los directivos, a consecuencia también de introducir el grado de cualificación (quedan partidos casi por la mitad entre expertos y no expertos). La partición más notoria de los Supervisores No manuales obedece, en cambio, a su posición en la organización, pues aunque formal o nominalmente ocupen posiciones de supervisión, casi un tercio de ellos realizan, en realidad, tareas directivas. Los Profesionales por Cuenta Ajena sufren, por su parte, particiones que obedecen a ambos tipos de criterio: por lo pronto, la Tabla 5a nos informa de que la mitad de ellos están considerados en la nueva clasificación de ocupaciones como técnicos o profesionales auxiliares (por lo que caen en la categoría de "empleados semiexpertos"), en tanto que una cuarta parte de ellos se reclasifican debido a su posición en la organización, al realizar tareas de supervisión e incluso de dirección. Este es un problema típico de la clasificación de los profesionales, donde la tendencia a identificarse por la profesión en lugar de por el puesto que ocupan es más acusada que en ningún otro grupo ocupacional.

Las categorías que más heterogeneidad introducen son, como ya anticipamos, las que hemos denominado Empleados 1 y 2, que el INE innomina como "restos de personal": "administrativo y comercial", en el primer caso, y "de los servicios", en el segundo. En ambas se mezclan diversos grados de cualificación e incluso hay porcentajes no despreciables de puestos en los que se realizan tareas de supervisión. El problema es particularmente grave en el caso de la se-

(39) Los detalles técnicos de la operacionalización pueden verse en el citado Documento de Trabajo 92-1 del Proyecto.
(40) Resulta muy aconsejable alguna pregunta relativa a la existencia de subordinados.

gunda categoría, desde el momento en que más de dos tercios de sus componentes realizan tareas no cualificadas (lo que ha escapado, en ocasiones, a la atención de los analistas). Por último y en consonancia con esto, la clase obrera cualificada está fuertemente sobreestimada por la CSE, pues una cuarta parte de sus miembros realizan tareas que, desde la perspectiva de la Nueva CSE, no son cualificadas.

La Tabla 5b es inversa de la anterior (descompone la Nueva CSE en términos de la CSE) y nos informa de las agrupaciones que hace la Nueva CSE respecto a la CSE. Las más importantes son las que se refieren a las categorías de directivos y supervisores, que proceden de la casi totalidad de categorías de profesionales, empleados y obreros, lo que redunda en un considerable aumento de estos sectores de la clase media. Otra gran agrupación se produce en la categoría de "empleados no cualificados", donde confluyen proporciones muy sensibles de todas las categorías de empleados y obreros de la CSE. Quizá fuera pertinente en este punto introducir una nueva partición, con el fin de precisar el peso del nuevo proletariado de los servicios, pues los datos apuntan a que está próximo a representar ya la mitad de la clase obrera no cualificada española.

TABLA 5a.

NUEVA CATEGORIA SOCIOECONOMICA, SEGUN CSE

	TOTAL	CATERES						
SUPERV. NOMAN.		EMPLEADOR	PROFES. CPROPIA	AUTON. NOAGRA.	AUTON. AGRA.	DIRECTIVO	PROFES. CAJENA	SUPERV. NOMAN.
TOTAL	3064	88	59	412	197	47	408	94
EMPLEADOR	3.2	100.0	15.3	.0	.0	.0	.0	.0
AUTONOMO EXPERTO	2.6	.0	84.7	6.9	.0	.0	.0	.0
AUTONOMO CUALIFICADO	10.3	.0	.0	74.5	5.1	.0	.0	.0
AUTONOMO NO CUALIFICADO	8.7	.0	.0	18.6	94.9	.0	.0	.0
DIRECTIVO EXPERTO	2.6	.0	.0	.0	.0	44.7	6.2	31.8
DIRECTIVO NO EXPERTO	1.3	.0	.0	.0	.0	55.3	.0	.0
SUPERVISOR EXPERTO	4.5	.0	.0	.0	.0	.0	19.8	50.8
SUPERVISOR NO EXPERTO	5.7	.0	.0	.0	.0	.0	.1	9.5
EMPLEADO EXPERTO	3.1	.0	.0	.0	.0	.0	21.1	7.3
EMPLEADO SEMIEXPERTO	8.0	.0	.0	.0	.0	.0	52.7	.7
EMPL. CUAL. NO MANUAL	15.1	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0
EMPL. CUAL. MANUAL	14.8	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0
EMPLEADO NO CUALIFICADO	20.1	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0

	SUPERV. MAN.	EMPLEADO 1	EMPLEADO 2	OBRERO CUALIF.	OBRERO NOCUAL.	NO CLASIFICABL
TOTAL	47	577	303	630	195	7
EMPLEADOR	.0	.0	.0	.0	.0	.0
AUTONOMO EXPERTO	.0	.0	.0	.0	.0	.0
AUTONOMO CUALIFICADO	.0	.0	.0	.0	.0	.0
AUTONOMO NO CUALIFICADO	.0	.0	.0	.0	1.7	.0
DIRECTIVO EXPERTO	.0	.5	.0	.0	.0	2.4
DIRECTIVO NO EXPERTO	.0	1.8	.4	.0	.0	9.3
SUPERVISOR EXPERTO	.0	1.2	.3	.1	.0	.0
SUPERVISOR NO EXPERTO	100.0	7.6	6.2	7.4	4.6	.0
EMPLEADO EXPERTO	.0	.0	.0	.0	.0	33.2
EMPLEADO SEMIEXPERTO	.0	4.7	.8	.0	.0	3.6
EMPL. CUAL. NO MANUAL	.0	71.4	16.6	.0	.0	27.3
EMPL. CUAL. MANUAL	.0	.0	8.0	68.2	.3	.0
EMPLEADO NO CUALIFICADO	.0	12.8	67.9	24.2	93.4	24.2

BASE: OCUPADOS, EXCEPTO AYUDA FAMILIAR.

TABLA 5b.

CATEGORIA SOCIOECONOMICA, SEGUN NUEVA CSE

SUPERVISOR	TOTAL	EMPLEADOR	AUTONOMO EXPERTO	AUTONOMO CUALIF.	AUTON.NO CUALIF.	DIRECTIVO EXPERTO	DIRECTIVO NO EXPERTO	SUPERVISOR EXPERTO
TOTAL	3064	97	79	317	267	80	39	137
EMPLEADOR	2.9	90.6	.0	.0	.0	.0	.0	.0
PROFES. CPROPIA	1.9	9.4	63.8	.0	.0	.0	.0	.0
AUTON. NOAGRA	13.5	.0	36.2	96.9	28.8	.0	.0	.0
AUTON. AGRA	6.4	.0	.0	3.1	70.0	.0	.0	.0
DIRECTIVO	1.5	.0	.0	.0	.0	26.3	67.2	.0
PROFES. CAJENA	13.3	.0	.0	.0	.0	32.0	.0	59.1
SUPERV. NOMAN	3.1	.0	.0	.0	.0	37.6	.0	34.9
SUPERV. MAN	1.5	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0
EMPLEADO 1	18.8	.0	.0	.0	.0	3.9	27.4	5.0
EMPLEADO 2	9.9	.0	.0	.0	.0	.0	2.9	.6
OBRERO CUALIF	20.6	.0	.0	.0	.0	.0	.7	.5
OBRERO NOCUAL	6.4	.0	.0	.0	1.3	.0	.0	.0
NO CLASIFICABLE	.2	.0	.0	.0	.0	.2	1.7	.0

	SUPERVISOR NO EXPERTO	EMPLEADO EXPERTO	EMPLEADO SEMIEXPERTO	EMPL. CUAL. NO MANUAL	EMPL. CUAL MANUAL	EMPLEADO NO CUALIFICADO
TOTAL	175	95	246	464	454	615
EMPLEADOR	.0	.0	.0	.0	.0	.0
PROFES. CPROPIA	.0	.0	.0	.0	.0	.0
AUTON. NOAGRA	.0	.0	.0	.0	.0	.0
AUTON. AGRA	.0	.0	.0	.0	.0	.0
DIRECTIVO	.0	.0	.0	.0	.0	.0
PROFES. CAJENA	.2	90.4	87.7	.0	.0	.0
SUPERV. NOMAN	5.1	7.1	.3	.0	.0	.0
SUPERV. MAN	27.1	.0	.0	.0	.0	.0
EMPLEADO 1	25.0	.0	10.9	88.8	.0	12.0
EMPLEADO 2	10.7	.0	.9	10.8	5.3	33.4
OBRERO CUALIF	26.6	.0	.1	.0	94.6	24.8
OBRERO NOCUAL	5.1	.0	.0	.0	.1	29.6
NO CLASIFICABLE	.0	2.5	.1	.4	.0	.3

BASE: OCUPADOS, EXCEPTO AYUDA FAMILIAR.

Por último, el análisis de los ingresos establece una jerarquía clara para cada uno de los tramos en que se descompone esta variable de clase: "clases propietarias", "cuadros organizativos" y "empleados". La jerarquía es clara en el primer caso y en el último, como consecuencia de que en ellos interviene un solo criterio jerárquico: el grado de cualificación, en tanto que los cuadros organizativos están atravesados por dos criterios: la cualificación y la posición en la organización. De ahí que, por un lado, cada una de las categorías de directivo se distancie con claridad de la respectiva categoría de supervisor, pero la categoría de Supervisor Experto se encuentra por encima de la de Directivo No experto, de la misma manera que (saliéndonos de los "cuadros") los empleados expertos se encuentran por encima de los Supervisores No expertos. Cuál de las dos dimensiones de la matriz (cualificación y posición en la organización) que definen la posición de los asalariados sea más poderosa a la hora de establecer fronteras de clase es un asunto que debe ser motivo de mayor averiguación.

En términos globales, el resultado del análisis de la varianza de los ingresos obtenido por la Nueva CSE es similar al de Goldthorpe (en torno al 24% de varianza explicada), por lo que conviene someter a ambos modelos a un último test.

TABLA 6.

ANALISIS DE LA VARIANZA DE LOS INGRESOS LABORALES

SEGUN NUEVA CATEGORIA SOCIOECONOMICA

Variable	Valor		Media	Desviación estándard	Casos
Para toda la muestra	96.3393		68.4320	2357	
CLASES PROPIETARIAS					
NCSE	1.00	EMPLEADOR	183.7604	194.6205	53
NCSE	3.00	AUTONOMO EXPERTO	132.4809	103.4791	44
NCSE	4.00	AUTONOMO CUALIFICADO	106.9293	77.6130	206
NCSE	5.00	AUTONOMO NO CUALIFIC	67.9983	64.4751	198
CUADROS ORGANIZATIVOS					
NCSE	6.00	DIRECTIVO EXPERTO	223.0650	164.2179	52
NCSE	7.00	DIRECTIVO NO EXPERTO	145.5934	74.1817	26
NCSE	8.00	SUPERVISOR EXPERTO	154.2596	59.6564	101
NCSE	9.00	SUPERVISOR NO EXPERT	106.3877	44.3095	133
EMPLEADOS					
NCSE	10.00	EMPLEADO EXPERTO	137.5569	61.0765	74
NCSE	11.00	EMPLEADO SEMIEXPERTO	107.4611	42.5000	195
NCSE	13.00	EMPLEADO CUALIFICADO	86.4282	29.4404	763
NCSE	14.00	EMPLEADO NO CUALIFIC	65.8158	31.9735	510

N = 3390

Casos perdidos = 1033 ó 30.5 PCT.

Análisis de varianza

Fuente	Suma de cuadrados	Grados de libertad	Media cuadrada	F cativiad	Signifi-
Entre grupos	2599638.4255	11	236330.7660	65.7151	.0000
Linearidad	762513.9364	1	762513.9364	212.0278	.0000
Desv. de la linearidad	1837124.4891	10	183712.4489	51.0839	.0000
	R = -.2629		R^2 = .0691		
Dentro de grupos	8433304.1941	2345	3596.2918		
	Eta = .4854		Eta^2 = .2356		

En síntesis, nos encontramos con que, por lo que se refiere al análisis de la sociedad española en su conjunto, el modelo de Golthorpe obtiene mejores resultados que el de Wright, toda vez que este está diseñado para comparar países de capitalismo avanzado, en tanto que la sociedad española presenta rasgos de atraso relativo. Con esta premisa, la Nueva Categoría Socioeconómica -inspirada, grosso modo, en el modelo de Wright- tiene, entre otras, la pretensión de discriminar allí donde el modelo de Wright no está preparado para hacerlo: en el seno de la pequeña burguesía. Pues bien, cabría ahora la posibilidad, aunque sólo fuera por un momento y a título experimental, de considerar la región metropolitana madrileña como un -pequeño- país más avanzado que el conjunto de la sociedad española.

¿Cuál es el rendimiento empírico de estos modelos de clase cuando tomamos como referencia no España en su conjunto, sino un subconjunto particularmente desarrollado de ella? Las Tablas 7, 8 y 9 comparan los resultados obtenidos por Goldthorpe, Wright y por la Nueva CSE en los términos ya habituales de varianza explicada de los ingresos laborales. La primera observación a hacer es de carácter general, pues al tomar como objeto de análisis una sola región, en lugar del conjunto nacional, eliminamos una de las fuentes de desigualdad existentes en España (donde las desigualdades regionales son, como es bien sabido, muy acusadas). En consecuencia, cabe esperar que la varianza explicada de los ingresos aumente de manera automática, tal como ocurre. Ahora bien, mientras la ganancia del modelo de Goldthorpe es de en torno a 4 puntos porcentuales (pasando del 23% a nivel nacional, a casi el 28% en Madrid), la de Wright es extraordinaria, pues pasa del 20% a nivel nacional, al 33% en Madrid (véase el valor de "eta cuadrado" en la Tabla 8: .3347), lo que corrobora la vocación de este último modelo de explicar la estructura clasista de las sociedades avanzadas.

En cualquier caso, los datos confirman las expectativas de ambos modelos, es decir establecen ordenamientos de ingresos acordes con los tramos de jerarquía internos a cada modelo, si bien el modelo de Goldthorpe pierde una de sus categorías (la de "agricultor") y está a punto

de perder otra (la de "obrero agrario")(41). Este dato no es casual, sino que lleva al extremo una de las consecuencias del desarrollo capitalista, como es la pérdida de importancia relativa de la agricultura, con lo que el criterio de distinción sectorial que tanto el modelo de Goldthorpe como la CSE vienen utilizando deja de ser pertinente.

La Tabla 9 presenta los resultados obtenidos por la Nueva Categoría Socioeconómica, que, como puede apreciarse, también en este caso obtiene ventaja respecto a los demás modelos (el valor de "eta cuadrado" es el más alto: .3638). En general, los datos confirman las expectativas del modelo en lo referente a sus tres tramos de jerarquía interna: "clases propietarias", "cuadros organizativos" y "empleados", de suerte que el coeficiente de correlación es también estimable (R= -.4390).

TABLA 7.

ANALISIS DE LA VARIANZA DE LOS INGRESOS LABORALES

SEGUN GOLDTHORPE. COMUNIDAD DE MADRID

Variable	Valor	Media	Desviación estándard	Casos
Para toda la muestra		115.7010	81.6751	354
	CLASE DE SERVICIO			
EGP10	1.00 SERVICIO ALTO	239.6364	178.9515	23
EGP10	2.00 SERVICIO BAJO	157.1411	93.6843	59
	CLASES INTERMEDIAS			
EGP10	3.00 NO MANUAL ALTO	97.7721	39.4705	97
EGP10	4.00 NO MANUAL BAJO	78.0699	35.3523	12
EGP10	5.00 PEQUEÑO EMPLEADOR	145.8293	68.2338	5
EGP10	6.00 AUTONOMO	125.7501	81.2189	21
EGP10	8.00 SUPERVISOR MANUAL	132.8502	56.8570	14
	CLASE OBRERA			
EGP10	9.00 OBRERO CUALIFICADO	98.0128	28.6436	52
EGP10	10.00 OBRERO NO CUALIFICAD	74.7694	34.0382	67
EGP10	11.00 OBRERO AGRARIO	88.4961	9.0725	2

N = 448
Casos perdidos = 95 ó 21.1 PCT.

Análisis de varianza

Fuente	Suma de cuadrados	Grados de libertad	Media cuadrada	F	Significatividad
Entre grupos	650822.8162	9	72313.6462	14.6090	.0000
Linearidad	254615.8529	1	254615.8529	51.4383	.0000
Desv. de la linearidad	396206.9633	8	49525.8704	10.0054	.0000
	R = -.3289		R^2 = .1082		
Dentro de grupos	1702774.3716	344	4949.9255		
	Eta = .5259		Eta^2 = .2765		

(41) El número de casos de que hablan estas tablas no es el real, pues la muestra de Madrid está sobrerrepresentada (véase el Anexo 1 sobre diseño muestral), sino el resultante de darle a Madrid el peso que realmente tiene en el conjunto nacional. Obsérvese, por otra parte, que los indicadores de significación estadística son siempre iguales a 0 (lo que quiere decir que los datos son estadísticamente significativos).

TABLA 8.

ANALISIS DE LA VARIANZA DE LOS INGRESOS LABORALES

SEGUN WRIGHT. COMUNIDAD DE MADRID

Variable	Valor		Media	Desviación estándard	Casos
Para toda la muestra			116.0050	82.2906	345
CLASES PROPIETARIAS					
JWRGHT2	1.00	capitalista	274.8722	305.9809	1
JWRGHT2	2.00	pequeno empresario	168.6705	86.0315	8
JWRGHT2	3.00	pequena burguesia	134.3044	105.9924	25
DIRECTIVOS					
JWRGHT2	4.00	manager experto	300.2700	226.5501	12
JWRGHT2	5.00	manager semiexperto	182.2127	92.2015	13
JWRGHT2	6.00	manager sin titulo	123.5066	33.2378	6
SUPERVISORES					
JWRGHT2	7.00	supervisor experto	199.0620	90.6435	9
JWRGHT2	8.00	supervisor semiexp	129.6390	30.3434	16
JWRGHT2	9.00	supervisor sin tit	129.2063	66.1979	7
EMPLEADOS					
JWRGHT2	10.00	empleado experto	142.7123	65.9590	19
JWRGHT2	11.00	empleado semiexpert	104.7823	45.6242	67
JWRGHT2	12.00	proletario	84.8253	35.8647	162

N = 448
Casos perdidos = 103 ó 23.1 PCT.

Análisis de varianza

Fuente	Suma de cuadrados Squares	Grados de libertad	Media cuadrada Square	F	Significatividad
Entre grupos	779726.2926	11	70884.2084	15.2302	.0000
Linearidad	449712.8789	1	449712.8789	96.6253	.0000
Desv. de la linearidad	330013.4137	10	33001.3414	7.0907	.0000
	R = -.4394		R^2 = .1930		
Dentro de grupos	1549846.5797	333	4654.1939		
	Eta = .5785		Eta^2 = .3347		

TABLA 9.

ANALISIS DE LA VARIANZA DE LOS INGRESOS LABORALES

SEGUN NUEVA CATEGORIA SOCIOECONOMICA. COMUNIDAD DE MADRID

Variable	Valor		Media	Desviación estándard	Casos
Para toda la muestra			114.4818	79.7800	342
CLASES PROPIETARIAS					
NCSE	1.00	EMPLEADOR	202.4594	85.3406	5
NCSE	3.00	AUTONOMO EXPERTO	197.0260	136.0035	3
NCSE	4.00	AUTONOMO CUALIFICADO	121.8648	70.6689	13
NCSE	5.00	AUTONOMO NO CUALIFIC	117.1148	87.5874	10
CUADROS ORGANIZATIVOS					
NCSE	6.00	DIRECTIVO EXPERTO	300.1993	227.2966	12
NCSE	7.00	DIRECTIVO NO EXPERTO	283.5787	175.5726	2
NCSE	8.00	SUPERVISOR EXPERTO	163.9277	68.9519	24
NCSE	9.00	SUPERVISOR NO EXPERT	126.6071	43.8077	26
EMPLEADOS					
NCSE	10.00	EMPLEADO EXPERTO	149.3736	66.0848	13
NCSE	11.00	EMPLEADO SEMIEXPERTO	109.2401	61.2724	30
NCSE	13.00	EMPLEADO CUALIFICADO	95.6351	32.8430	130
NCSE	14.00	EMPLEADO NO CUALIFIC	74.6665	36.8626	72

N = 448
Casos perdidos = 106 ó 23.7 PCT.

Análisis de varianza

Fuente	Suma de cuadrados	Grados de libertad	Media cuadrada	F	Significatividad
Entre grupos	789796.5532	11	71799.6867	17.1539	.0000
Linearidad	418458.7290	1	418458.7290	99.9755	.0000
Desv. de la linearidad	371337.8242	10	37133.7824	8.8718	.0000
	R = -.4390		R^2 = .1927		
Dentro de grupos	1381251.9717	330	4185.6120		
	Eta = .6031		Eta^2 = .3638		

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Ashby, R. (1968): *Introducción a la Cibernética,* Buenos Aires, Nueva Visión.

Barbalet, J. M. (1986): Limitations of Class Theory and the Disappearence of Status: the Problem of the New Middle Class, *Sociology,* Vol 20, No. 4, 554-575.

Baxter, Janeen; Emmison, Michael y Western, John (edit.) (1991): *Class Analysis and Contemporary Australia,* Macmillan Australia.

Birch, M. y Elias, P (1990): "Harmonization of Occupational Classifications. Revised Proposals for the Creation of a European Community Version of ISCO-88 (ISCO-88COM)"; University of Warwick, Institute for Employment Research, mimeo.

Burris, Val (1987): "The Neo-Marxist Synthesis of Marx and Weber on Class", en *The Marx-Weber Debate,* Sage Publications. (1989): "New Directions in Class Analysis", en Wright y otros.

Caínzos, M. A. (1989): Clases, intereses y actores sociales: un debate posmarxista, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas nº 46:* 81-99.
(1990): Explotación, dominación y estructura de clase (notas críticas sobre Erik Olin Wright y el análisis de clase), *Política y Sociedad,* nº 5, pp. 89-105.

Carchedi, Guglielmo (1989): "Classes and Class Analysis", en Wright y otros.

Clegg, Stewart y Emmison, Michael (1991): "Classical and Contemporary Sociological Debates", en *Class Analysis and Contemporary Australia,* Baxter, Janeen; Emmison, Michael y Western, John (edit.), Macmillan Australia.

Clement, Wallace; Lochhead, Clarence; Myles, John y Schellenberg, Grant (1991): *A Nine Nation Analysis of Class Structures,* ponencia presentada en la VII Conferencia del Proyecto Comparativo sobre Estructura, Biografía y Conciencia de Clase.

Elster, Jon (1984): Marxismo, funcionalismo y teoría de juegos, *Zona Abierta, nº 33,* pp. 21-62.
(1989a): "Tres desafíos al concepto de clase social", en Roemer (comp.), pp. 165187.
(1989b): "Reflexiones sobre marxismo, funcionalismo y teoría de juegos, en Roemer (comp.), pp. 231-251.

Feldman, Arnold (1989): "Certificates, markers and markets: a schema for specifyng status inequality systems for contemporary society", inédito.

Garrido, Luis (1991): *Prospectiva de las ocupaciones y la formación en la España de los noventa,* Ministerio de Economía y Hacienda.

Giddens, Anthony (1979): *La estructura de clases en las sociedades avanzadas,* Alianza Universidad.

Goldthorpe, John (1980): *Social Mobility and Class Structure in Modern Britain,* Oxford Clarendon Press.

Goldthorpe, John y Hope, Keith (1974): *The Social Grading of Occupations,* Oxford Clarendon Press.

Gomáriz, E. (1979): La sociología de Felipe González, *Zona Abierta 20:* 61-76.
(1980): Nuevas clases medias y parasociología, Zona Abierta 24: 41-65.

González, Juan Jesús (1992): El debate postmarxista sobre las clases, *Política y Sociedad,* nº 11.

Gouldner, Alvin W. (1979): "Reciprocidad y autonomía en la teoría funcionalista", en *La sociología actual: renovación y crítica,* Alianza Universidad.
(1985): *El futuro de los intelectuales y el ascenso de la nueva clase,* Alianza Universidad.

INE (1990): "La Condición Socioeconómica en la Encuesta de Población Activa", mimeo.

Lockwood, David (1958): *The Blackcoated Worker,* George Allen and Unwin.

Macy, Michael W. (1991): *New-Class Dissent in the U.S. and Sweden: a State-Centered Explanation,* ponencia presentada en la VII Conferencia del Proyecto Comparativo sobre Estructura, Biografía y Conciencia de Clase.

Marshall, Gordon; Rose, David; Newby, Howard y Vogler, Carolyn (1988): *Social Class in Modern Britain,* Unwin Hyman.

Miliband, Ralph (1990): "Análisis de clases", *La teoría social hoy,* A. Giddens y otros, Alianza Universidad.

Offe, Claus (1988): "Los nuevos movimientos sociales cuestionan los límites de la política institucional", en *Partidos políticos y nuevos movimientos sociales,* Editorial Sistema.

OIT (1987): "Revisión de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones. Parte I: Antecedentes, principios y proyectos de resolución", Decimocuarta Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo.

Parkin, Frank (1971): *Orden político y desigualdades de clase,* Debate.
(1984): *Marxismo y teoría de clases. Una crítica burguesa,* Espasa-Calpe.

Piore, Michael J. (1983a): "Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo", en Toharia, Luis: *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones,* Alianza Universidad Textos.
(1983b): "El dualismo como respuesta al cambio y a la incertidumbre", en Toharia, op. cit.
(1983c): "Los fundamentos tecnológicos del dualismo y de la discontinuidad", en Toharia, op. cit.

Roemer, John E. (compilador) (1989): *El marxismo: un enfoque analítico,* Fondo de Cultura Económica.
(1989a): "Nuevas direcciones en la teoría marxista de las clases sociales", en Roemer (comp.), pp. 97-132.
(1989b): "¿Deberían interesarse los marxistas por la explotación?", en Roemer (comp.), pp. 293-320.

Sarre, Philip (1989): "Recomposition of the class structure", en Hamnett, Chris; Mcdowell, Linda y Sarre, Philip (edit.), *The changing social structure,* SAGE Publications.

Tezanos, J. F. (1979): "La teoría marxista de las clases, los cambios en la estructura de clases en la España actual y la alternativa socialista", *Sistema 29-30:* 181-210.
(1980): "La sociología del "recelo". O cómo trivializar el debate sobre las clases sociales", *Sistema 34:* 117-138.

Van Parijs, Philippe (1989): "A Revolution in Class Theory", en Wright y otros: *The Debate on Classes.*

Waters, Malcolm (1991): Collapse and convergence in class theory, *Theory and Society* 20: 141-172.

Western, John (1991): "Dimensions of the Australian Class Structure", en Baxter y otros: *Class Analysis and Contemporary Australia.*

Western, Mark (1991): *Class Structure an Intergenerational Class Mobility: A Comparative Analysis,* ponencia presentada en la VII Conferencia del Proyecto Comparativo sobre Estructura, Biografía y Conciencia de Clase.

Wright, Erik Olin (1980): Class and Occupation, *Theory and Society 9,* 177-214.
(1982): The Status of the Political in the Concept of Class Structure, *Politics & Society,* 11: 3.
(1985a): *Classes,* Verso.

(1985b): ¿Qué hay de medio en la clase media?, *Zona Abierta 34-35,* pp. 105-149. ¿También en Roemer, J. (comp.) (1989): pp. 133-164ñ
(1989a): "A General Framework for the Analysis of Class Structure", en Wright y otros, pp. 3-45.
(1989b): "Reflections on *Classes",* en Wright y otros, pp. 49-77.
(1989c): "Exploitation, Identity and Class Structure: A Reply to my Critics", en Wright y otros, pp. 191-212.
(1989d): "Rethinking, Once Again, the Concept of Class Structure", en Wright y otros, pp. 269-347.

Wright y otros (1989): *The Debate on Classes,* Verso.

Wright y Cho (1991): *The Relative Permeability of Class Boundaries to Cross-class Friendships: A Comparative Study of the United States, Canada, Sweden and Norway,* ponencia presentada en la VII Conferencia del Proyecto Comparativo sobre Estructura, Biografía y Conciencia de Clase.

Segunda Parte:

La clase como lugar social: Análisis de la estructura de clase

III. El mercado de trabajo

1. MERCADO DE TRABAJO, OCUPACION Y ESTRUCTURA DE CLASE

El estudio de la clase ha oscilado, en líneas generales, entre el análisis de corte estructural enfocado sobre la posición social objetiva (lo que podíamos llamar la clase como "lugar social") y el análisis de la clase en cuanto agente que se constituye a partir de unas experiencias compartidas y que puede adquirir capacidad de acción colectiva. Los analistas sociales han optado por una u otra perspectiva por razones en parte ideológicas y en parte teóricas, de manera que unas mismas posiciones ideológicas han generado diversas opciones analíticas. En síntesis, cabe clasificar estas opciones según cuál sea la dimensión del fenómeno clasista que se coloque en el foco de atención:

- La posición objetiva respecto de la estructura social y, por ende, la comunidad de intereses "materiales".

- La comunidad de experiencia en materia sociolaboral, de oportunidades vitales, de estilos de vida...

- La capacidad de acuerdo, coordinación y acción colectiva a la hora de formular y defender una determinada comunidad de intereses.

No han faltado, por supuesto, los intentos de sintetizar o articular estas dimensiones (típicamente, mediante el proceso de **estructuración** de clase formulado por A. Giddens), pero cabe distinguir, en principio, las perspectivas teóricas según que pongan el énfasis, preferentemente, en la estructura de clase y en la posición social objetiva, como hace Wright, o en la formación de clase y en su potencial de agencia, como suelen hacer los weberianos (si bien no hay que olvidar la pretensión de E. O. Wright de engranar ambas dimensiones y sus perspectivas correspondientes).

En congruencia con esta doble perspectiva, vamos a desarrollar nuestro argumento general en dos tiempos: el primero presenta un análisis de corte estructural acerca de la clase (Parte II: "La clase como lugar social: análisis de la estructura"). El segundo trata, en cambio, de explorar y mostrar su potencial de acuerdo operativo y de acción colectiva a la hora de formular y defender intereses comunes (se corresponde, sobre todo, con la Parte III: "La clase como agencia: análisis de la formación de clase"). Hay que tener en cuenta, no obstante, que si bien el análisis electoral contenido en esta última parte nos informa de un momento privilegiado en la formulación y defensa de intereses (Capítulo VII), la configuración del electorado está mediada por procesos organizativos que están en el corazón de la formación de clase. De ahí la conveniencia de conocer, previamente, la capacidad de coordinación de la clase y sus mecanismos básicos de decisión, en particular por lo que afecta al fenómeno sindical (Capítulo VI).

La finalidad última del "análisis de la estructura" es proporcionar una visión de conjunto de la estructura clasista sobre la que se asienta la sociedad española, pero una adecuada visión requiere, a nuestro juicio, tener presente algo más que la justificación teórica de los modelos de clase empleados (tal como quedó expuesta en el "marco teórico" general). Requiere, por lo pronto, un conocimiento preciso de las relaciones entre clase y ocupación, dado el papel de esta en la construcción empírica de aquella, lo que recomienda analizar previamente la estructura ocupacional sobre la que se ensambla la clase. A su vez, la ocupación se define en el contexto de un mercado de trabajo cuya mercancía básica adopta la forma de **paquetes** estandarizados de

trabajo a los que nos referimos como ocupaciones (1) y que están sometidos a un proceso de mercantilización propio del juego de la oferta y la demanda, de tal suerte que al hilo de este proceso se configura el mercado de trabajo.

Tendencias características de este mercado son todas aquellas que implican una u otra forma de abaratamiento de su principal mercancía, la fuerza de trabajo, ya sea reduciendo los requerimientos mediante la sustitución de fuerza de trabajo por capital, ya sea reduciendo los costes de aprendizaje de las tareas contenidas en las ocupaciones. Se trata, en cualquier caso, de procesos conocidos bajo el epígrafe genérico de la proletarización de la fuerza de trabajo.

Pero la estructura ocupacional es algo más que la configuración del mercado de trabajo o, si se prefiere, el mercado de trabajo es algo más que un mercado, por cuanto contiene elementos de mercado y de extra-mercado. Si fuera un mercado en sentido estricto, la probabilidad de moverse en él vendría dada por el esfuerzo y la competencia (a igual cualificación correspondería igual posición) y la teoría del capital humano sería suficiente para explicar su funcionamiento (los estudios serían, en efecto, una inversión que predetermina, junto con el esfuerzo y la experiencia, la ocupación y la posición social finalmente alcanzadas). Pero el problema se complica por dos vías: por un lado, ello presupone igualdad de oportunidades y obvia que si bien para conseguir (un cierto nivel de) posición hace falta (un cierto nivel de) cualificación, también para conseguir cualificación hace falta posición, lo que redunda en herencia ocupacional. Por otro lado, ello tropieza con los fenómenos de segmentación, todo lo cual tiende a reducir la fluidez de este peculiar mercado.

La adecuada comprensión de este mercado recomienda, por lo pronto, hacer la distinción entre dos objetos de análisis: de un lado, los individuos que ofrecen su fuerza de trabajo y que constituyen, por tanto, el componente de oferta de este mercado, y de otro, los puestos de trabajo requeridos por las empresas y, en general, las unidades productivas que intervienen en el mercado y que constituyen la demanda (2). De ahí la distinción entre la perspectiva de la oferta, que tiende a centrarse en el estudio de los **individuos,** y la perspectiva de la demanda, que tiende a centrarse en los **puestos** (3).

Conviene evitar, sin embargo, una oposición rígida entre estas dos perspectivas. Así, si definimos la estructura como un conjunto de posiciones con unas mismas reglas de relación, podemos clasificar estas posiciones según propiedades comunes tales como, por ejemplo, su relación con el mercado de trabajo (según que compran o vendan fuerza de trabajo, etc.), de manera que las posiciones con una misma relación conforman una misma clase. En este sentido, J. Roemer llega a definir las clases en términos de comportamiento ante el mercado de trabajo. Pues, dadas unas dotaciones de recursos productivos (ya sea fuerza de trabajo, ya sea capital), la posición de clase no sería otra cosa que el resultado de adaptar su comportamiento a aquellas dotaciones materiales (4). Por supuesto, esta adaptación está siempre constreñida por las dotaciones, pero implica, al mismo tiempo, un cierto componente de elección racional, de tal suerte que el comportamiento puede interpretarse en términos de un cierto plan de optimización (Roe-

(1) Para ser precisos, habría que decir que tales **paquetes** son, más bien, un requerimiento del desempeño de las ocupaciones (Feldman, 1989).

(2) Esta distinción es homóloga de la doble perspectiva que vertebra nuestro argumento general, entre la clase como posición en la estructura y la clase como agencia. El estudio de la estructura debería contemplar la posibilidad de posiciones no ocupadas, de manera análoga a como ocurre con los puestos en el mercado de trabajo (la idea de posiciones no ocupadas no tiene porqué ser metafísica, como tienen a pensar los weberianos: Feldman, 1989). La estructura no cambia porque los individuos abandonen los puestos o porque los puestos queden temporalmente vacantes. Otra cosa es que, si la información obtenida procede de los ocupantes, nos quedemos sin saber de los puestos vacíos.
Por otra parte, la distinción entre los individuos y las posiciones facilita la discusión acerca de problemas como, por ejemplo, la proletarización del trabajo (no es lo mismo que los puestos creados en un momento dado sean de baja cualificación que los individuos ocupados se descualifiquen, toda vez que los nuevos puestos pueden ser ocupados por individuos a la busca de su primer empleo).

(3) Cabría distinguir ambas perspectivas incluso por la unidad de medida que utilizan, pues si dejamos a un lado los individuos que no encuentran un puesto de trabajo (parados) y nos centramos en los ocupados, la primera perspectiva puede utilizar como unidad de medida el empleo, en tanto que la segunda puede medirse en cantidad de trabajo (véase, por ejemplo, el caso del sector agrario y el análisis de sus fuentes estadísticas, en Garrido y González, 1990). Esta distinción resulta, sin embargo, problemática, por cuanto la noción de empleo puede, en efecto, aplicarse a los individuos en cuanto individuos empleados, pero esta aplicación sólo es posible en la medida en que tales individuos disponen de un empleo, lo que coloca el empleo en el lado de la demanda.

(4) La perspectiva es análoga de la de autores como A. Giddens cuando caracterizan la posición de clase como **capacidad de negociación** a partir de unos ciertos recursos.

mer, 1989a). Un sujeto, sea individual o colectivo, que sólo dispone de fuerza de trabajo y cualificaciones, parece impelido, en principio, a vender esos recursos en el mercado de trabajo. Ahora bien, si además de mercado de trabajo existe mercado de crédito, el sujeto puede elegir entre vender dichos recursos o comprar capital.

El análisis de clase debería tener en cuenta este tipo de consideraciones, pues el mercado de trabajo, además de proporcionar las categorías básicas de clase (quiénes compran fuerza de trabajo, quiénes venden y quiénes ni compran ni venden), nos proporciona también un aspecto crucial de la posición de clase. Cuestiones como la descentralización productiva de ciertas actividades **(especialización flexible)** o la participación de la mujer en el mercado de trabajo están sujetas a este tipo de consideraciones. ¿Por qué los expertos optan por vender su fuerza de trabajo, en lugar de comprar capital -es decir, pedir crédito(5)? ¿En qué condiciones hacen una cosa en lugar de la otra? ¿De qué depende, en suma, la **especialización flexible** en actividades que requieren altas cualificaciones? Asimismo, la participación laboral de la mujer depende, en cierta medida, de una decisión condicionada, por lo pronto, por el coste de oportunidad de su inversión en capital humano. Por supuesto, esto no es suficiente para el análisis de la estructura de clase que aquí nos proponemos, pero tal análisis debería incorporar este punto de vista.

Por lo demás, cualquier perspectiva teórica que adoptemos debe afrontar las siguientes tareas:

a) Determinar la lógica interna de la estructura de clase.

b) Establecer las posiciones a que da lugar, así como las propiedades que las caracterizan.

c) Definir las propiedades que resultan más relevantes desde la lógica elegida.

En principio, nos interesan aquellas perspectivas teóricas que parten de la siguiente premisa: las propiedades más relevantes guardan relación con la división social (y técnica) del trabajo. Según vimos en el capítulo anterior, tanto (neo)marxistas como (neo)weberianos coinciden en este punto, aunque discrepen en la manera de abordarlo. Según veremos en el próximo capítulo, la ocupación da cuenta, preferentemente, de la división técnica del trabajo, en tanto que la clase da cuenta de la división social, aunque la tarea de deslindar estos ámbitos no sea fácil (algo de ello estaba implícito en el "marco teórico"). Parece claro, por otro lado, la conveniencia de especificar el concepto de ocupación antes de introducirnos en el análisis de la clase, pues la adopción de la posición en la organización y de las cualificaciones como criterios de pertenencia de clase atribuye a la ocupación un papel crucial en la construcción empírica de la clase.

En principio, toda ocupación implica alguna posición social, pero no todas las posiciones implican ocupación (este es el caso de los capitalistas no directivos y los rentistas). Tenemos, por otro lado, el problema de los individuos que no consiguen ocupación (parados), lo que les deja fuera de la estructura ocupacional, sin que podamos decir que quedan fuera también de la estructura social. De ahí la diferencia entre estructura social y estructura ocupacional (esta es un subconjunto de aquella). Pero una vez que hemos adoptado la premisa de atender solamente propuestas teóricas centradas en la división del trabajo, tal diferencia queda, por el momento, entre paréntesis(6), de tal manera que nos referiremos a la estructura clasista y a la ocupacional como estructuras superpuestas construidas a partir de distintos criterios (la clase y la ocupación), pero ensamblables la una en la otra.

En justa coherencia con todo ello, la parte dedicada al "análisis de la estructura" se desarrolla en dos tiempos: el primero está dedicado al mercado de trabajo, con el fin de presentar, por un lado, los rasgos principales de este peculiar mercado, en términos de volumen de empleo,

(5) La pregunta parece tanto más pertinente cuanto que hay actividades cuyo requerimiento de inversión de capital es mínimo (en otras palabras, el casi único requerimiento que presentan es de capital humano).

(6) Hay que dejar claro que la premisa de partida, relativa a nuestro interés por las teorías que centran su foco de atención en la división social y técnica del trabajo, delimita nuestro campo de estudio a la estructura ocupacional, lo que constituye una restricción del análisis. Esta restricción es conveniente, a nuestro juicio, en una primera fase del análisis (de hecho, los modelos de clase convencionales, incluidos los que vamos a usar aquí, toman la estructura ocupacional como universo de referencia), siempre que esta vaya seguida de una fase ulterior en la cual queden integrados los sectores de población situados al margen de dicha estructura ocupacional.

segmentación, etc., y, por otro, la estructura ocupacional (Capítulo III.- "El mercado de trabajo"). En este punto, conviene tener presente las relaciones entre ocupación y clase, tal como quedaron expuestas en el "marco metodológico": "La construcción empírica de las clases", pues permite conectar estructura ocupacional y estructura de clase, y pasar al estudio comparado de "la estructura de clase de la sociedad española" (Capítulo IV), tal como se nos aparece en los modelos empleados: Goldthorpe y Wright. Puesto que ambos modelos están operacionalizados con la vieja clasificación de ocupaciones, nos apoyaremos, a continuación, en la Nueva Categoría Socioeconómica (que, como vimos, está diseñada a partir de la nueva) para profundizar en el caso español y mostrar los principales resultados del análisis comparado de la región metropolitana madrileña (Capítulo V).

2. LA EVOLUCION RECIENTE DEL MERCADO DE TRABAJO

Como es bien sabido, el desarrollo de la economía española no se ajusta con facilidad a ninguno de los modelos habituales de desarrollo. A primera vista, cabría pensar que su evolución sectorial sigue el modelo clásico, según el cual la industria y los servicios crecen a expensas de la agricultura hasta que la primera se estabiliza y son los segundos los que mantienen la expansión de la economía. Llegada la madurez del proceso, los servicios siguen creciendo no sólo a costa de la agricultura, sino también de la pérdida de participación de la industria en la economía nacional (tal como ocurriera en España a finales de los años setenta). Ocurre, sin embargo, que ni la industrialización ni el desarrollo de los servicios han sido capaces de liberar toda la mano de obra agraria excedentaria, como consecuencia del carácter reciente y débil del tejido industrial, al tiempo que la desindustrialización y la expansión de los servicios son procesos simultáneos en el tiempo, pero sin que pueda establecerse entre ellos relación alguna de causalidad (tal como predice el modelo clásico aludido), pues "la desindustrialización se ha producido antes de que el sistema industrial hubiera alcanzado su nivel de madurez... (y) el crecimiento de los servicios se ha producido no tanto como consecuencia del aumento de la integración de los servicios en el sistema de productivo de la agricultura y de la industria (...), sino, sobre todo, debido a la expansión de servicios de baja productividad (como los servicios públicos) y, en menor medida, a la de los servicios a las empresas" (Vázquez Barquero, 1991: 9-10).

No se trata, por supuesto, de una problemática específica de España, sino parcialmente extensiva a la Europa mediterránea, que requiere alguna consideración preliminar por nuestra parte, toda vez que España es el primer país de estas características que se incorpora al Proyecto de Estructura, Biografía y Conciencia de Clase (proyecto referido, hasta la fecha, a países de capitalismo avanzado o postindustrial). En este contexto, es preciso comenzar diciendo que ciertos rasgos convencionalmente asociados a la modernización como la expansión de los servicios, la reducción de la industria, la proliferación de pequeñas empresas e incluso del trabajo autónomo pueden tener un significado muy distinto en dichos países avanzados y en países como España. Pues lo que en un caso se produce como resultado de un proceso de maduración industrial en otro puede ser tan sólo la consecuencia de un proceso de industrialización frágil y tardío, que entra en crisis antes de alcanzar un estadio de desarrollo suficiente para dinamizar e integrar la economía nacional en su conjunto. De ahí, por ejemplo, que el autoempleo tenga en España no sólo un peso extraordinario, sino también un significado específico, pues este peso extraordinario del autoempleo (o, en otros términos, de la pequeña burguesía) no puede ser interpretado tan sólo como una peculiaridad o anomalía "en" la estructura clasista española, sino también como un síntoma revelador de la peculiaridad o **anomalía** que afecta a la estructura por entero. Conviene, por consiguiente, matizar el carácter **postindustrial** de la sociedad española, en comparación con los demás países participantes en el Proyecto, y no perder de vista sus implicaciones a la hora de aplicar a España un marco teórico pensado para sociedades de capitalismo avanzado o postindustrial.

Desde una perspectiva temporal, la dinámica reciente de la economía española viene definida por una crisis profunda que ocupó la década de mediados de los setenta a mediados de los ochenta, seguida de una fase de recuperación con vacilaciones e intermitencias. La fase de crisis adquirió particular dramatismo por coincidir con la transición política, lo que condicionó y limitó sensiblemente la capacidad de la sociedad española para responder y adaptarse a las nuevas circunstancias, de tal forma que la dificultad y el retraso a la hora de salir de la crisis, en comparación con los países del entorno, se explican, en parte, por esa coincidencia (y en parte también por la peor situación de partida).

A su vez, la fase de reactivación ha estado condicionada y estimulada por la integración en la Comunidad Europea, con lo que fenómenos característicos de la poscrisis tales como la reestructuración tecnológica y productiva y la internacionalización (en particular, por lo que afecta al movimiento de capitales) han tenido en España un extraordinario alcance. Pese a ello, algunos especialistas diagnostican que "el ajuste productivo e institucional continúa, que la posición de la economía española en la división internacional del trabajo es incierta y que no se ha entrado en la senda del crecimiento a largo plazo" (ídem, 3).

En consecuencia, podemos caracterizar la dinámica general del mercado de trabajo según que se trate de rasgos directamente condicionados por la crisis económica o que se hayan comportado de manera relativamente independiente. Entre estos últimos, cabe destacar:

- El citado proceso de desagrarización, que no llegó a detenerse ni en los momentos más agudos de la crisis.

- La expansión de los servicios y, en particular, como ya se ha dicho, de los servicios públicos, a consecuencia de a) la reforma y descentralización de la Administración Pública (Estado de las Autonomías) y b) del desarrollo tardío del Estado de Bienestar.

- Desde el punto de vista de la situación laboral, cabe registrar el descenso continuado de la ayuda familiar, radicalmente asociado al declive de la forma de producción familiar característica de sectores tradicionales como la agricultura y el comercio.

- La incorporación creciente de la mujer al mercado de trabajo, como consecuencia, en parte, de todo lo anterior y, en parte, de su extraordinario esfuerzo educativo.

Entre los rasgos influidos por la crisis, conviene retener:

- Fuerte caída y posterior recuperación del empleo industrial y de importantes servicios no públicos, lo que implica una drástica caída del empleo asalariado del sector privado y su posterior recomposición. Ahora bien, hay que tener presente dos cosas: a) que dicha recomposición se hace sobre un nuevo modelo de relaciones laborales y b) que se concentra, sobre todo, en dos sectores: la construcción y el comercio, lo que supone, a juicio de algunos analistas, una "fuerte dependencia (del empleo respecto) de sólo dos sectores típicamente cíclicos, lo que puede ser un serio motivo de preocupación de cara al futuro" (Fernández y otros, 1991: 61).

- De forma parcialmente simultánea con lo anterior, el autoempleo no agrario creció durante la fase de crisis y los primeros años de reactivación, para estancarse recientemente, lo que apunta más hacia un cierto papel de refugio laboral ante la crisis que hacia procesos de descentralización productiva o especialización flexible (ídem, 53 ss).

- Por último, pero no menos importante a efectos de nuestra problemática, mientras durante la fase de crisis ganaron peso las ocupaciones más cualificadas (profesionales, técnicos, directivos...), el empleo generado durante la fase de reactivación se caracteriza por su poca cualificación (7).

En lo que aquí nos importa, el proceso de ajuste de la economía española durante la fase de crisis (y, en cierto modo, de la poscrisis) ha tenido tres dimensiones principales: a) la contención de los salarios, b) la adaptación de empresarios y trabajadores a un nuevo marco de relaciones laborales, y c) la adaptación de unos y otros, pero sobre todo de los trabajadores, a la reestructuración productiva y a las nuevas formas de organización del trabajo, con todas sus implicaciones en términos de flexibilidad productiva y laboral. Ciertos analistas del mercado de trabajo insisten en destacar la manera diferenciada como tales procesos han discurrido y el efecto de segmentación que han tenido sobre el mercado de trabajo como los rasgos más sobresalientes de este proceso, toda vez que las decisiones tomadas en cada caso han tenido como resultados de carácter general: a) abrir el abanico salarial, b) estratificar las cualificaciones y c) dife-

(7) Fernández, Garrido y Toharia demuestran que esta expansión del empleo poco cualificado no obedece, como podría pensarse, a un efecto de cambio sectorial, sino a un proceso de "descualificación" interna de los sectores (ídem, 47).

renciar el status laboral de los trabajadores en términos de su capacidad de control sobre el puesto (especialmente, mediante la introducción de la contratación temporal y la externalización de una parte de la actividad de las empresas -subcontratación, etc.) (Recio, 1991).

Desde una perspectiva dualista, parece claro que estos procesos "tienden a aumentar el empleo secundario, precario, poco protegido y constituyen el fenómeno más visible de la reestructuración del mercado de trabajo español". Ahora bien, este fenómeno no es, en realidad, más que una de las caras de un proceso más general del cual forma parte también la expansión del segmento superior del mercado primario (siempre en términos de la teoría dualista), pues "la profesionalización y tecnificación de las empresas españolas, generadas en parte por el proceso de internacionalización..., se ha traducido en un fuerte crecimiento de los sectores de empleo altamente considerados, abiertos a carreras sustanciosas y, al menos aparentemente, muy cualificados" (ídem, 107).

Por su estrecha y significativa relación con nuestra problemática, conviene reflexionar sobre las conclusiones a que llega este mismo autor. Pues pese a que "aún no poseemos suficientes trabajos sobre el tema que permitan realizar una evaluación de conjunto", "el hecho más significativo parece ser el crecimiento del sector secundario (lo que a menudo se ha llamado precarización), pero resulta evidente que también ha crecido el empleo en el sector primario superior y se ha debilitado, sin desaparecer, el segmento central (recordemos que aquí se sitúa la clase obrera "acomodada"). Todo ello apunta a una cierta tendencia a la polaridad, pero que debe ser estudiada con más detalle. También parece consolidarse una mayor definición de los segmentos (lo que) supondría una menor movilidad social" (ídem, 109).

A partir de lo expuesto, podemos elaborar las siguientes hipótesis de trabajo; las tres primeras son de carácter más general y las restantes son más particulares y están subordinadas a las anteriores. Pese a que su corroboración empírica requiere de series temporales que no están a nuestro alcance, ello no reduce el interés de las hipótesis, que pueden orientar diversas fases de nuestra investigación:

- La evolución reciente del mercado de trabajo puede interpretarse como un proceso de segmentación, en términos de la teoría dualista del mercado de trabajo. Quiere esto decir que no se trata sólo de un proceso general de estratificación y diferenciación del mercado de trabajo, sino de generación de submercados con reglas internas específicas y fronteras poco permeables.

- La segmentación del mercado de trabajo implica una polarización de la estructura de clase (8).

- La segmentación del mercado de trabajo implica una mayor cristalización de las fronteras de clase, lo que reduce la movilidad.

- El segmento superior del mercado primario se ha expandido como consecuencia, principalmente, de la internacionalización de la economía española, ya sea mediante la implantación directa de empresas multinacionales (o de su participación en empresas de capital nacional), ya mediante la profesionalización y tecnificación de las empresas nacionales de cara a competir en mercados cada vez más abiertos.

- La expansión del mercado de trabajo secundario obedece, principalmente, a la introducción de la contratación temporal y a la externalización de una parte de la actividad de las empresas.

- El dramatismo de la crisis industrial y el consiguiente declive de la clase obrera "acomodada" (cualificada y estable) han erosionado fuertemente el segmento inferior del mercado primario.

Estas hipótesis asumen una conexión significativa entre la perspectiva dualista y la estructura de clase, según la cual: a) el segmento superior del mercado primario constituye el equiva-

(8) Esta hipótesis nos plantea el siguiente problema: ¿es la dualidad un efecto real de la segmentación o es tan sólo una premisa –que reaparece como conclusión– de la teoría que la formula?.

lente teórico de la clase media funcional; b) el segmento inferior se corresponde con categorías de empleados cualificados; y c) el mercado secundario se corresponde con las categorías de trabajadores descualificados y/o con escasa capacidad de control sobre el puesto. La perspectiva dualista y las teorías de clase coinciden en subrayar la frontera en el seno del mercado superior (ya sea en términos de clase media, al modo de Wright(9), ya de clase de servicio, al modo de Goldthorpe), pero difieren en la importancia de las demás fronteras. Pues mientras la teoría dualista enfatiza la distinción derivada de la cualificación y/o de la estabilidad en el puesto, algunas teorías de clase enfatizan la diferencia entre trabajadores manuales y no manuales (recordemos que los modelos weberianos separan a los empleados de cuello blanco y de cuello azul), que comparten, según creemos, un mismo segmento del mercado de trabajo en la teoría dualista (así se desprende, por ejemplo, de las cadenas de movilidad). El modelo de Wright parece encontrarse, en este punto, más próximo de la teoría dualista, pero comparte con el de Goldthorpe una relativa insensibilidad a la frontera crucial del dualismo: la segmentación en el seno de los trabajadores por razón de sus derechos sobre el puesto. De tal suerte que el modelo dualista parece estar a medio camino entre nuestros modelos de clase y la **sociedad de los dos tercios.** La disputa entre las diferentes perspectivas afecta, en particular, a cuál sea la naturaleza y composición interna de la clase obrera de la poscrisis.

3. LA PARTICIPACION LABORAL DE LOS ESPAÑOLES

Si hubiera que expresar sucintamente las peculiaridades de la economía española, cabría decir que concurren en ella, de manera necesariamente contradictoria, las características de un país ubicado en la periferia del centro. Hay pocos indicadores tan expresivos de esta tensión como esa conocida combinación de tasas bajas de actividad y tasas altas de paro que suele caracterizar a la economía española en su comparación con los países del entorno (10). Cuando la crisis económica tocó fondo, en 1985, la tasa de paro rebasaba con creces el 20%, mientras la tasa de actividad no llegaba al 50%. En otras palabras, la proporción de españoles desempleados era de 1 de cada 5 respecto de los activos, pero -esto es lo dramático- era de algo más de 1 de cada 10 respecto del total de españoles en edad de trabajar. Ahora bien, lo verdaderamente significativo es que el aumento del empleo durante la fase de recuperación se muestra relativamente impotente para reducir el paro: pues, por un lado, el carácter (parcialmente) periférico de la economía española (con todas sus implicaciones de debilidad del tejido industrial, de falta de integración intersectorial, etc.) es incapaz de proporcionar ocupación a una buena parte de la población adulta, en tanto que su carácter (parcialmente) central empuja a esta población y, en particular, a las mujeres a un considerable esfuerzo escolar, generando un importante contingente de fuerza de trabajo cualificada que se constituye como demanda latente de empleo. A medida que crece el empleo, crecen también las expectativas de encontrar trabajo y esta demanda se convierte en efectiva, de ahí que por mucho que aumenten los puestos de trabajo, sus demandantes lo hacen siempre en mayor medida, con lo que la tasa de paro se muestra rígida e inflexible.

La fuente estadística más adecuada para el análisis del mercado de trabajo en España es la Encuesta de Población Activa (EPA), que realiza el Instituto Nacional de Estadística (11). En lo que sigue, vamos a proceder a una comparación de los parámetros básicos de análisis del

(9) La equivalencia parece clara cuando Wright acepta la inclusión de los expertos en la clase media, pero no tanto cuando los excluye.

(10) El informe de la Comisión de Expertos para el Estudio del Desempleo en España (1988) comenzaba diciendo: "Según las estadísticas oficiales, nuestro país tiene la tasa de paro más alta, y la tasa de actividad más baja, de Europa. En concreto, la tasa de paro española es aproximadamente el doble de la media europea". (Comisión de Expertos, 1991: 29).

(11) Según el citado informe de la Comisión de Expertos para el Estudio del desempleo en España, "cada trimestre se entrevistan 60.000 familias, de las cuales 50.000 han sido entrevistadas el trimestre anterior. Por tanto, la muestra se renueva completamente en seis trimestres. La entrevista se realiza con una sola persona de la familia, que contesta preguntas sobre la situación de actividad de ella misma y de todas las demás (...) El procedimiento de muestreo, la estructura del cuestionario y la definición de los conceptos siguen pautas establecidas internacionalmente (...) Los errores de muestreo se mantienen dentro de límites aceptables. De todo esto se deduce que la EPA es un instrumento estadístico adecuado, en cuanto a concepción y ejecución, para clasificar personas según las categorías básicas de la actividad económica" (Comisión de Expertos, 1991: 32-3).
Para un análisis técnico de la EPA, puede verse. Garrido, 1988; Cebrián y otros, 1988; y Garrido y González, 1990.

mercado de trabajo (tasas de actividad, ocupación y paro), tal como se deducen, por un lado, de la EPA y, por otro, de nuestra propia encuesta (a la que nos referiremos como Encuesta de Estructura). Para ello, tomaremos como referencia la EPA del primer trimestre de 1991, por ser simultánea con la Encuesta de Estructura. Por otro lado y puesto que el diseño muestral de esta última está acotado a individuos entre 20 y 69 años, la comparación se va a referir a este intervalo de edad.

Conforme a los criterios convencionales, la ocupación mide la cantidad de personas que trabajan, y trabajar significa haberlo hecho al menos una hora en la semana de referencia (la semana anterior al momento de la encuesta). El paro mide la cantidad de personas que no trabajan, que están disponibles para trabajar y que buscan trabajo. La relación entre el ocupación y el paro, tomados en conjunto, y el total de individuos en edad de trabajar nos da la tasa de actividad. Pero la actividad es un concepto difuso, especialmente cuando hace referencia a colectivos de status laboral ambiguo por razón de edad, tipo de relación con el mercado de trabajo, tipo de trabajo, etc., lo que recomienda hacer uso de la tasa bruta de ocupación, es decir la relación entre los ocupados y el total de individuos en edad de trabajar.

Comenzaremos, por tanto, exponiendo las tasas de actividad, es decir la relación entre la cantidad de individuos que se encuentran en el mercado de trabajo (sea como ocupados o como parados) y el total de individuos existente en el mencionado intervalo de edad. A continuación, presentaremos las tasas de ocupación y paro, que son inversa la una de la otra y que se calculan sobre el total de activos. Por último, mostraremos las tasas brutas de ocupación. Para mayor claridad, presentaremos por separado los datos de varones y mujeres.

Según la Encuesta de Población Activa (EPA), la tasa de actividad de los varones comprendidos entre 20 y 69 años se sitúa en el 78.7%, en tanto que su tasa de paro se sitúa en el 11.2%. La Encuesta de Estructura (EE) obtiene tasas muy similares: 79.8% y 11.5%, respectivamente. Las tasas brutas de ocupación son, en consecuencia, casi idénticas, como se puede advertir en las Tablas 1a y 1b.

TABLA 1a.

TASAS BRUTAS DE PARTICIPACION LABORAL, SEGUN GENERO Y EDAD

VARON

	TOTAL	GRUPOS DE EDAD				
		20-29	30-39	40-49	50-59	60-69
	3200	844	706	604	547	499
TASA BRUTA DE OCUPACION	70.6	63.8	89.8	90.4	74.6	26.6
TASA BRUTA DE PARO	9.2	19.9	7.8	4.3	5.9	2.5
TASA DE INACTIVIDAD	20.2	16.3	2.4	5.2	19.5	71.0

MUJER

	TOTAL	GRUPOS DE EDAD				
		20-29	30-39	40-49	50-59	60-69
	3217	815	696	605	566	535
TASA BRUTA DE OCUPACION	33.5	49.9	40.8	31.8	25.5	9.6
TASA BRUTA DE PARO	13.2	21.9	18.5	12.3	6.1	1.9
TASA DE INACTIVIDAD	53.2	28.2	40.7	55.9	68.4	88.5

TABLA 1b.

TASAS NETAS DE PARTICIPACION LABORAL, SEGUN GENERO Y EDAD. ACTIVOS

VARON

	TOTAL	GRUPOS DE EDAD				
		20-29	30-39	40-49	50-59	60-69
	2553	707	689	572	440	145
TASA DE OCUPACION	88.5	76.3	92.0	95.4	92.7	91.5
TASA DE PARO	11.5	23.7	8.0	4.6	7.3	8.5

MUJER

	TOTAL	GRUPOS DE EDAD				
		20-29	30-39	40-49	50-59	60-69
	1505	585	413	267	179	61
TASA DE OCUPACION	71.7	69.5	68.8	72.2	80.7	83.2
TASA DE PARO	28.3	30.5	31.2	27.8	19.3	16.8

Según la EPA, la tasa de actividad de las mujeres de la misma edad se sitúa, exactamente, en el 40%, en tanto que la tasa de paro se sitúa en el 22.4%. Por su parte, la EE obtiene tasas distintas: 46.8% y 28.3%, respectivamente. Conviene saber, en primer lugar, si la diferencia de casi 7 puntos porcentuales en la tasa de actividad procede de una diferencia en la estimación de la ocupación o del paro. Puesto que la tasa bruta de ocupación es del 33.5% (del 31%, según la EPA), la diferencia procede, principalmente, del paro, pero no debemos perder de vista la diferencia observada en la ocupación. ¿Cómo explicar una discrepancia que, en cualquier caso, desborda los márgenes de error estadístico previstos por ambas encuestas?

Una primera explicación podría ser el consabido "efecto cuestionario". Una misma pregunta puede formularse de distintas maneras y su respuesta está condicionada por circunstancias tales como el orden que ocupa en el cuestionario, el carácter de la entrevista, la problemática central de esta, etc. Las preguntas por la ocupación no son las mismas en ambos casos, y así mientras la EPA hace una referencia expresa a haber realizado algún trabajo la semana de referencia (es decir la anterior) durante al menos una hora, la EE pregunta por la realización actual de algún trabajo, del tipo que sea, sin más precisión. En cuanto al paro, la pregunta de la EE se refiere a la búsqueda durante el último mes, en tanto que la EPA parece referirse a la semana de referencia, si bien la pregunta sobre las formas de búsqueda contiene una advertencia al entrevistador de que la referencia es el último mes.

A primera vista, preguntar si se ha buscado trabajo la semana anterior parece más restrictivo, a efectos de estimar el paro, que preguntar si se ha buscado en el último mes. En contrapartida, preguntar si se ha realizado al menos una hora de trabajo la semana pasada no parece que, a efectos de estimar la ocupación, lo sea menos que preguntar por la realización de un trabajo en el momento presente, del tipo que sea. Se trata, en cualquier caso, de diferencias de matiz incapaces de explicar por sí solas la magnitud de la discrepancia que comentamos.

Una segunda explicación posible se refiere al informante. Como es sabido, la EPA opera sobre una muestra de hogares cuyo cuestionario se aplica a un miembro del hogar que actúa como informante y que tiende a coincidir, con alta frecuencia, con el ama de casa. Puede ocurrir, por tanto, que la clasificación de un miembro del hogar varíe según que el informante sea él mismo o que sea otro, y esto es tanto más probable cuanto que el miembro en cuestión se encuentre en una situación laboral ambigua por razón de la edad o de otros factores (típicamente, este es

el caso de las mujeres jóvenes que combinan estudios y trabajo: mientras ellas mismas tienden a identificarse como trabajadoras, sus madres tienden a hacerlo como estudiantes). En efecto, parece una buena explicación para las discrepancias entre la EPA y la EE respecto a las mujeres más jóvenes (20-24 años), pues la EPA arroja una tasa de actividad sensiblemente más baja, al tiempo que una tasa más alta de paro (12). Pero a medida que nos alejamos de esta cohorte de edad, la explicación deja de ser pertinente, con lo que no es mucho lo que podemos explicar por esta vía.

Descartadas las posibles explicaciones de una discrepancia de tal magnitud, sólo nos queda una explicación: el procedimiento de muestreo y de selección del entrevistado. Como es también sabido, la muestra de hogares de la EPA es de tipo panel y se sustituye un sexto cada trimestre. La muestra de la Encuesta de Estructura es, en cambio, individual y no prevé repetición alguna. Por otro lado, la muestra de la EPA se compone de hogares solamente identificables por su dirección postal, en tanto que la muestra de la EE se compone de individuos identificables por su nombre y apellidos (13). En principio, una muestra de hogares tiene una ventaja respecto a una muestra de individuos, a consecuencia de la movilidad de los individuos y, en particular, de los individuos de ciertas características de edad, estado civil, etc. (típicamente, este es el caso de los jóvenes que se emancipan de la familia de origen y cambian de domicilio). Pues mientras en una muestra nominal este tipo de movilidad se convierte, automáticamente, en un problema de mortandad muestral, no tiene por qué suponer lo mismo en una muestra de domicilios, salvo que los domicilios de destino sean de nueva construcción y no estén incluidos en el universo del que se extrae la muestra (14). En contrapartida, la muestra nominal permite establecer, tal como se expone en el Anexo 1, un sistema estricto de sustitución.

4. RASGOS BASICOS DEL MERCADO DE TRABAJO

Vamos a dedicar este apartado a presentar los rasgos básicos del mercado de trabajo, comenzando por precisar la participación laboral de los españoles desde el punto de vista de su relación con la actividad. Esta relación puede abordarse, en principio, de dos maneras: ya sea mediante preguntas de (auto)clasificación, ya mediante preguntas concretas e inmediatamente referidas a lo que podríamos llamar situación **empírica** de los entrevistados. Mediante esta segunda vía, podemos establecer las siguientes categorías:

- Trabaja / Ocupado
- Trabajó pero no trabaja / Antiguo ocupado:
  - Busca trabajo y Aceptaría
  - No Busca y Aceptaría
  - No Busca y No Aceptaría
- Ni trabajó ni trabaja / Nunca ocupado:
  - Busca trabajo y Aceptaría
  - No Busca y Aceptaría
  - No Busca y No Aceptaría

En el primer caso (Ocupado), la relación con la actividad viene dada principalmente por la jornada trabajada, por lo que vamos a distinguir tres subcategorías, según que la jornada sea superior a 40 horas semanales, que sea entre 31 y 40 horas o que sea igual o inferior a 30 horas.

En el segundo caso (Antiguo Ocupado), la relación con la actividad viene dada principalmente por la existencia o no de búsqueda de empleo. En este sentido, cabe suponer que la primera subcategoría (Busca trabajo y Aceptaría) se corresponde con el paro en sentido estricto, la segunda (No busca trabajo y Aceptaría) con quienes se han "desanimado" de la búsqueda, y la tercera (No busca trabajo y No aceptaría) con quienes se han "retirado" de la actividad.

(12) Esto parece sugerir que las madres que informan de sus hijas, además de tender a clasificarlas como estudiantes en vez de activas, cuando hacen esto último tienden a clasificarlas como paradas en mayor medida que lo hacen ellas mismas. Ambas cosas parecen coherentes y complementarias.

(13) Los detalles técnicos del diseño muestral de la Encuesta de Estructura pueden encontrarse en el Anexo 1.

(14) No hay que decir que este tipo de problemas guardan relación directa con la antigüedad de la muestra, de manera que si una muestra de domicilios envejece (es decir, no incorpora con regularidad las viviendas de nueva creación), también sufrirá este problema.

Por último, la relación con la actividad de los Nunca Ocupados viene dada también por la existencia o no de búsqueda de empleo, pero cuando esta no se produce parece fundamental tener en cuenta el tipo de inactividad de que se trata, ya sea por razón de estudios, ya de trabajo doméstico.

La Tabla 2 nos informa de la distribución de cada una de estas categorías, según el género y la edad. Esta distribución es clave a efectos de la exposición de nuestro argumento general, pues delimita los diferentes ámbitos de estudio que vamos a tomar como referencia (por poner algún ejemplo, el análisis de la estructura ocupacional toma como referencia preferente los ocupados, en tanto que el estudio electoral tomará generalmente como referencia tanto los ocupados como los antiguos ocupados, etc.).

TABLA 2.

RELACION CON LA ACTIVIDAD, SEGUN GENERO Y EDAD

VARONES

	TOTAL	GRUPOS DE EDAD				
		20-29	30-39	40-49	50-59	60-69
TOTAL	3168	834	703	599	540	493
OCUPADOS:						
OCUPADOS: 〉40 H	20.4	16.2	26.9	28.2	20.6	8.4
OCUPADOS: 31-40 H	43.3	40.8	57.5	53.3	45.2	13.2
OCUPADOS: 〈31 H	3.7	3.6	3.0	4.6	5.2	2.5
OCUPADOS: N.S.	2.9	2.9	2.4	4.4	3.3	1.5
ANTIGUOS OCUPADOS:						
ANT. OCUP: BUSCAN	7.3	13.1	7.4	4.4	5.9	2.5
ANT. OCUP: DESANIMADOS	3.2	3.5	1.5	3.1	2.6	5.9
ANT. OCUP: RETIRADOS	13.9	2.0	.5	1.5	15.9	66.0
NUNCA OCUPADOS:						
NUNCA OCUP: BUSCAN	1.9	7.0	.5	.0	.0	.0
NUNCA OCUP: ESTUDIANTES	2.5	9.3	.1	.0	.0	.0
NUNCA OCUP: AMAS DE CASA	.0	.0	.0	.0	.0	.0
NUNCA OCUP: RESTO	.8	1.6	.3	.6	1.3	.1

MUJERES

	TOTAL	GRUPOS DE EDAD				
		20-29	30-39	40-49	50-59	60-69
TOTAL	3194	811	693	599	560	531
OCUPADOS:						
OCUPADOS: 〉40 H	6.8	11.2	4.6	5.8	7.1	3.6
OCUPADOS: 31-40 H	18.3	28.4	25.9	17.3	9.7	3.3
OCUPADOS: 〈31 H	7.7	9.7	9.4	7.9	7.7	2.0
OCUPADOS: N.S.	.8	.6	1.1	.8	.7	.7
ANT. OCUPADOS:						
ANT. OCUP: BUSCAN	8.4	12.1	14.1	9.2	3.2	.1
ANT. OCUP: DESANIMADOS	10.5	7.3	14.8	15.9	8.5	5.6
ANT. OCUP: RETIRADOS	16.4	4.2	7.4	12.9	23.8	43.1
NUNCA OCUPADOS:						
NUNCA OCUP: BUSCAN	4.9	9.9	4.5	3.2	3.0	1.8
NUNCA OCUP: ESTUDIANTES	2.1	8.2	.2	.0	.0	.0
NUNCA OCUP: AMAS DE CASA	21.8	6.2	17.5	26.5	34.9	32.2
NUNCA OCUP: RESTO	2.3	2.1	.6	.5	1.4	7.6

Una vez conocida la relación con la actividad de nuestro universo de estudio, pasamos al análisis del mercado de trabajo, desde el punto de vista de dos de sus variables principales, como son la Situación Laboral y el Tipo de Establecimiento. Con el fin de evaluar más fácilmente el alcance de cada una de estas variables, vamos a proceder a un análisis en términos de proporción de varianza explicada de los ingresos laborales.

La variable que designamos como Situación Laboral tiene dos dimensiones: por un lado, la relación con los medios de producción, según que se trate de empleadores, autoempleados o autónomos y empleados. Por otro, pretende dar cuenta de la relación de estos últimos con el puesto de trabajo, en términos de su capacidad de control sobre dicho puesto o, si se quiere, de sus derechos sobre el puesto (lo cual puede interpretarse, en cierto modo, como una extensión o derivación de la relación con los medios de producción). Estos derechos dependen de factores tales como la **situación de mercado** de los ocupantes, del tipo de organización en que se integra el puesto, etc. Desde la perspectiva teórica que anima este Proyecto, cabe interpretar las distintas categorías de asalariados que se desprenden de la Situación Laboral en términos de **status,** es decir de derechos adquiridos que actúan en un doble sentido: de manera positiva, por cuanto redundan en la mejora de la situación de mercado de los asalariados; de manera negativa, por cuanto implican una cierta capacidad de poner límites a las relaciones de explotación y al ejercicio de la dominación en el proceso de trabajo.

La Situación Laboral distingue, por consiguiente, dos cosas: el Tipo de Trabajo, según que este sea por Cuenta Propia o por Cuenta Ajena, y, en este último caso, el Tipo de Contrato, dando lugar a las siguientes categorías.

Por cuenta propia
- Empleador
- Autónomo con Ayuda Familiar
- Autónomo sin Ayuda Familiar
- Ayuda Familiar
- Cooperativista

Por cuenta ajena
- Funcionario
- Fijo continuo
- Eventual
- Interino, de obra o servicio, de prácticas
- Resto (discontinuo, estacional...)
- Sin contrato

En consecuencia y por lo que se refiere a los asalariados, esta variable de análisis nos informa de una cuestión fundamental como es la segmentación del mercado de trabajo.

La variable que designamos Tipo de Establecimiento tiene, a su vez, dos dimensiones: por un lado, el tamaño de la empresa, y, por otro, el carácter público o privado de la misma, con lo que refuerza el efecto de la Situación Laboral, en términos de derechos sobre el puesto.

Estatal:
- Administración Pública 1 (CNAE: 91 y 92)
- Administración Pública 2 (Resto)
- Empresa pública

Privado:
- Empresa privada de más de 1000 empleados
- Empresa privada de entre 100 y 999 empleados
- Empresa privada de entre 25 y 99 empleados
- Empresa privada de entre 10 y 24 empleados
- Empresa privada de menos de 10 empleados
- Empresa privada (No Sabe el tamaño)
- Servicio doméstico

Resto

Consecuentemente, esta variable nos informa del peso del sector público, en las tres formas expuestas, así como de los efectos del tamaño de la empresa en el sector privado. Más adelante, cuando abordemos el análisis de la estructura ocupacional, habremos de hacer una mínima caracterización sectorial, con arreglo a la Clasificación Nacional de Actividades Económicas.

Comenzaremos presentando la distribución de la población ocupada según ambas variables, tal como puede observarse en las Tablas 3 y 4, y a continuación presentaremos los análisis de varianza con el fin de observar en qué medida dichas variables explican las diferencias de ingresos laborales y, en particular, las diferencias salariales asociadas a la segmentación del mercado de trabajo.

TABLA 3.

SITUACION LABORAL, SEGUN GENERO

	TOTAL	SEXO	
		VARON	MUJER
TOTAL	3304	2235	1069
POR CUENTA PROPIA			
EMPLEADOR	3.3	4.0	1.9
AUTONOMO "CON AYUDA"	7.4	8.5	5.2
AUTONOMO SIN AYUDA	13.5	14.9	10.6
AYUDA FAMILIAR	3.0	1.5	6.4
COOPERATIVISTA	1.3	1.5	.9
POR CUENTA AJENA			
FUNCIONARIO	9.7	9.2	10.7
ASALAR. FIJO	37.1	39.9	31.3
ASALAR. EVENTUAL	14.9	12.1	21.0
INTERINO	3.2	2.6	4.4
OTROS	4.9	4.6	5.8
SIN CONTRATO	.6	.2	1.5
INCLASIFICABLE	.9	1.1	.5

Aunque sean sobradamente conocidos, conviene recordar algunos rasgos característicos del mercado de trabajo español, en comparación con los países de capitalismo avanzado del entorno próximo. Por lo pronto, hay que mencionar el extraordinario peso de la llamada pequeña burguesía, aunque sólo sea para matizar que, en el caso español, tiene mucho más de lo primero (pequeña) que de lo segundo (burguesía). De ahí el interés de la distinción entre autónomos sin ayuda y con ayuda, diferencia pertinente desde el punto de vista que aquí estamos considerando (parece claro que el hecho de trabajar sólo o no cambia la situación laboral), al tiempo que útil a la hora de delimitar entre negocios familiares presumiblemente viables y con futuro (de ahí que cuenten con ayuda familiar, lo que puede interpretarse como la existencia de alguien a la expectativa de suceder al titular del negocio) de otros que no permiten la remuneración del trabajo a más de una persona (15). Hay que matizar, sin embargo, que la categoría de "autónomos "con ayuda"" incluye también a falsos autónomos, es decir pequeños grupos de trabajadores que, en lugar de constituir una empresa o una cooperativa, operan mediante la licencia fiscal de autónomo de cada uno de ellos, de ahí que la expresión "con ayuda" aparezca entrecomillada (16).

Por otra parte, la tasa de salarización es desigual entre varones (no llega al 70%) y mujeres (75%), pero lo es sobre todo su distribución interna por tipo de contrato, de suerte que mientras la proporción de varones asalariados que no cuenta con contratos estables y con derechos reconocidos sobre el puesto (es decir, excluyendo los funcionarios y los contratados fijos) no llega al 30%, el 43% de las mujeres trabajan con este tipo de contratos.

(15) Por supuesto, el argumento es reversible, como quedó bien claro en la fase de crisis económica, cuando muchos jóvenes sin alternativa laboral se refugiaron como ayuda familiar en negocios familiares, quedando provisionalmente "aparcados" hasta tanto el cambio de signo de la coyuntura económica les permitía encontrar empleo en otro sitio.

(16) Esta es, probablemente, una de las secuelas de la crisis económica, pero quizá no debamos imputar en exclusiva esta situación de economía informal relativa a dicha causa.

Cabe preguntarse, por otra parte, por la distribución de los asalariados desde el punto de vista del Tipo de Establecimiento, es decir de su reparto entre sector público y sector privado, así como su distribución interna en cada caso. Según nuestra encuesta, el 28% de los asalariados trabajan para el sector público, dividiéndose casi a tercios entre el aparato administrativo del Estado, los servicios públicos (especialmente, educación y sanidad, incluidos en la categoría de "Admón. Pública: resto") y la empresa pública propiamente dicha (aunque esta última se vaya convirtiendo progresivamente en semipública). Aunque hay alguna diferencia en cuanto a la presencia de ambos géneros en el sector público en su conjunto, la principal diferencia se observa en su distribución interna, de manera que mientras los varones se encuentran, preferentemente, en el aparato administrativo y en la empresa pública, las mujeres se encuentran preferentemente en los servicios públicos, tal como puede observarse en la Tabla 4.

Otro tanto cabe decir de la distribución de ambos géneros en el sector privado, dada la correlación entre fuerza de trabajo masculina y mediana y gran empresa. Puesto que no son centrales en relación con nuestros objetivos básicos, dejamos al lector, si así lo desea, la tarea de interpretar los datos expuestos.

TABLA 4.

TIPO DE ESTABLECIMIENTO, SEGUN GENERO. ASALARIADOS

	TOTAL	SEXO	
		VARON	MUJER
TOTAL	2425	1593	831
SECTOR PUBLICO			
ADMON. PUBLICA (CNAE 91,92)	11.0	11.5	9.9
ADMON. PUBLICA (RESTO)	9.3	6.7	14.2
EMPRESA PUBLICA	7.8	7.6	8.3
SECTOR PRIVADO			
EMPRESA PRIVADA +1000	7.8	7.7	3.9
EMPRESA PRIVADA 100-999	10.3	11.3	8.3
EMPRESA PRIVADA 25-99	10.8	11.9	8.7
EMPRESA PRIVADA 10-24	11.1	12.6	8.1
EMPRESA PRIVADA -10	16.6	14.8	20.2
EMPRESA PRIVADA N.S.	11.3	12.0	10.0
SERVICIO DOMESTICO	2.1	.0	6.1
RESTO	2.0	1.8	2.2

Como es sabido, la varianza es una medida de la dispersión de los valores que toma una determinada variable. En el uso que vamos a hacer aquí de ella, nos indica la eficacia de una clasificación. Si una clasificación genera categorías de una gran heterogeneidad interna, habrá poco margen para la diferencia entre categorías, con lo que la varianza explicada será reducida. Si, por el contrario, las categorías presentan mucha homogeneidad interna, el margen para la variación entre categorías aumentará y, con ello, la varianza explicada. Con estas premisas, el análisis de la varianza de los ingresos arroja los siguientes resultados más sobresalientes.

El primer dato a tener en cuenta es que la media de ingresos mensuales netos declarados por nuestros entrevistados es de 97.6 mil pts. (con una proporción de no respuesta a esta cuestión del 28.5%), como puede observarse en la Tabla 5a. Entre los empleos por cuenta propia, se encuentran las categorías que arrojan los valores máximo ("empleador": 181 mil pts.) y mínimo ("ayuda familiar": 37 mil pts.). Entremedias de ambas categorías, se encuentran las dos categorías de autónomos, siendo de resaltar que la primera de ellas ("con ayuda familiar": 129 mil pts.) se encuentra equidistante entre la segunda categoría ("sin ayuda": 83.5 mil pts.) y la de los "empleadores". Por último, los "cooperativistas", que constituyen una categoría minoritaria, (poco más del 1% del total), han declarado un nivel de ingresos (88 mil pts.) casi idéntico al de los "autónomos sin ayuda familiar".

Los empleos por cuenta ajena oscilan entre las 133.5 mil pts. declaradas por los "funcionarios" y las 44.5 mil declaradas por los trabajadores que dicen carecer de contrato (que no llegan al 1% del total). Entre ambas categorías se encuentran los trabajadores con contrato "fijo": 105 mil pts., los trabajadores con contrato de "interinos" (que incluye también los contratos de obra o servicio, de prácticas, etc.): 78 mil pts., y, por último, los "eventuales" propiamente dichos, que han declarado de promedio 68 mil pts. mensuales netas por el trabajo que hacen. La categoría de "otros" incluye, como se recordará, a los llamados "fijos discontinuos", los trabajadores estacionales, etc., que parecen contar con salarios similares a los "eventuales".

Con estos datos, el valor de "eta cuadrado" es de .1427, lo que puede interpretarse como un 14% de varianza explicada de los ingresos. Las tablas siguientes repiten el análisis para cada uno de los géneros, de manera que podamos observar la capacidad explicativa de esta variable respecto a los ingresos laborales declarados en cada uno de los casos. Dejando a un lado las diferencias ostensibles de nivel de ingresos, sorprende, desde este punto de vista, que mientras la varianza explicada de los ingresos declarados por los varones es modesta (12%), casi se duplica en el caso de las mujeres, lo que quiere decir que esta variable tiene una gran capacidad discriminante en este segundo caso (en otras palabras, que sus categorías presentan una gran homogeneidad interna).

TABLA 5a.

ANALISIS DE LA VARIANZA DE LOS INGRESOS LABORALES

SEGUN SITUACION LABORAL

Variable	Valor		Media	Desviación estándard	Casos
Para toda la muestra			97.6170	69.3707	2423
POR CUENTA PROPIA					
SITLAB	1.00	EMPLEADOR	181.0734	192.5319	55
SITLAB	2.00	AUTONOMO "CON AYUDA"	129.0275	91.9141	134
SITLAB	3.00	AUTONOMO SIN AYUDA	83.5174	75.8140	277
SITLAB	4.00	AYUDA FAMILIAR	36.5744	28.7697	39
SITLAB	5.00	COOPERATIVISTA	87.5951	50.9621	28
POR CUENTA AJENA					
SITLAB	6.00	FUNCIONARIO	133.5497	51.0167	250
SITLAB	7.00	ASALAR. FIJO	105.4385	63.1386	977
SITLAB	8.00	ASALAR. EVENTUAL	67.6688	28.0831	393
SITLAB	9.00	INTERINO	77.8374	40.8707	91
SITLAB	10.00	OTROS	68.2791	31.8651	137
SITLAB	11.00	SIN CONTRATO	44.5824	35.3985	20
SITLAB	12.00	INCLASIFICABLE	86.7433	33.2198	23

N = 3390
Casos perdidos = 967 ó 28.5 PCT.

Análisis de varianza

Fuente	Suma de cuadrados	Grados de libertad	Media cuadrada	F	Significatividad
Entre grupos	1663696.8129	11	151245.1648	36.4921	.0000
Linearidad	356497.5972	1	356497.5972	86.0150	.0000
Desv. de la linearidad	1307199.2157	10	130719.9216	31.5398	.0000
	R = -.1749		R^2 = .0306		
Dentro de grupos	9992627.3001	2411	4144.5986		
	Eta = .3778		Eta^2 = .1427		

TABLA 5b.

ANALISIS DE LA VARIANZA DE LOS INGRESOS LABORALES

SEGUN SITUACION LABORAL. VARONES

Variable	Valor		Media	Desviación estándard	Casos
Para toda la muestra			107.8845	75.2197	1646
POR CUENTA PROPIA					
SITLAB	1.00	EMPLEADOR	193.0505	198.9182	49
SITLAB	2.00	AUTONOMO "CON AYUDA"	140.7960	92.0360	102
SITLAB	3.00	AUTONOMO SIN AYUDA	91.1173	76.9455	213
SITLAB	4.00	AYUDA FAMILIAR	45.3905	33.3022	18
SITLAB	5.00	COOPERATIVISTA	102.6112	51.1557	20
POR CUENTA AJENA					
SITLAB	6.00	FUNCIONARIO	138.6567	53.4862	158
SITLAB	7.00	ASALAR. FIJO	113.9878	68.2743	705
SITLAB	8.00	ASALAR. EVENTUAL	75.2655	25.3501	215
SITLAB	9.00	INTERINO	78.5801	41.3046	51
SITLAB	10.00	OTROS	74.3060	29.9541	89
SITLAB	11.00	SIN CONTRATO	94.7130	24.8531	5
SITLAB	12.00	INCLASIFICABLE	88.9896	34.4516	20

N = 2280
Casos perdidos = 635 ó 27.8 PCT.

Análisis of Varianza

Fuente	Suma de cuadrados	Grados de libertad	Media cuadrada	F	Significatividad
Entre grupos	1154675.5752	11	104970.5068	21.0433	.0000
Linearidad	277082.6366	1	277082.6366	55.5464	.0000
Desv. de la linearidad	877592.9386	10	87759.2939	17.5930	.0000
	R = -.1726		R^2 = .0298		
Dentro de grupos	8150903.1869	1634	4988.3128		
	Eta = .3523		Eta^2 = .1241		

TABLA 5c.

ANALISIS DE LA VARIANZA DE LOS INGRESOS LABORALES

SEGUN SITUACION LABORAL. MUJERES

Variable	Valor		Media	Desviación estándard	Casos
Para toda la muestra			75.8853	48.2802	778
POR CUENTA PROPIA					
SITLAB	1.00	EMPLEADOR	76.5291	65.3013	6
SITLAB	2.00	AUTONOMO "CON AYUDA"	90.9087	81.7714	32
SITLAB	3.00	AUTONOMO SIN AYUDA	58.0493	66.3191	64
SITLAB	4.00	AYUDA FAMILIAR	29.0953	22.4605	21
SITLAB	5.00	COOPERATIVISTA	46.9884	18.2046	8
POR CUENTA AJENA					
SITLAB	6.00	FUNCIONARIO	124.8117	45.4460	92
SITLAB	7.00	ASALAR. FIJO	83.2766	39.5551	272
SITLAB	8.00	ASALAR. EVENTUAL	58.4858	28.5457	178
SITLAB	9.00	INTERINO	76.9003	40.8178	40
SITLAB	10.00	OTROS	57.0236	32.5775	48
SITLAB	11.00	SIN CONTRATO	27.2523	16.7114	15
SITLAB	12.00	INCLASIFICABLE	73.8988	25.3218	3

N = 1110
Casos perdidos = 332 ó 29.9 PCT.

Análisis de varianza

Fuente	Suma de cuadrados	Grados de libertad	Media cuadrada	F	Significatividad
Entre grupos	421134.7815	11	38284.9801	21.1144	.0000
Linearidad	16894.7964	1	16894.7964	9.3176	.0023
Desv. de la linearidad	404239.9851	10	40423.9985	22.2941	.0000
	R = -.0966		R^2 = .0093		
Dentro de grupos	1388920.8625	766	1813.2126		
	Eta = .4824		Eta^2 = .2327		

TABLA 6.

ANALISIS DE LA VARIANZA DE LOS INGRESOS LABORALES

SEGUN TIPO DE ESTABLECIMIENTO. ASALARIADOS

Variable	Valor		Media	Desviación estándard	Casos
Para toda la muestra			95.6277	56.5216	1950
SECTOR PUBLICO					
TIPOESTA	1.00	ADMON. PUB. (91-92)	117.1081	48.5768	213
TIPOESTA	2.00	ADMON. PUB. (RESTO)	122.5504	53.4315	176
TIPOESTA	3.00	EMPRESA PUBLICA	117.2896	56.1237	151
SECTOR PRIVADO					
TIPOESTA	4.00	EMP. PRIVADA +1000	120.5246	63.6019	156
TIPOESTA	5.00	EMP. PRIV. 100-1000	102.1674	45.7181	197
TIPOESTA	6.00	EMPRESA PRIV. 25-99	90.3314	52.1022	220
TIPOESTA	7.00	EMPRESA PRIV. 10-24	81.7010	41.3174	230
TIPOESTA	8.00	EMPRESA PRIVADA -10	71.0498	49.1297	325
TIPOESTA	9.00	EMPRESA PRIVADA N.S.	88.0035	70.9979	195
TIPOESTA	10.00	SERVICIO DOMESTICO	31.2283	17.3428	44
TIPOESTA	11.00	RESTO	70.3062	45.6951	41

Análisis de varianza

Fuente	Suma de cuadrados	Grados de libertad	Media cuadrada	F	Significatividad
Entre grupos	871178.6856	10	87117.8686	31.5520	.0000
Linearidad	682545.4206	1	682545.4206	247.2015	.0000
Desv. de la linearidad	188633.2651	9	20959.2517	7.5909	.0000
	R = -.3311		R^2 = .1096		
Dentro de grupos	5353751.2768	1939	2761.0888		
	Eta = .3741		Eta^2 = .1399		

A diferencia de la Situación Laboral, que son variables que toman como referencia el conjunto de los ocupados, el Tipo de Establecimiento toma como referencia un subconjunto de él, los asalariados. La media de ingresos declarados por el conjunto de los trabajadores por cuenta ajena es de 95.6 mil pts. (véase Tabla 6), algo inferior a la del total de los empleos en las tablas anteriores. Como se recordará, esta variable tiene dos dimensiones: la distinción entre sector público y privado, y, en este segundo caso, el tamaño de la empresa. En lo que se refiere al sector público, la distinción entre el aparato administrativo de la Administración Pública (CNAE: 91-2), el resto de la Administración Pública (Enseñanza, Sanidad...) y la empresa pública en su conjunto no tiene apenas capacidad discriminante en cuanto a los ingresos (los valores de estas categorías están concentrados entre 117 mil pts. -aparato administrativo y empresa pública- y 122.5 mil -servicios públicos.

Por contraste, el tamaño de la empresa privada correlaciona de manera directa y constante con los ingresos, que oscilan desde las 120.5 mil pts., en las empresas de más de mil trabajadores, hasta las 71 mil, en las de menos de 10 trabajadores. La secuencia se cierra con el "servicio doméstico": 31 mil pts. Puesto que se trata de una variable claramente jerarquizada, el coeficiente de correlación presenta un valor muy por encima de los casos anteriores (R = -.3311). La proporción de varianza explicada es, en cambio, similar a la de Situación Laboral: 14% ("eta cuadrado" = .1399).

5. LA ESTRUCTURA OCUPACIONAL

Dedicaremos este apartado a presentar los rasgos básicos de la estructura ocupacional, desde la perspectiva de la nueva clasificación de ocupaciones. Esta tarea requiere, por lo pronto, delimitar con precisión el ámbito de referencia. Las dificultades proceden, en principio, de que si bien la estructura ocupacional hace referencia a posiciones objetivas, cualquier proceso de investigación mediante encuesta ha de recurrir a los individuos con el fin de identificar y caracterizar tales posiciones. Con esta premisa, el riesgo de desplazamiento de las posiciones objetivas (ocupaciones, en este caso) a los individuos resulta sencillamente irremediable.

Convencionalmente, la delimitación de la estructura ocupacional toma como referencia la población ocupada, pero hay casos en que el establecimiento de una correspondencia entre los individuos y los puestos resulta particularmente ardua. Este es el caso de las situaciones laborales ambiguas y, típicamente, de la ayuda familiar. Podría argumentarse, desde este punto de vista, que la ayuda familiar no implica tanto la existencia de puestos propiamente dichos como un refuerzo de dichos puestos o, en el mejor de los casos, la existencia de candidatos a la ocupación de dichos puestos, en una eventual sucesión de sus actuales titulares. Pese a ello, seguiremos el criterio convencional de incluir la ayuda familiar en nuestro análisis de la estructura ocupacional. El análisis de la estructura de clase (que será objeto del capítulo siguiente) opera, en cambio, sobre el supuesto de que el ámbito de referencia viene dado por la población ocupada, a excepción de la ayuda familiar -cuya posición de clase es, por definición, vicaria y le viene asignada por el titular del negocio o explotación.

Por otra parte, el análisis de la estructura ocupacional debería tomar en consideración los segundos empleos. Como es bien sabido, esta tarea tropieza con la tendencia de los entrevistados a ocultar sus segundos empleos, cuando estos existen. Según la Encuesta de Población Activa que nos sirve de referencia comparativa (1° trimestre de 1991), la proporción de ocupados que declaran un segundo empleo es del 1.3%. En nuestro caso, la proporción asciende al 8%. La EPA no nos informa de las ocupaciones correspondientes a los segundos empleos (sólo informa de su distribución sectorial), por lo que vamos a apoyarnos en nuestros propios datos.

La caracterización de la estructura ocupacional va a apoyarse, principalmente, en subgrupos ocupacionales (es decir, en categorías que vienen definidas mediante tres dígitos en la nueva clasificación), excepto en aquellos casos que requieren descender al nivel de los grupos primarios u ocupaciones propiamente dichas. Las categorías son las siguientes (entre paréntesis figuran los códigos correspondientes, según la clasificación que se expone en el Anexo 3):

PUESTOS DIRECTIVOS Y DE SUPERVISION
- Personal Directivo (1110-239)
- Gerentes de pequeñas empresas (1310-1)
- Personal de Supervisión (1411-440)

PROFESIONALES SUPERIORES
- Científicos naturales e ingenieros (2111-131, 2141-213, 2511-9)
- Profesionales de la medicina y la salud (2221-9)
- Profesorado de enseñanza media y superior (2310-20)
- Juristas, economistas y humanistas (2411-70)
- Profesionales de la gestión y la admón. (2610)

PROFESIONALES AUXILIARES Y TECNICOS
- Técnicos en ciencias naturales e ingeniería (2132-9, 3111-213)
- Técnicos sanitarios y enfermeros (2230, 3221-3232)
- Profesorado de enseñanza primaria y auxiliares de la enseñanza (2331-59, 3310-40)
- Agentes y técnicos comerciales (3411-23)
- Auxiliares de la gestión y técnicos socio-culturales (3430-990)

PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE LOS SERVICIOS
- Empleados de oficina y de atención al público (4111-5113)
- Cocineros, Bármanes y camareros (5122-4)
- Servicios personales y de seguridad (5131-69)
- Comerciantes y dependientes de comercio (5210-40)

ARTESANOS Y TRABAJADORES MANUALES CUALIFICADOS
- Agricultores y pescadores (6110-60)
- Mineros, albañiles y relacionados (7111-49)
- Artesanos del metal, mecánicos y otros artesanos (7211-442)
- Operadores de instalaciones y de maquinaria (8111-290)
- Conductores (8311-40)

TRABAJADORES NO CUALIFICADOS
- Servicio doméstico y de limpieza (9131-42)
- Otras ocupaciones no cualificadas (9110-20, 9151-333)

PERSONAL MILITAR (0001-3)

NO CLASIFICADOS (9999)

Las dos tablas siguientes (7a y 7b) nos informan, a grandes rasgos, de la estructura ocupacional que se deriva, respectivamente, del primer y del segundo empleo declarados por nuestros entrevistados. Hipotéticamente, ambas tablas dan cuenta de la estructura ocupacional completa de la sociedad española. Por otra parte, nos informan del perfil ocupacional según el género (17). Tomando como referencia el primer empleo, llama la atención, por lo pronto, la diferencia de perfil ocupacional entre ambos géneros, lo que afecta a la totalidad de los "grandes grupos" ocupacionales. Pues mientras los varones predominan con claridad en los grupos de "directivos y supervisores", "profesionales superiores" y empleos "manuales cualificados", las mujeres hacen lo propio entre los "profesionales auxiliares" (18), el personal administrativo y de servicios y los empleos "no cualificados".

Atendiendo a los Grandes Grupos ocupacionales, el perfil de los segundos empleos es similar al de los primeros, si bien puede observarse un peso algo mayor de las ocupaciones menos cualificadas, como es el caso de las ocupaciones agrarias y de las no cualificadas. Tampoco hay modificaciones sustanciales en la distribución por género, tanto desde el punto de vista cuantitativo -reparto de los empleos en su conjunto- como cualitativo distribución de las categorías ocupacionales en cada caso (véanse las tablas 7a y 7b).

TABLA 7a.

GRANDES GRUPOS OCUPACIONALES, SEGUN GENERO

	TOTAL	GENERO	
		VARON	MUJER
TOTAL	3390	2280	1110
DIRECTIVOS Y SUPERVISORES	7.4	9.8	2.5
PROFES. SUP	9.2	10.0	7.6
PROF. AUX	10.4	6.9	17.4
ADMON. Y SERVICIOS	37.5	32.4	48.0
MANUALES CUALIFICADOS	25.5	33.3	9.3
NO CUALIFIC	9.7	7.2	14.7
INCLASIF	.3	.2	.6

TABLA 7b.

GRANDES GRUPOS OCUPACIONALES, REFERIDO AL SEGUNDO EMPLEO

	TOTAL	GENERO	
		VARON	MUJER
TOTAL	280	193	86
DIRECTIVOS Y SUPERVISORES	3.9	5.2	1.0
PROFES. SUP	10.6	11.3	8.9
PROF. AUX	11.2	10.3	13.3
ADMON. Y SERVICIOS	40.2	36.2	49.0
MANUALES CUALIFICADOS	21.6	25.3	13.4
NO CUALIFIC	12.4	11.4	14.5
INCLASIF	.2	.2	.0

(17) A la hora de hacer este tipo de comparaciones, conviene tener siempre presente que de cada tes empleos dos están ocupados por varones.

(18) Aquí se observa una vez más la virtualidad de la distinción entre profesionales superiores y auxiliares introducida por la nueva clasificación.

En cuanto a la relación entre primeros y segundos empleos, las combinaciones más frecuentes son las de ocupaciones profesionales consigo mismas, las de personal administrativo con ocupaciones de profesionales y consigo mismas, las ocupaciones manuales consigo mismas y, en particular, con la agricultura, las ocupaciones de los servicios consigo mismas, etc.

Con el fin de poder analizar la estructura ocupacional con mayor detalle, la Tabla 8 nos informa de la distribución por género de las ocupaciones o, para ser más precisos, de los subgrupos ocupacionales, en el caso del primer empleo. Dejamos al lector la tarea de sacar sus propias conclusiones tanto de la distribución general de las ocupaciones como de la comparación entre géneros.

TABLA 8.

OCUPACION, SEGUN GENERO

	TOTAL	GENERO	
		VARON	MUJER
TOTAL	3390	2280	1110
DIRECTIVOS	2.7	3.7	.6
GERENTES	1.7	2.0	1.2
SUPERVISORES	3.0	4.1	.7
CIENTIFICOS	2.1	2.9	.6
MEDICOS	1.2	1.2	1.1
PROFESORES1	1.4	1.1	1.9
ECON.,JURISTAS,ETC	1.8	1.8	1.9
GESTORES1	2.6	2.8	2.1
TECNICOS	1.7	1.8	1.5
ENFERMEROS	2.3	.5	6.0
PROFESORES2	4.0	2.3	7.5
COMERCIALES	1.3	1.6	.7
GESTORES2	1.0	.7	1.7
"CLERKS"	11.6	8.5	18.0
HOSTELEROS	4.1	3.4	5.5
PERSONALES	3.3	3.0	3.9
COMERCIANTES	9.6	6.9	15.1
AGRICULTORES	9.0	10.7	5.4
ALBAÑILES	7.5	11.0	.3
ARTESANOS	10.5	13.3	4.8
OPERADORES	3.9	3.9	3.9
CONDUCTORES	3.5	5.1	.2
LIMPIEZA	4.0	.3	11.6
NOCUALIFICADOS	5.7	6.9	3.1
MILITARES	.2	.3	.0
INCLASIFICADOS	.3	.2	.6

Con el fin de probar la calidad de la nueva clasificación de ocupaciones, así como de las agrupaciones hechas por nosotros a partir de ella, vamos a recurrir de nuevo al análisis de la varianza de los ingresos laborales, en dos tiempos: en un primer momento, lo haremos para el conjunto de los ocupados, sin distinción de propietarios y no propietarios de medios de producción. A continuación, lo haremos sólo con los asalariados, con el fin de evitar la heterogeneidad introducida por la combinación de propietarios y no propietarios de medios de producción. A su vez, cada uno de estos momentos del análisis se desdoblará en dos tiempos: primero estudiaremos la capacidad discriminante de los "grandes grupos", con el fin de observar su grado de homogeneidad interna, y, a continuación, haremos lo propio con los "grupos ocupacionales" detallados.

En general, la información obtenida acerca de los ingresos es coherente con las expectativas que se desprenden de la clasificación utilizada: los dos primeros grandes grupos destacan claramente por encima del resto, si bien la alta desviación estándar del primero de ellos nos indi-

ca su gran heterogeneidad interna. Si exceptuamos este caso, los demás grandes grupos parecen considerablemente diferenciados entre sí e internamente homogéneos, lo que hace que una tipología de tan sólo seis categorías (siete, si incluimos a los inclasificables) expliquen el 18% de la varianza de los ingresos para el conjunto de los ocupados. Por otra parte, podemos comprobar, de nuevo, que la brecha abierta en el seno del antiguo gran grupo de "profesionales y técnicos" se ha hecho tan significativa o más como la distinción entre trabajadores cualificados y no cualificados. La única distinción que resulta poco relevante, a efectos de los ingresos, es la que se hace entre personal cualificado de la administración y los servicios, por un lado, y trabajadores manuales cualificados, por otro, pero no hay que decir que son otro tipo de consideraciones las que justifican sobradamente esta distinción (tipo de tarea, presencia relativa de varones y mujeres, etc. -en definitiva, ello remite a la consabida distinción entre "cuellos blancos" y "cuellos azules").

La Tabla 9b nos proporciona la misma información para los grupos ocupacionales desagregados. En ella, podemos comprobar que, en efecto, el primer gran grupo contiene dos posiciones netamente diferenciadas: de un lado, los directivos y gerentes (19) son (junto a los médicos) los grupos que mayores ingresos han declarado. De otro, los supervisores, tomados en su conjunto (es decir, manuales y no manuales) declaran ingresos superiores a la media, pero muy lejos de los de aquellos.

En cuanto a los profesionales y técnicos, si comparamos una a una las categorías de los profesionales superiores y de los auxiliares, las diferencias son sistemáticas entre unos y otros ("técnicos 1" versus "técnicos 2", etc.).

Como regla general para la clasificación en su conjunto, podemos observar que mientras la totalidad de las categorías incluidas en los tres primeros "grandes grupos" han declarado ingresos por encima de la media, la casi totalidad de las categorías incluidas en los tres últimos los han declarado por debajo, lo que aporta fiabilidad a la clasificación en cuestión.

Con estas premisas, la proporción de varianza de los ingresos explicada por los "grupos ocupacionales" asciende al 23.5%, al tiempo que, dado su carácter jerárquico, se obtiene un coeficiente de correlación notablemente alto (R= -.40).

TABLA 9a.
VARIANZA DE LOS INGRESOS, SEGUN GRANDES GRUPOS OCUPACIONALES

Variable	Valor		Media	Desviación estándard	Casos
Para toda la muestra			96.5582	68.8624	2510
OCUPARES	1.00	DIRECTIVOS Y SUPERV.	157.4918	143.9137	161
OCUPARES	2.00	PROFES. SUP.	161.2830	91.1545	220
OCUPARES	3.00	PROF. AUX.	111.3565	54.8739	267
OCUPARES	4.00	ADMON. Y SERVICIOS	81.9899	51.1929	898
OCUPARES	5.00	MANUAL CUALIFICADO	89.6893	41.7054	682
OCUPARES	6.00	NO CUALIFIC	59.6899	29.6193	273
OCUPARES	7.00	INCLASIF	74.3552	14.5570	8

N = 3390
Casos perdidos = 880 ó 26.0 PCT.

Análisis de varianza

Fuente	Suma de cuadrados	Grados de libertad	Media cuadrada	F	Significatividad
Entre grupos	2177348.9615	6	362891.4936	93.4519	.0000
Linearidad	1714290.3446	1	1714290.3446	441.4643	.0000
Desv. de la linearidad	463058.6169	5	92611.7234	23.8494	.0000
	R = -.3796		R^2 = .1441		
Dentro de grupos	9719627.2948	2503	3883.1911		
	Eta = .4278		Eta^2 = .1830		

(19) Recordemos que la diferencia entre ambos remite al tamaño de la empresa, según que esta sea mayor o menor de diez empleados.

TABLA 9b.

VARIANZA DE LOS INGRESOS SEGUN GRUPOS OCUPACIONALES

Variable	Valor		Media	Desviación estándard	Casos
Para toda la muestra			96.5582	68.8624	2510
OCUPA	1.00	DIRECTIVO	186.5846	145.1224	57
OCUPA	2.00	GERENTE	200.9052	236.7694	32
OCUPA	3.00	SUPERVISOR	115.6635	50.8053	73
OCUPA	4.00	TECNICO 1	176.0807	97.0261	49
OCUPA	5.00	MEDICO	201.3077	146.1743	25
OCUPA	6.00	PROFESOR 1	155.8303	66.1475	37
OCUPA	7.00	JURISTA, ECONOM...	140.0914	92.4723	45
OCUPA	8.00	GESTOR 1	152.1734	62.7893	61
OCUPA	9.00	TECNICO 2	112.3281	51.2453	51
OCUPA	10.00	ENFERMERO	108.3730	35.9684	64
OCUPA	11.00	PROFESOR 2	112.3568	51.9327	106
OCUPA	12.00	COMERCIAL	124.4998	85.8927	20
OCUPA	13.00	GESTOR 2	102.7336	80.3627	26
OCUPA	14.00	"CLERKS"	94.1696	36.8502	314
OCUPA	15.00	HOSTELERO	75.8822	38.6756	93
OCUPA	16.00	S. PERSONAL	98.5080	82.0651	80
OCUPA	17.00	COMERCIANTE	85.6144	55.2723	209
OCUPA	18.00	AGRICULTOR	55.7015	45.0242	203
OCUPA	19.00	ALBAÑIL	85.9318	34.6783	188
OCUPA	20.00	ARTESANO	90.1503	39.5621	286
OCUPA	21.00	OPERADOR	84.6320	30.9979	110
OCUPA	22.00	CONDUCTOR	101.2365	63.4469	98
OCUPA	23.00	LIMPIEZA	41.0693	21.7654	112
OCUPA	24.00	NO CUALIFICADO	72.5851	27.4326	161
OCUPA	25.00	MILITAR	151.1328	41.3259	4
OCUPA	26.00	INCLASIFICADO	74.3552	14.5570	8

N = 3390
Casos perdidos = (80 ó 26.0 PCT.

Análisis de varianza

Fuente	Suma de cuadrados	Grados de libertad	Media cuadrada	F	Significatividad
Entre grupos	2795298.1149	25	111811.9246	30.5153	.0000
Linearidad	1839540.4615	1	1839540.4615	502.0413	.0000
Desv. de la linearidad	955757.6534	24	39823.2356	10.8684	.0000
	R = -.3932		R^2 = .1546		
Dentro de grupos	9101678.1414	2484	3664.1216		
	Eta = .4847		Eta^2 = .2350		

Si eliminamos la heterogeneidad derivada de la agregación de propietarios y no propietarios de medios de producción y nos quedamos tan sólo con estos últimos, la ocupación gana extraordinariamente en capacidad explicativa, como se puede observar en las tablas 10a y 10b. En la primera de ellas, los seis grandes grupos ocupacionales ya conocidos explican por sí solos el 26% de la varianza de los ingresos, con un alto coeficiente de correlación (R= -.46). Si hacemos la desgregación en grupos ocupacionales, la proporción de varianza explicada asciende hasta el 33%, manteniendo el coeficiente de correlación en el mismo valor.

TABLA 10a.

VARIANZA DE LOS INGRESOS SEGUN GRANDES GRUPOS OCUPACIONALES

ASALARIADOS

Variable	Valor		Media	Desviación estándard	Casos
Para toda la muestra			95.5974	56.5145	1955
OCUPARES	1.00	DIRECTIVOS Y SUPERV.	150.2483	109.6399	102
OCUPARES	2.00	PROFES. SUP.	159.1592	84.0683	187
OCUPARES	3.00	PROF. AUX.	115.3719	49.1708	239
OCUPARES	4.00	ADMON. Y SERVICIOS	82.6587	36.5922	632
OCUPARES	5.00	MANUAL CUALIFICADO	86.8191	29.0399	522
OCUPARES	6.00	NO CUALIFIC	60.7274	29.2777	266
OCUPARES	7.00	INCLASIF	75.2704	13.9459	8

N = 2431

Casos perdidos = 476 ó 19.6 PCT.

Análisis de varianza

Fuente	Suma de cuadrados	Grados de libertad	Media cuadrada	F	Significatividad
Entre grupos	1625340.1412	6	270890.0235	114.3276	.0000
Linearidad	1334462.2920	1	1334462.2920	563.2025	.0000
Desv. de la linearidad	290877.8492	5	58175.5698	24.5527	.0000
	R = -.4624		R^2 = .2138		
Dentro de grupos	4615626.9759	1948	2369.4184		
	Eta = .5103		Eta^2 = .2604		

TABLA 10b.

VARIANZA DE LOS INGRESOS SEGUN GRUPOS OCUPACIONALES

ASALARIADOS

Variable	Valor		Media	Desviación estándard	Casos
Para toda la muestra			95.5974	56.5145	1955
OCUPA	1.00	DIRECTIVO	203.9938	157.9982	36
OCUPA	2.00	GERENTE	198.3022	.0000	1
OCUPA	3.00	SUPERVISOR	119.6712	50.5291	65
OCUPA	4.00	TECNICO 1	163.7733	80.5096	42
OCUPA	5.00	MEDICO	209.7525	161.0258	19
OCUPA	6.00	PROFESOR 1	160.6802	59.1792	31
OCUPA	7.00	JURISTA, ECONOM..	131.3500	75.0917	33
OCUPA	8.00	GESTOR 1	154.3229	60.3761	59
OCUPA	9.00	TECNICO 2	115.3913	50.3324	45
OCUPA	10.00	ENFERMERO	108.7085	35.6725	64
OCUPA	11.00	PROFESOR 2	121.9456	44.6150	95
OCUPA	12.00	COMERCIAL	107.9015	87.3706	13
OCUPA	13.00	GESTOR 2	110.8594	67.0718	22
OCUPA	14.00	"CLERKS"	94.2997	37.0007	310
OCUPA	15.00	HOSTELERO	73.5921	26.6867	71
OCUPA	16.000	S. PERSONAL	91.1709	33.7832	55
OCUPA	17.00	COMERCIANTE	70.0275	26.0037	111
OCUPA	18.00	AGRICULTOR	58.6932	37.4575	85
OCUPA	19.00	ALBAÑIL	80.2857	25.3018	139
OCUPA	20.00	ARTESANO	89.0632	29.3833	232
OCUPA	21.00	OPERADOR	86.6289	28.3076	94
OCUPA	22.00	CONDUCTOR	93.8831	34.6015	57
OCUPA	23.00	LIMPIEZA	42.3839	21.5454	106
OCUPA	24.00	NO CUALIFICADO	72.8360	27.3877	160
OCUPA	25.00	MILITAR	151.1328	41.3259	4
OCUPA	26.00	INCLASIFICADO	75.2704	13.9459	8

N = 2431

Casos perdidos = 476 ó 19.6 PCT.

Análisis de varianza

Fuente	Suma de cuadrados	Grados de libertad	Media cuadrada	F	Significatividad
Entre grupos	2067450.7575	25	82698.0303	38.2230	.0000
Linearidad	1378067.1504	1	1378067.1504	636.9429	.0000
Desv. de la linearidad	689383.6072	24	28724.3170	13.2764	.0000
	R = -.4699		R^2 = .2208		
Dentro de grupos	4173516.3596	1929	2163.5647		
	Eta = .5756		Eta^2 = .3313		

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Birch, M. y Elias, P (1990): "Harmonization of Occupational Classifications. Revised Proposals for the Creation of a European Community Version of ISCO-88 (ISCO-88-COM)"; University of Warwick, Institute for Employment Research, mimeo.

Cebrián, I. y otros (1988): Las fuentes estadísticas para el estudio del mercado de trabajo español, Fundación IESA.

Comisión de Expertos para el Estudio del Desempleo en España (1991): "El paro: magnitud, causas, remedios", en Bentolila y Toharia: Estudios de Economía del Trabajo en España. III: El problema del paro, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Feldman, Arnold (1989): "Certificates, markers and markets: a schema for specifyng status inequality systems for contemporary society", inédito.

Fernández, Garrido y Toharia (1991): "Empleo y paro en España, 1976-1990", en Miguélez y Prieto: Las relaciones laborales en España, Siglo XXI.

Garrido, Luis (1988): Para el estudio del mercado de trabajo, tesis doctoral.

Garrido, Luis (1991): *Prospectiva de las ocupaciones y la formación en la España de los noventa,* Ministerio de Economía y Hacienda.

Garrido y González (1990): La estimación de la ocupación y el paro agrarios, *Agricultura y Sociedad,* nº 54.

OIT (1987): "Revisión de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones. Parte I: Antecedentes, principios y proyectos de resolución", Decimocuarta Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo.

Recio, Albert (1991): "La segmentación del mercado de trabajo en España", en Miguélez y Prieto: Las relaciones laborales en España, Siglo XXI.

Roemer, John E. (1989a): "Nuevas direcciones en la teoría marxista de las clases sociales", en Roemer (comp.), (1989): *El marxismo: un enfoque analítico,* Fondo de Cultura Económica, pp. 97-132.

Vázquez Barquero, A. (1991): "Dinámica económica y reestructuración productiva en España", en Miguélez y Prieto: Las relaciones laborales en España, Siglo XXI.

IV. La estructura de clase de la sociedad española

1. LA ESTRUCTURA CLASISTA DE LAS SOCIEDADES AVANZADAS

Hasta la fecha, el Proyecto Comparativo sobre Estructura, Biografía y Conciencia de Clase ha sido realizado en una docena de países, de casi todos los cuales existen ya datos disponibles en soporte informático (1). A efectos de esta exposición, vamos a apoyarnos en datos relativos a cuatro de estos países, que pueden encontrarse en diversas publicaciones (Wright, 1985a; Marshall y otros, 1988; Baxter y otros, 1991).

Comenzaremos haciendo referencia a los rasgos diferenciales básicos de la estructura de clase española y pasaremos a continuación a mostrar la relevancia de dichos rasgos desde la perspectiva, primero, del Género y, después, del Estado o, si se prefiere, de la oposición entre sector público y sector privado. Uno de los primeros resultados observables en la comparación entre los países encuestados es la existencia, a grandes rasgos, de dos modelos de estructura clasista: el modelo **nórdico** o escandinavo (compartido también por Alemania) y el modelo **anglosajón,** el primero de los cuales presenta un peso relativamente alto de la clase trabajadora, en términos de Wright, en tanto que el segundo presenta un peso relativamente alto de la clase media (Clement y otros, 1991).

La Tabla 1 nos muestra la estructura de clase de España en comparación con las de Suecia, Inglaterra, Estados Unidos y Australia. Dejando a un lado, por el momento, el caso español, los demás países están ordenados de izquierda a derecha, según que se acerquen al modelo nórdico o al modelo anglosajón. En este sentido, Suecia representa, de manera paradigmática, el primer modelo, en tanto que los Estados Unidos representan bien el segundo, quedando Inglaterra en una posición intermedia. Puede observarse, sin embargo, que el lado derecho de la tabla está ocupado por Australia, que es el país que mejor representa el patrón anglosajón (2).

En términos de Wright, los "propietarios de medios de producción" representan una proporción muy similar en estos países, que oscila entre el 10.4% (Suecia) y el 14.7% (USA), de manera que la principal diferencia estructural radica en la distinción entre los mencionados modelos: en este sentido, la "clase trabajadora" representa el 61% en Suecia, en tanto que el 52% en USA (Inglaterra se sitúa equidistante). Por contraste, la "clase media" representa apenas el 28% de Suecia, en tanto que llega a un tercio de la estructura en USA. Si en lugar de utilizar el modelo de Wright (mitad superior de la tabla), adoptásemos el de Goldthorpe (mitad inferior), más permisivo a la hora de delimitar el área intermedia de la estructura, esta se convertiría en una mayoría relativa, pero, lamentablemente, no disponemos de los resultados de aplicar el modelo en estos dos países.

Con el fin de observar los efectos del cambio de modelo, podemos servirnos de los datos de Inglaterra y, con las mencionadas cautelas, de Australia. Inglaterra se encuentra, como vimos, en una posición equidistante entre Suecia y Estados Unidos, en lo que se refiere a estas gran-

(1) Se trata, en general, de países de capitalismo avanzado (los de América del Norte, Escandinavia, Inglaterra, Alemania, Australia, Japón...), a los que se han añadido recientemente, coincidiendo con una nueva encuesta en Estados Unidos, la Federación de Rusia, Corea del Sur y España. Lamentablemente, la frustración del proyecto italiano nos impide la posibilidad de comparación con un país del entorno mediterráneo y, por ende, de cierta semejanza en su desarrollo histórico y económico con España.

(2) Además de sus peculiaridades sectoriales (extraordinario peso del sector servicios) y del status ambiguo de la población inmigrante (la muestra de esta encuesta se extrajo del Censo de Población y Viviendas de 1981, que excluye áreas migratorias y rurales; J. Western: 1991, 347), esta característica de la sociedad australiana ha sido explicada por la gran presencia de pequeñas empresas y por la tendencia a la burocratización de las relaciones laborales, todo lo cual tiende a reforzar el peso de la clase media (ídem, 68).

des categorías, con una clase trabajadora, en términos de Wright, que casi duplica la clase media (57% versus 30%). Pues bien, traducido a términos de Goldthorpe, las "clases intermedias" tienen exactamente el mismo peso que la "clase obrera" (36%), en tanto que la "clase de servicio" representa el 27.3%. Hay que tener en cuenta, según hemos expuesto con anterioridad, que esta clase alta de Goldthorpe se nutre de posiciones que, en términos de Wright, suelen ser consideradas de "clase media", al tiempo que los empleados de cuello blanco que Goldthorpe incluye entre las "clases intermedias" pertenecen, por lo general, a la "clase trabajadora" de Wright.

TABLA 1.

ESTRUCTURA COMPARADA, SEGUN WRIGHT

	ESPAÑA	SUECIA	INGLATERRA	USA	AUSTRALIA
TOTAL	3161	1179	1315	1487	1196
PROPIET. MEDIOS PRODUCCION	27.0	10.4	12.5	14 .7	14.0
Empresario	3.2	5.5	6.5	7.8	5.0
Pequeña burguesía	23.8	5.4	6.0	6.9	9.0
CLASE MEDIA	16.6	27.8	30.2	33.2	42.0
Directivo experto	2.5	4.4	5.6	3.9	6.0
no experto	4.7	6.5	11.1	8.5	17.0
Supervisor experto	1.7	3.8	2.2	3.7	2.0
no experto	4.4	6.3	7.2	13.7	14.0
Empleado experto	4.0	6.8	4.1	3.4	3.0
CLASE TRABAJADORA	55.7	61.3	57.3	52.1	44.0
Trabajador cualificado	18.5	17.8	14.4	12.2	12.0
Proletario	37.2	43.5	42.9	39.9	32.0

ESTRUCTURA COMPARADA, SEGUN GOLDTHORPE

	ESPAÑA	SUECIA	INGLATERRA	USA	AUSTRALIA
TOTAL	3161		1315		1196
CLASE DE SERVICIO	20.8		27.3		34.0
I. Nivel alto	6.3		9.4		10.5
II. " bajo	14.5		17.9		23.5
CLASES INTERMEDIAS	45.9		36.3		40.4
IIIa. No manual alto	17.9		15.1		10.3
IIIa. " bajo	3.9		4.4		11.8
IVa. Pequeño empleador	2.5		3.4		8.9
IVb. Autónomo	11.5		4.5		(*)
IVc. Agricultor	6.5		0.8		1.6
V. Supervisor manual	3.6		8.1		7.8
CLASE OBRERA	33.4		36.4		25.6
VI. Obrero cualif	14.9		12.5		11.6
VIIa. Obrero no cualif	15.6		23.4		13.3
VIIb. Obrero agrario	2.9		0.5		0.7

(*) El porcentaje de esta categoría está agregado a la anterior.

2. LAS PECULIARIDADES DEL CASO ESPAÑOL

Con estas premisas, la primera observación respecto al caso español es su carácter excepcional en relación con los modelos mencionados. Pues si bien el peso de la "clase trabajadora", según Wright, o de la "clase obrera", según Golthorpe, se encuentra en línea con lo observado en Inglaterra (que representa, como vimos, un punto medio entre dichos modelos), el peso de la "clase media" (Wright) y de la "clase de servicio" (Goldthorpe) se desvía por completo del caso inglés: la "clase media" se encuentra más de 13 puntos porcentuales por debajo (16.6% versus 30.2%) y la "clase de servicio" 6.5 puntos (20.8 versus 27.3).

Por contraste, las "clases propietarias" (Wright) tienen en España un peso que más que duplica el de Inglaterra (27% versus 12.5%), si bien toda la diferencia se debe al peso extraordinario de la pequeña burguesía (23.8% versus 6%), que constituye la principal peculiaridad de la estructura de clase española (3). El reverso de este dato viene dado, por un lado, por la mencionada escasa presencia de "clase media" y, por otro, por el reducido peso de la burguesía ("empleadores"). En términos de Goldthorpe, se trata, por un lado, de la mencionada escasa presencia de "clase de servicio" y, por otro, del reducido tamaño de las "clases intermedias", si excluimos de estas a los autónomos no agrarios y a los agricultores: 28%, en el caso español, frente al 31% de Inglaterra.

No conviene, sin embargo, dramatizar los resultados de la comparación, pues si bien la "clase media", en el sentido estricto de Wright, está todavía lejos (16.6%) de la pequeña burguesía (23.8%), no lo está tanto si cambiamos de perspectiva y confrontamos las clases medias **funcionales,** incluyendo aquí la "clase media" de Wright y los expertos por cuenta propia (que Wright incluye en la pequeña burguesía), con las clases medias **patrimoniales,** entendiendo por tal la pequeña burguesía no experta. Por otra parte, aunque carecemos de series históricas estrictamente homologables con nuestros datos, no es arriesgado suponer que la inversión de esta relación está próxima a producirse, aunque sólo sea por razones estrictamente demográficas (la vieja clase media lo es en términos no sólo históricos, sino también en términos demográficos).

Si utilizamos el modelo de Goldthorpe, las "clases intermedias" representan una amplia mayoría relativa e, incluso si excluimos de ellas a los autónomos no agrarios y a los agricultores, el porcentaje resultante (el citado 27.9%) no está muy lejos del de la "clase obrera" (33.4%). Desde esta perspectiva, las diferencias estructurales entre España e Inglaterra no son tan profundas como cabía esperar de los procesos respectivos de desarrollo industrial. Más bien al contrario, sorprende la similitud en la distribución interna de la "clase media" (Wright), donde, dejando aparte las diferencias absolutas, el peso relativo de las categorías de "expertos" es parecido, y sorprenden, sobre todo, las diferencias absolutas en el seno de la "clase trabajadora", donde los "trabajadores cualificados" representan 4 puntos porcentuales más en España que en Inglaterra. Algo paralelo ocurre con el modelo de Goldthorpe, donde, por lo que se refiere a las "clases intermedias", los empleados "no manuales de nivel alto" representan casi 3 puntos más en España que en Inglaterra, al tiempo que, entre la "clase obrera", los "obreros cualificados" representan 2.4 puntos más, también en España (4).

Para cerrar este breve comentario de los datos expuestos en la Tabla 1, vamos a ponerlos en relación con algunos aspectos a los que hicimos referencia en el Capítulo III, dedicado al mercado de trabajo, y en particular lo que llamamos entonces Situación Laboral. En aquella ocasión la pequeña burguesía (que, constituye, como vimos, la principal peculiaridad española) quedó desagregada en dos subcategorías, según que se trate de autónomos que disponen de ayuda familiar ("con ayuda") o no ("sin ayuda"). Pues bien, sólo la primera subcategoría representa una proporción como la de toda la pequeña burguesía inglesa (5).

(3) Esta peculiaridad podía ser más acusada si hubiéramos incluido a la ayuda familiar, pero la ambigüedad laboral de esta categoría descaonseja su inclusión en el análisis estructural que estamos haciendo. Congruentemente con nuestro principio epistemológico acerca de la diferencia entre el estudio de los individuos y el estudio de las posiciones (o los puestos laborales), consideramos que los individuos que prestan ayuda familiar, no implican posiciones, sino refuerzos de esas posiciones o, como mucho, una expectativa de ocuparlas en el momento de una eventual sucesión en la titularidad de dichas posiciones.

(4) Convendría asegurarse, en cualquier caso, de que estas diferencias favorables a España en términos de cualificación de los trabajadores no es imputable a diferencias metodológicas relacionadas con la aplicación de las respectivas clasificaciones nacionales de ocupaciones.

(5) En términos de Goldthorpe, tal peculiaridad se debe al peso incomparable de los "agriculotres" (6.5% versus 0.8%), al tiempo que los "autónomos no agrarios" más que duplican en España (11.5%) a los registrados en Inglaterra (4.5%).

Por otra parte, si aplicásemos la distinción entre asalariados "fijos" y "eventuales" en el seno de la clase de los "proletarios" (es decir, de quienes carecen, en términos de Wright, de "bien productivo" alguno y, por consiguiente, no disponen más que de determinados derechos sobre el puesto), nos encontraríamos que esta clase (la más numerosa, con diferencia, en el modelo de Wright) queda partida casi por la mitad.

Se trata, en ambos casos, de consideraciones que, pese a no poder hacer las comparaciones pertinentes con otros países, nos pueden facilitar una correcta evaluación de las peculiaridades de la estructura clasista española. Pues cabe considerar, a primera vista, que rasgos como el peso de la pequeña burguesía o el alcance de la contratación temporal constituyen peculiaridades "en" dicha estructura. Pero cabe considerar también tales rasgos como síntomas reveladores de una peculiaridad que afecta a la estructura por entero y que guarda estrecha relación con el estadio de desarrollo de la economía española.
Pues, como ya expusimos en su momento, rasgos como la expansión del trabajo autónomo pueden tener un significado muy distinto en los países avanzados y en países como España, de suerte que lo que en un caso se produce como resultado de la maduración industrial y de los servicios en otro puede ser tan sólo la consecuencia de una industrialización frágil y tardía, que entra en crisis antes de alcanzar su madurez, lo que aconseja matizar el carácter **postindustrial** de la sociedad española, en comparación con los demás países que tomamos como referencia.

De ahí, por ejemplo, que el autoempleo tenga en España no sólo un peso extraordinario, sino también un significado específico que no puede ser reducido a una peculiaridad o anomalía "en" la estructura de clase, toda vez que la amplia base de pequeña burguesía no es sino la respuesta sociolaboral al mencionado proceso de industrialización y a la tradicional falta de presencia de la burguesía española, de tal manera que el déficit de "empleadores" (3.2% en España, frente al 6.5% en Inglaterra) quede parcialmente compensado mediante pequeños negocios familiares que dan empleo, aunque sea de manera precaria, a una parte de los individuos (6). Y de ahí también que el estancamiento reciente del autoempleo no agrario a que hacíamos referencia en nuestra caracterización del mercado de trabajo (Capítulo III) no sea más que un síntoma de su carácter forzado (es decir, de su carácter de respuesta adaptativa ante la crisis anterior), desmintiendo así, en buena medida, la eventualidad de amplios procesos de descentralización productiva o especialización flexible (7).

Visto así, el alto volumen de autoempleo deja de ser un rasgo aislado de la estructura clasista para convertirse en una implicación de toda ella, cuyas consecuencias pueden encontrarse en cualquier otra parte. No hay que recordar que esta categoría incluye amplios sectores de actividad, de carácter a menudo tradicional (comercio, agricultura...), dominados por pequeños negocios familiares cuyo porvenir es, cuando menos, incierto, dados sus frecuentes problemas de dimensión y viabilidad, con la consiguiente dificultad para la sucesión y el relevo generacional. Así las cosas, el rasgo más sobresaliente de esta pequeña burguesía es el de tener más de lo primero (de pequeña) que de lo segundo, lo que plantea serias incógnitas sobre la futura evolución de la estructura de clase tomada en su conjunto. Pues si tenemos en cuenta, en primer lugar, las restricciones de la economía española para crear empleo asalariado -con su impacto directo sobre el volumen de paro juvenil y, en segundo lugar, las tendencias dualistas de la estructura ocupacional apuntadas durante la pasada fase de expansión económica (Garrido, 1991), cabe conjeturar dos tendencias, perfectamente compatibles entre sí: el crecimiento progresivo del nuevo proletariado de los servicios, carente de cualificación y, con frecuencia también, de derechos sobre los puestos de trabajo, y la expansión paralela y simultánea de colectivos en relación inestable con el mercado de trabajo y, por consiguiente, cada vez más dependientes de diferentes formas de subsidio público.

En este punto, cabe considerar la contratación temporal como una medida de flexibilización del mercado de trabajo tendente a dinamizar el proceso de selección por parte empresarial, con lo que la contratación temporal no sería, de manera mediata, sino un mecanismo de inserción de los trabajadores y, presumiblemente, de estabilización de los puestos. En tal caso, la distinción entre "fijos" y "eventuales", tal como quedó apuntada en el capítulo anterior, al analizar la

(6) Desde este punto de vista, parece particularmente pertinente la exclusión de la ayuda familiar del análisis de la estructura.

(7) Pese a ello, los "profesionales y técnicos por cuenta propia" pasaron de 122 mil a 166 mil entre el 1° trimestre de 1987 y el 1° de 1991. Se trata, en cualquier caso, de una razón más para introducir la diferencia entre expertos y no expertos en el seno de la categoría de "propietarios de medios de producción", tal como hemos argumentado con anterioridad.

Situación Laboral, sería irrelevante en términos de clase y quedaría reducida a un caso de **indeterminación temporal** (en otras palabras, la distinción sería una simple cuestión de tiempo en el empleo). Pero cabe también la posibilidad de que la contratación temporal se constituya en un mecanismo tendente a conformar submercados de trabajo de fronteras progresivamente definidas, donde la posibilidad de inserción es desplazada por procesos de rotación de efectos netamente segmentadores. En tal caso, la partición de los "proletarios" en dos mitades no sería más que un índice del alcance de la segmentación del mercado de trabajo en España, cuyo impacto último sobre la posición de clase no deberíamos perder de vista. En suma, uno de los escenarios previsibles de evolución de la estructura de clase sería, de no mediar fuertes contratendencias, el desarrollo de las llamadas infraclases, es decir de quienes carecen de una posición clara y estable en el mercado de trabajo y quedan progresivamente a merced de políticas públicas más o menos integradoras o asistenciales.

3. CLASE Y GENERO

Dedicaremos este apartado a mostrar la posición de clase desde la perspectiva del género. Aunque el punto de vista convencional acerca de las relaciones entre clase y género sostiene que la familia es la unidad de análisis de clase, los analistas tienden cada vez en mayor medida a considerar ambos aspectos como polos relativamente autónomos, aunque rara vez se pongan de acuerdo sobre el mejor modo de articulación entre ambos. Sin ignorar las razones de peso del punto de vista convencional (cuya más reciente y concienzuda defensa puede encontrarse en Goldthorpe, 1983), Wright ha propuesto recientemente abordar el problema a partir del concepto de **posición mediada** de clase, de suerte que la posición de clase de los esposos sea considerada como una función, a un mismo tiempo, de sus posiciones directas y de sus posiciones mediadas de clase, solución nada sencilla, como el propio Wright se apresura a señalar, desde el momento en que "abre la puerta a un nuevo tipo de "posición contradictoria en las relaciones de clase"" (Wright, 1989: 328). Pues así como parece intuitivamente fácil resolver el problema en situaciones donde las mujeres se colocan en posición de radical dependencia económica de sus maridos (diríamos, en tal caso, que, al carecer de posición directa o propia, la posición de clase de estas mujeres está totalmente mediada por la de sus maridos), factores como la progresiva incorporación de la mujer al mercado de trabajo o la creciente tasa de separaciones matrimoniales dan lugar a combinaciones cada vez más complejas y contradictorias de posiciones directas y mediadas de clase.

Tomando como referencia las sociedades capitalistas más avanzadas, otros autores han formulado la hipótesis de que el nuevo orden postindustrial implica, entre otras cosas, un trastocamiento drástico de la lógica que articulaba las relaciones entre género y clase en el antiguo modelo industrial (más o menos predominante hasta la crisis), de tal suerte que mientras el tradicional modelo "fordista" presentaba una marcada división sexual del trabajo que hacía racional la subordinación de las estrategias familiares a la maximización del uso de la fuerza de trabajo por parte del varón "sustentador principal", la crisis de ese modelo, combinada con la expansión del Estado de Bienestar, disminuía la necesidad de trabajo "reproductivo" en el seno de los hogares mediante la emergencia de nuevos servicios sociales, al tiempo que estos servicios generaban un mercado de trabajo especialmente adecuado a la fuerza de trabajo femenina. Llevando a su extremo este razonamiento, Espin-Andersen ha llegado a sugerir que "la esencia revolucionaria de la sociedad postindustrial emergente se encuentra en su abolición (del viejo nexo entre clase y género)", hasta el punto de que, dado un cierto modelo de Estado de Bienestar, las trayectorias laborales y, por ende, vitales, masculinas y femeninas comenzarían a converger, con la posibilidad incluso de que la tradicional estratificación fordista, de corte masculino, sea sustituida por un nuevo criterio de estratificación de sesgo femenino, lo que acabaría por contraponer una doble lógica de estructuración de clase asociada al género (Espin-Andersen, 1992).

Sin entrar en tan controvertida discusión (que, referida al caso español, podría resultar, además, inapropiada o presuntuosa), vamos a limitarnos, en primer lugar, a mostrar la distribución de la estructura de clase según el género, bajo el supuesto de que todas las posiciones de clase son directas. En otras palabras, no tendremos en cuenta, por el momento, el componente mediado de la posición de clase, aspecto este que abordaremos más adelante, al analizar la composición de clase de las parejas y su influencia en aspectos que tienen un cierto componente de clase, como el comportamiento electoral. En segundo lugar, conviene tener presente la influencia del sector público en la posición de clase de la mujer, que constituye, a nuestro juicio, un paso previo en la discusión apuntada por Espin-Andersen en el párrafo anterior. Sin necesidad de entrar en la definición de un sector postindustrial específico en relación con el tradicional

modelo fordista de industrialización, la simple distinción entre sector público y sector privado dice mucho acerca de la existencia de diferentes nexos entre clase y género.

Para ello, nos apoyaremos en dos modelos de clase bien distintos, como son el de Goldthorpe (que nos permite la comparación con Inglaterra) y la Nueva Categoría Socioeconómica. Las Tablas 2a (referida a España) y 2b (Inglaterra) presentan el modelo de Goldthorpe con una leve modificación con respecto a las ocasiones anteriores en que lo hemos utilizado, pues si bien este modelo tiene una clara pretensión de jerarquía social (de hecho, se presenta como una única escala de jerarquía), hemos preferido esta vez agrupar las "clases intermedias" en dos bloques, según que sean asalariadas o no asalariadas. En cualquier caso, la posición de clase de la mujer española desde el punto de vista de este modelo resulta, en términos relativos, llamativamente similar a la de la mujer inglesa: en ambos casos, algo más del 22% se encuentra en la Clase de Servicio (con una misma distribución interna), al tiempo que la proporción de mujeres en empleos "no manuales" es algo inferior en España (34% versus 38.6%), si bien la distribución interna entre los niveles alto y bajo es favorable a la mujer española (véanse Tablas 2a y 2b).

Si dejamos a un lado la pequeña burguesía (que, como es sabido, concentra las principales diferencias entre la estructura de clase de ambos países), la mujer española participa en menor medida -siempre en términos relativos- que la inglesa en posiciones de supervisión manual (0.7% versus 3.5%) y, en general, en trabajos manuales (25.2% versus 29%). En consecuencia, no hay diferencias sustanciales en términos relativos, de tal suerte que la principal diferencia se plantea en términos absolutos: mientras la mujer española ocupa uno de cada tres empleos, la mujer inglesa ocupa dos de cada cinco.

TABLA 2a.
GOLDTHORPE, SEGUN GENERO
ESPAÑA

	TOTAL	GENERO	
		VARON	MUJER
TOTAL	3390	2280	1110
CLASE DE SERVICIO			
SERVICIO ALTO	6.2	7.3	4.0
SERVICIO BAJO	14.4	12.4	18.3
CLASES INTERMEDIAS			
- ASALARIADAS			
NO MANUAL ALTO	18.2	12.0	31.1
NO MANUAL BAJO	4.0	4.6	2.9
SUPERVISOR MANUAL	3.4	4.8	.7
- NO ASALARIADAS			
PEQUEÑO EMPLEADOR	2.4	2.9	1.5
AUTONOMO	11.7	12.2	10.6
AGRICULTOR	6.5	7.6	4.3
CLASE OBRERA			
OBRERO CUALIFICADO	14.8	18.9	6.2
OBRERO NO CUALIFICADO	15.4	13.7	19.0
OBRERO AGRARIO	3.0	3.7	1.4

TABLA 2b.

GOLDTHORPE, SEGUN GENERO

INGLATERRA

	TOTAL	GENERO	
		VARON	MUJER
TOTAL	1315	771	544
CLASE DE SERVICIO			
SERVICIO ALTO	9.4	13.1	4.0
SERVICIO BAJO	17.9	17.1	18.9
CLASES INTERMEDIAS			
- ASALARIADAS			
NO MANUAL ALTO	15.1	5.7	28.3
NO MANUAL BAJO	4.4	0.3	10.3
SUPERVISOR MANUAL	8.1	11.3	3.5
- NO ASALARIADAS			
PEQUEÑO EMPLEADOR	3.6	5.2	1.3
AUTONOMO	4.5	5.2	1.3
AGRICULTOR	0.8	1.3	0.2
CLASE OBRERA			
OBRERO CUALIFICADO	12.5	17.4	5.7
OBRERO NO CUALIFICADO	23.3	22.8	23.9
OBRERO AGRARIO	0.5	0.6	0.2

Fuente: Marshall y otros, 1988: 74.

Como ya expusimos en el capítulo anterior, la Nueva Categoría Socioeconómica tiene la ventaja sobre el modelo de Wright de su capacidad para discriminar en el seno de la pequeña burguesía, que constituye, como se vió en el apartado anterior, la principal peculiaridad de la estructura de clase española en comparación con los países que nos sirven de referencia comparativa. El problema de su acusada heterogeneidad interna queda satisfactoriamente resuelto si atendemos al grado de cualificación de las ocupaciones, lo que nos permite, por otra parte, homogeneizar su tratamiento con el de los asalariados e introducir así, también en este caso, la cualificación como una dimensión insoslayable de la estructura de clase.

Desde el punto de vista de la NCSE, la primera característica de la posición de clase de la mujer en su conjunto se deriva de su mayor tasa de salarización, lo que redunda en una relativa menor presencia de la mujer entre las "clases propietarias", especialmente en las dos clases extremas de este primer gran grupo: "empleadores" y "autónomos no cualificados" (Tabla 3).

Al margen de esta primera observación, la NCSE está pensada para proporcionar dos indicadores básicos de la modernidad de la estructura de clase. Como se recordará, a la hora de establecer nuestro "marco teórico", defendimos la tesis (inicialmente formulada por Wright, aunque más tarde abandonada por él mismo) de que la clase media se define con arreglo a dos dimensiones fundamentales: la posición en la organización y la capacidad de regulación o, si se prefiere, el conocimiento científico-técnico. Si bien esta última característica parece una prerrogativa de las ocupaciones que, según la nueva Clasificación de Ocupaciones, se sitúan en el nivel más alto de cualificación (los expertos en sentido estricto), la NCSE está diseñada -en el uso que hacemos aquí de ella- de suerte que, salvo en el caso de los "empleados", considera "expertos", indistintamente, a los profesionales superiores y a los técnicos o profesionales auxiliares. Siguiendo con este criterio, los indicadores básicos habrán de ser, por un lado, la proporción de "cuadros organizativos" en el conjunto de la estructura y, por otro, la proporción de "expertos" -en el sentido amplio que acabamos de apuntar. En otras palabras, una estructura de clase será tanto más moderna cuanto más altos sean ambos indicadores.

Pues bien, a la hora de la comparación entre ambos géneros, la posición del varón resulta francamente ventajosa (aunque probablemente menos de lo que muchas mujeres esperarían) en lo que se refiere al primero de los indicadores: mientras el 15.5% de los varones ocupan posiciones de dirección o supervisión, la proporción es del 9.3% entre las mujeres. Pero no menos favorable a la mujer resulta el segundo de los indicadores, pues si dejamos a un lado los empleadores (que, como ya se explicó, aparecen todos ellos en una misma categoría, por limitaciones muestrales), mientras la proporción de expertos es del 17.3% entre los varones, asciende al 25.9% entre las mujeres. Y si bien es verdad que la diferencia está localizada, principalmente, en la categoría de "empleados semiexpertos" (la más baja de todas las categorías de expertos), no lo es menos que, si exceptuamos la categoría de "directivos expertos" (donde la ventaja de los varones es clara), en las demás categorías ("autónomos expertos", "supervisores expertos" y "empleados expertos") tal ventaja desaparece. Conviene subrayar, en particular, que la proporción de "supervisores expertos" está prácticamente igualada, lo que quiere decir, desde un punto de vista dinámico o longitudinal, que la igualación -siempre en términos relativos- en la categoría de "directivos expertos" es cuestión de tiempo. Parece claro que esta conquista de posiciones por parte de la mujer no es ajena a su todavía reciente, pero no por ello menos ostensible, incorporación al sector público de la economía.

TABLA 3.

NUEVA CATEGORIA SOCIOECONOMICA, SEGUN GENERO

	TOTAL	GENERO	
		VARON	MUJER
TOTAL	3211	2151	1059
CLASES PROPIETARIAS			
EMPLEADOR	3.4	4.1	1.8
AUTONOMO EXPERTO	2.8	2.9	2.6
AUTONOMO CUALIFICADO	11.5	11.3	11.8
AUTONOMO NO CUALIFICADO	10.4	11.8	7.6
CUADROS ORGANIZATIVOS			
DIRECTIVO EXPERTO	2.5	3.0	1.4
DIRECTIVO NO EXPERTO	1.2	1.5	.6
SUPERVISOR EXPERTO	4.3	4.3	4.2
SUPERVISOR NO EXPERTO	5.5	6.7	3.1
EMPLEADOS			
EMPLEADO EXPERTO	3.0	2.8	3.3
EMPLEADO SEMIEXPERTO	7.6	4.3	14.4
EMPLEADO CUALIFICADO	28.6	29.1	27.5
EMPLEADO NO CUALIFICADO	19.2	18.1	21.5
TOTAL CUADROS:	13.5	15.5	9.3
TOTAL EXPERTOS (excepto empleador):	20.2	17.3	25.9

Una primera cosa que conviene aclarar a la hora de entender la posición de clase de la mujer es su peculiar relación con el sector público. Aunque este punto será motivo de análisis más detenido en el próximo apartado, conviene adelantar un punto crucial: la posición de clase femenina remite, de manera especial, a la todavía reciente pero ostensible incorporación de mujeres altamente cualificadas en la Administración y en los servicios públicos. Hay que decir, por lo pronto, que mientras las mujeres españolas ocupan poco más de un tercio de los empleos asalariados, ocupan dos de cada cinco empleos en el sector público (porcentaje que hubiera aumentado, sin duda, si hubiésemos eliminado de este la empresa pública; véase Tabla 4).

Puesto que, como más adelante veremos, el sector público y el privado presentan cada uno de ellos una peculiar estructura de clase (nótese que esta parte de nuestro análisis toma como referencia los asalariados), la toma de posiciones por parte de la mujer se explica, por lo pronto, por el mayor peso relativo de cuadros y expertos en el sector público, amén de su consabida preponderancia de empleos no manuales. Para facilitar la visión de esta asimetría, la Tabla 4 compara la distribución de clase de los sectores público y privado para cada género, diferenciando tres parejas de posiciones de clase: los cuadros, según que sean expertos o no expertos, las ocupaciones no manuales, según que sean expertas o simplemente cualificadas, y el resto de las ocupaciones, según que sean manuales cualificadas o no cualificadas (en cuyo caso, no hacemos, como se recordará, la distinción entre manuales y no manuales).

TABLA 4.

CLASE Y SECTOR, SEGUN GENERO

ASALARIADOS

	TOTAL	SECTORP	
		SECTOR PUBLICO	SECTOR PRIVADO
VARON			
TOTAL	1501	407	1094
	65.2	60.0	67.4
CUADRO EXPERTO	6.8	10.8	5.2
CUADRO NO EXPERTO	7.7	5.5	8.6
EMPLEADO EXPERTO	6.7	13.5	3.8
EMPL. CUALIF. NOMAN	10.1	14.6	8.1
EMPL. CUAL. MAN	17.1	5.5	21.9
EMPL. NO CUALIF	16.9	10.1	19.8
MUJER			
TOTAL	801	272	530
	34.8	40.0	32.6
CUADRO EXPERTO	2.6	5.9	1.2
CUADRO NO EXPERTO	1.7	1.6	1.8
EMPLEADO EXPERTO	8.0	17.3	4.2
EMPL. CUALIF. NOMAN	10.0	10.1	10.0
EMPL. CUAL. MAN	2.6	1.5	3.1
EMPL. NO CUALIF	9.8	3.6	12.4

Una segunda cosa que conviene aclarar desde el punto de vista de las relaciones entre clase y género es el grado de autonomía de ambos fenómenos, pues cabría pensar que su articulación mutua es tal que hace que la clase sea, por ejemplo, más importante entre los varones que entre las mujeres o que las diferencias entre estas últimas ponen en cuestión la capacidad explicativa de la clase (al menos, por lo que se refiere al componente directo de la posición de clase -no al mediado-, que es el que estamos considerando aquí). Con el fin de despejar este tipo de incógnitas, vamos a proceder de nuevo a un análisis de varianza de los ingresos laborales, pero esta vez haciéndolo por separado para cada género.

La primera observación a tener en cuenta es que, al excluir del cálculo la desigualdad de ingresos debida al género, la proporción de varianza explicada aumenta con respecto a la obtenida en el capítulo anterior (cuando el cálculo tomaba como referencia el conjunto de los ocupa-

dos). Esto ocurre tanto para los varones como para las mujeres, pero lo llamativo de este cálculo -y esta es la segunda observación- es que ocurre, en particular, con las mujeres (la proporción de varianza explicada sobrepasa en ambos modelos el 30%, en tanto que ronda el 25% en el caso de los varones -compárense las tablas 4a y b con las tablas 5a y b), lo que quiere decir que la clase tiene una especial capacidad para explicar las diferencias de ingresos en el caso de las mujeres.

La tercera observación a hacer es que, pese a que la proporción de varianza explicada es algo superior por parte de la Nueva Categoría Socioeconómica respecto a Goldthorpe (así ocurre tanto con los varones como con las mujeres), los resultados obtenidos en el caso de las mujeres se ajustan mejor a las expectativas del modelo de Goldthorpe (8) que a las expectativas de la NCSE, y ello resulta tanto más llamativo por cuanto el modelo de Goldthorpe fue diseñado, como es sabido, para los varones.

TABLA 5a.

ANALISIS DE LA VARIANZA, SEGUN GOLDTHORPE

VARONES

Variable	Valor		Media	Desviación estándard	Casos
Para toda la muestra			107.1019	74.6723	1690
CLASE DE SERVICIO					
EGP10	1.00	SERVICIO ALTO	206.2278	132.4738	103
EGP10	2.00	SERVICIO BAJO	144.2943	72.4819	206
CLASES INTERMEDIAS					
EGP10	3.00	NO MANUAL ALTO	104.2747	41.6372	203
EGP10	4.00	NO MANUAL BAJO	89.8724	31.5476	77
EGP10	5.00	PEQUEÑO EMPLEADOR	212.3788	233.1712	34
EGP10	6.00	AUTONOMO	109.1638	74.1524	191
EGP10	7.00	AGRICULTOR	64.7150	53.5358	98
EGP10	8.00	SUPERVISOR MANUAL	118.8094	44.7797	81
CLASE OBRERA					
EGP10	9.00	OBRERO CUALIFICADO	87.6944	26.7745	351
EGP10	10.00	OBRERO NO CUALIF.	82.1087	26.7181	272
EGP10	11.00	OBRERO AGRARIO	64.9323	35.8810	72

N = 2280
Casos perdidos = 590 ó 25.9 PCT.

Análisis de varianza

Fuente	Suma de cuadrados	Grados de libertad	Media cuadrada	F	Significatividad
Entre grupos	2314692.9026	10	231469.2903	54.7232	.0000
Linearidad	1213638.8608	1	1213638.8608	286.9243	.0000
Desv. de la linearidad	1101054.0419	9	122339.3380	28.9230	.0000
	R = -.3590		R^2 = .1289		
Dentro de grupos	7101870.8435	1679	4229.8218		
	Eta = .4958		Eta^2 = .2458		

(8) Este modelo mantiene, tal como puede apreciarse en la Tabla 5a, los tres tramos de jerarquía que ya señaláramos en el capítulo anterior: las ocupaciones no manuales asalariadas están ordenadas por ingresos de la 1 a la 4; las ocupaciones de mujeres no asalariadas están ordenadas de la 5 a la 7; por último, las ocupaciones manuales están ordenadas de la 8 a la 11.

TABLA 5b.

ANALISIS DE LA VARIANZA SEGUN NUEVA CATEGORIA SOCIOECONOMICA

VARONES

Variable	Valor		Media	Desviación estándard	Casos
Para toda la muestra			106.3275	74.9379	1581
CLASES PROPIETARIAS					
NCSE	1.00	EMPLEADOR	195.5583	200.8919	48
NCSE	3.00	AUTONOMO EXPERTO	161.9027	106.6474	31
NCSE	4.00	AUTONOMO CUALIFIC.	116.8820	79.6434	146
NCSE	5.00	AUTONOMO NO CUALIF.	78.3534	67.8196	155
CUADROS ORGANIZATIVOS					
NCSE	6.00	DIRECTIVO EXPERTO	247.9614	174.4812	41
NCSE	7.00	DIRECTIVO NO EXPER.	160.5588	72.3986	21
NCSE	8.00	SUPERVISOR EXPERTO	166.4484	60.2305	66
NCSE	9.00	SUPERVISOR NO EXPE.	111.6354	43.7308	107
EMPLEADOS					
NCSE	10.00	EMPLEADO EXPERTO	150.7294	59.6628	46
NCSE	11.00	EMPLEADO SEMIEXP.	115.5180	41.0457	68
NCSE	13.00	EMPLEADO CUALIF.	91.9125	28.8967	522
NCSE	14.00	EMPLEADO NO CUALI.	76.3469	29.9094	328

N = 2280

Casos perdidos = 700 ó 30.7 PCT.

Análisis de varianza

Fuente	Suma de cuadrados	Grados de libertad	Media cuadrada	F	Significatividad
Entre grupos	2239733.7272	11	203612.1570	48.1801	.0000
Linearidad	704648.4605	1	704648.4605	166.7387	.0000
Desv. de la linearidad	1535085.2667	10	153508.5267	36.3242	.0000
	R = -.2818		R^2 = .0794		
Dentro de grupos	6630696.6342	1569	4226.0654		
	Eta = .5025		Eta^2 = .2525		

TABLA 6a.

ANALISIS DE LA VARIANZA SEGUN GOLDTHORPE

MUJERES

Variable	Valor		Media	Desviación estándard	Casos
Para toda la muestra	74.8322		48.2330	820	
CLASE DE SERVICIO					
EGP10	1.00	SERVICIO ALTO	125.3731	97.5719	27
EGP10	2.00	SERVICIO BAJO	107.9564	52.0085	166
CLASES INTERMEDIAS					
EGP10	3.00	NO MANUAL ALTO	76.1418	29.9809	259
EGP10	4.00	NO MANUAL BAJO	59.3290	29.2155	23
EGP10	5.00	PEQUEÑO EMPLEADOR	173.8497	95.2376	9
EGP10	6.00	AUTONOMO	57.8244	47.8949	63
EGP10	7.00	AGRICULTOR	26.9757	29.9946	28
EGP10	8.00	SUPERVISOR MANUAL	80.7950	18.9930	7
CLASE OBRERA					
EGP10	9.00	OBRERO CUALIFICADO	70.2189	20.2523	57
EGP10	10.00	OBRERO NO CUALIF.	48.2421	25.6048	169
EGP10	11.00	OBRERO AGRARIO	26.7477	27.6136	12

N = 1110
Casos perdidos = 290 ó 26.1 PCT.

Análisis de varianza

Fuente	Suma de cuadrados	Grados de libertad	Media cuadrada	F	Significatividad
Entre grupos	576625.1000	10	57662.5100	35.1048	.0000
Linearidad	320758.9861	1	320758.9861	195.2771	.0000
Desv. de la linearidad	255866.1140	9	28429.5682	17.3078	.0000
	R = -.4103		R^2 = .1683		
Dentro de grupos	1328850.3657	809	1642.5839		
	Eta = .5501		Eta^2 = .3026		

TABLA 6b.

ANALISIS DE LA VARIANZA SEGUN NUEVA CATEGORIA SOCIOCONOMICA

MUJERES

Variable	Valor		Media	Desviación estándard	Casos
Para toda la muestra			76.0054	46.5996	776
CLASES PROPIETARIAS					
NCSE	1.00	EMPLEADOR	77.9691	67.0773	5
NCSE	3.00	AUTONOMO EXPERTO	58.5704	39.7301	12
NCSE	4.00	AUTONOMO CUALIFIC.	82.6374	67.0284	60
NCSE	5.00	AUTONOMO NO CUALIF.	30.9374	29.0855	43
CUADROS ORGANIZATIVOS					
NCSE	6.00	DIRECTIVO EXPERTO	132.1157	66.6417	11
NCSE	7.00	DIRECTIVO NO EXPER.	78.1193	36.6983	5
NCSE	8.00	SUPERVISOR EXPERTO	131.4414	52.0574	35
NCSE	9.00	SUPERVISOR NO EXP.	84.7712	40.6716	26
EMPLEADOS					
NCSE	10.00	EMPLEADO EXPERTO	116.3945	58.2349	28
NCSE	11.00	EMPLEADO SEMIEXP.	103.1480	42.7945	127
NCSE	13.00	EMPLEADO CUALIFIC.	74.5276	27.0477	241
NCSE	14.00	EMPLEADO NO CUALIF.	46.7813	26.3348	182

N = 1110

Casos perdidos = 333 ó 30.0 PCT.

Análisis de varianza

Fuente	Suma de cuadrados	Grados de libertad	Media cuadrada	F	Significatividad
Entre grupos	535845.4372	11	48713.2216	32.4199	.0000
Linearidad	30357.0426	1	30357.0426	20.2034	.0000
Desv. de la linearidad	505488.3946	10	50548.8395	33.6416	.0000
	R =-.1343 R^2 =		.0180		
Dentro de grupos	1147963.4057	764	1502.5699		
	Eta = .5641		Eta^2 = .3182		

4. CLASE Y ESTADO

La adecuada comprensión de la estructura de clase de las sociedades avanzadas recomienda subrayar la centralidad de un doble proceso: a) la relativa pérdida de importancia de las relaciones de propiedad respecto de las relaciones derivadas de la regulación científico-técnica, y b) el crecimiento del sector público y de su protagonismo en el control del mercado. El Estado constituye el elemento de articulación de ambos procesos y la nueva clase media su resultado más notorio: de manera inmediata, porque dicho crecimiento está asociado a la expansión de servicios y tareas que requieren capital humano experto y cuadros administrativos, y, de manera mediata, porque es el Estado quien, progresivamente, se hace cargo de la reproducción de la nueva clase, con lo que esta resulta ser, en cualquier caso, la principal beneficiaria de aquel proceso (González, 1992).

Cabe decir, por consiguiente, que de todas las mediaciones que intervienen en la estructura de clase, la más importante es, sin duda, la del Estado, de suerte que aspectos básicos de aquella se encuentran estrechamente influidos por la acción de este. Hay que tener en cuenta, por de pronto, que el Estado constituye una parte de la estructura de clase misma, tanto más importante cuanto mayor sea la presencia del sector público en el conjunto de la economía nacional. Según nuestra encuesta, el sector público emplea a casi el 30% de los asalariados, porcentaje cuya posición de clase viene determinada directamente por la propia configuración del sector público. En el apartado anterior, vimos que de este porcentaje un tercio largo corresponde al aparato administrativo del Estado, un tercio justo a servicios públicos (educación y sanidad, principalmente) y casi un tercio a la empresa pública.

La posición de clase de los empleados públicos es otro de los asuntos, junto con el género, que más controversia teórica suscitan, especialmente entre los autores de inspiración marxista, quienes han oscilado entre la concepción del Estado como la esfera pública del capitalismo y el recurso a un presunto modo de producción estatal (subordinado, en cualquier caso, al modo de producción dominante). En la búsqueda de una solución de compromiso entre ambas alternativas, Wright ha propuesto recientemente interpretar la posición de clase de los empleados públicos como una posición dualista (no necesariamente contradictoria) que combina una posición directa en el seno del Estado con una posición mediada en el seno de las relaciones capitalistas (Wright, 1989: 345). Pero lo que parece intuitivamente claro a la hora de entender las relaciones entre género y clase, al definir la posición de clase de los individuos emparejados en términos de combinación de una posición directa y una posición mediada, no resulta tanto por lo que se refiere al Estado, a menos que ambos tipos de relación (varones-mujeres y sector privado- sector público) descansen sobre el supuesto implícito de una similar asimetría o dependencia, es decir, a menos que la relación sea, en ambos casos, de subordinación. Si así fuera, la posición del sector público sería homóloga de la de las mujeres, de tal suerte que ambas necesitan, por su propia posición de subordinación, de una definición en los términos señalados, en tanto que el otro elemento de la relación, al estar en posición de supraordinación -ya sean los varones, ya el sector capitalista privado- quedaría exento de tal requisito y quedaría definido por sí mismo.

Parece como si a los autores de inspiración marxista les ocurriera con el Estado algo parecido que a las feministas con el patriarcado, pues en la misma medida en que la relación queda reducida a mera subordinación, tienden a ignorar la ostensible y creciente capacidad del Estado para configurar y regular no sólo su propio aparato administrativo (el Estado en sentido estricto) y productivo (en el caso de empresas públicas de bienes y servicios), sino también el mercado de trabajo en su conjunto, generando continuamente reglas de entrada, sea vía educativa o normativa, y de salida, ya sea temporal o definitiva, mediante el sistema de la Seguridad Social y las consiguientes normativas de protección de los parados y de los jubilados, así como reglas de estancia en el mercado de trabajo, ya sean positivas (salarios mínimos) o negativas (contra la discriminación sexual), etc. Las barreras tradicionales entre Estado y mercado hace tiempo que han sido transgredidas, en particular por lo que se refiere al mercado de trabajo, de manera que asuntos como la cualificación, la movilidad y la duración de la mano de obra son públicos casi por definición. En consecuencia, la estructura de clase ya no puede ser entendida por más tiempo en los únicos términos de relaciones desnudas entre unidades familiares y lugares de trabajo, sino como relaciones crecientemente definidas y mediadas por las instituciones estatales, y esto es así, en particular, por lo que se refiere a la incorporación de la mujer al mercado de trabajo (Esping-Andersen, 1992).

En consecuencia, parece conveniente reservar el concepto de posición mediada, referido a los empleados públicos, para aquellos casos en que se observen pautas típicas y recurrentes de movilidad entre el sector público y el sector privado (tal como ocurre, en ocasiones, al nivel de ciertas élites), pero esto no quiere decir en modo alguno que el análisis del sector público carezca de relevancia por sí mismo, sino todo lo contrario -es preciso estudiarlo por separado, aunque ello no requiera, al menos de manera imperiosa, una conceptualización específica.

Comenzaremos presentando los perfiles de los sectores público y privado (tomando como referencia siempre a los asalariados), tanto para el modelo de Goldthorpe como para la Nueva Categoría Socioeconómica. En el primer caso, agruparemos las categorías en dos grandes bloques, según que se trate de ocupaciones manuales o no manuales, y en el segundo en otros dos, según que se trate de cuadros o empleados. Obsérvese que, tomados en su conjunto ambos sectores, los dos bloques en que presentamos el modelo de Goldthorpe dividen casi por la mitad las clases asalariadas, al tiempo que tienen una distribución interna casi simétrica (debido al amplio predominio de las dos categorías centrales de cada uno de los bloques), lo que proporciona una estructura de clase en forma de 8. Pues bien, visto más de cerca, esto no es sino el resultado de combinar dos sectores bien diferenciados, uno de los cuales está dominado por ocupaciones no manuales (casi tres de cada cuatro) y, en particular, por posiciones altas (el 43% de los empleos públicos pertenece a la clase de servicio), en tanto que el otro está dominado por ocupaciones manuales (así lo son tres de cada cinco).

Desde la perspectiva de la Nueva CSE, el perfil de los sectores sigue siendo distinto, aunque en otros términos, pues de los dos indicadores básicos que nos proporciona, enseguida se aprecia que las diferencias no obedecen tanto al peso relativo de los cuadros, como al de los expertos. Así, mientras la proporción de cuadros del sector público supera en un cincuenta por ciento la del sector privado (y, en particular, la de directivos es superior en apenas un punto porcentual), la proporción de expertos multiplica por más de tres la del sector privado, si bien hay que matizar que casi la mitad (22.1%) de aquella proporción se compone de "empleados semiexpertos", es decir profesionales auxiliares y técnicos de grado medio. Tales contrastes obedecen, como es bien sabido, a dos razones principales: de un lado, al minifundismo característico de la empresa española (cuya organización interna contrasta agudamente con la minuciosa jerarquización **-el escalafón-** de la Administración y de las grandes empresas públicas) y, de otro, a su dedicación preferente a actividades poco intensivas en capital humano, que contrastan, a su vez, con el extraordinario peso de las tareas de consumo y procesamiento de información, así como de tratamiento de personas, características de la Administración y de los servicios públicos.

Tal como hemos adelantado, el nexo entre clase y Estado está articulado, en cierto modo, con el género, pues en la medida en que la familia externaliza funciones que venía tradicionalmente desempeñando y que son socialmente asumidas como servicios públicos (funciones que implican, de una forma u otra, trato, atención o cuidado de personas), el sector público tiende a constituirse como un mercado de trabajo privilegiado para la mujer.

Según venimos observando, la mujer española está igualando, en términos relativos, la ocupación de posiciones de cierto privilegio, al tiempo que el sector público se presenta como el escenario más adecuado para esa equiparación. En la Tabla 8, podemos observar que su ganancia de posiciones en las categorías de expertos se ha comenzado a traducir ya en una notoria presencia en las categorías de cuadros expertos y, concretamente, en la relativa equiparación de puestos de supervisión experta del sector público. Puesto que la proporción de mujeres empleadas como expertas y semiexpertas es superior no sólo en el sector público, sino también en el sector privado, cabría suponer que, de la misma manera que la actual equiparación de posiciones de supervisión experta anticipa una futura equiparación en puestos de dirección experta en el sector público, la mayor proporción de empleadas expertas y semiexpertas en el sector privado anticipa la equiparación de posiciones de supervisión experta en este mismo sector. Se trata, como ya apuntamos, de procesos que requieren tiempo, pero siempre bajo el supuesto de que estos procesos no son una simple cuestión de tiempo físico, sino también de calidad de las trayectorias laborales, lo que requiere que las carreras profesionales converjan en intensidad. Si, una vez satisfecha esta condición, no se produjera la presumible equiparación de puestos de supervisión experta en el sector privado, habría que deducir que también el nexo entre clase y Estado está sujeto, tal como sugería Esping-Andersen respecto a la relación entre el modelo fordista y el post-industrial, a una lógica de género.

TABLA 7a.

GOLDTHORPE, SEGUN SECTOR

	TOTAL	SECTOR	
		SECTOR PUBLICO	SECTOR PRIVADO
TOTAL	2431	696	1735
OCUPACIONES NO MANUALES			
SERVICIO ALTO	5.5	11.3	3.2
SERVICIO BAJO	17.5	31.8	11.7
NO MANUAL ALTO	22.5	23.7	22.0
NO MANUAL BAJO	4.6	6.1	4.0
OCUPACIONES MANUALES			
SUPERVISOR MANUAL	4.7	3.7	5.1
OBRERO CUALIFICADO	19.9	8.9	24.4
OBRERO NO CUALIFICADO	20.8	12.5	24.2
OBRERO AGRARIO	4.1	2.0	4.9

TABLA 7b.

NUEVA CATEGORIA SOCIOECONOMICA, SEGUN SECTOR

	TOTAL	SECTOR	
		SECTOR PUBLICO	SECTOR PRIVADO
TOTAL	2302	678	1624
CUADROS ORGANIZATIVOS			
DIRECTIVO EXPERTO	3.5	5.4	2.7
DIRECTIVO NO EXPERTO	1.6	.4	2.2
SUPERVISOR EXPERTO	5.9	11.4	3.7
SUPERVISOR NO EXPERTO	7.7	6.7	8.1
EMPLEADOS			
EMPLEADO EXPERTO	4.0	8.7	2.1
EMPLEADO SEMIEXPERTO	10.7	22.1	5.9
EMPL. CUAL. NOMAN	20.1	24.7	18.1
EMPL. CUAL. MAN	19.7	7.0	25.0
EMPLEADO NO CUALIFICADO	26.7	13.7	32.2
TOTAL CUADROS:	18.7	23.9	16.7
TOTAL EXPERTOS:	24.1	47.6	14.4

BASE: ASALARIADOS

TABLA 8.

CLASE Y GENERO, SEGUN SECTOR

SECTOR PUBLICO

	TOTAL	GENERO	
		VARON	MUJER
TOTAL	678	407	272
DIRECTIVO EXPERTO	5.4	6.4	3.7
DIRECTIVO NO EXPERTO	.4	.6	.1
SUPERVISOR EXPERTO	11.4	11.6	11.1
SUPERVISOR NO EXPERTO	6.7	8.6	3.8
EMPLEADO EXPERTO	8.7	9.8	7.0
EMPLEADO SEMIEXPERTO	22.1	12.7	36.2
EMPL. CUAL. NOMAN	24.7	24.4	25.3
EMPL. CUAL. MAN	7.0	9.2	3.8
EMPLEADO NO CUALIFICADO	13.7	16.8	9.1

SECTOR PRIVADO

	TOTAL	GENERO	
		VARON	MUJER
TOTAL	1624	1094	530
DIRECTIVO EXPERTO	2.7	3.6	.8
DIRECTIVO NO EXPERTO	2.2	2.7	1.1
SUPERVISOR EXPERTO	3.7	4.1	2.8
SUPERVISOR NO EXPERTO	8.1	10.0	4.3
EMPLEADO EXPERTO	2.1	1.9	2.6
EMPLEADO SEMIEXPERTO	5.9	3.8	10.2
EMPL. CUAL. NOMAN	18.1	12.1	30.6
EMPL. CUAL. MAN	25.0	32.5	9.5
EMPLEADO NO CUALIFICADO	32.2	29.3	38.1

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Baxter, Janeen; Emmison, Michael y Western, John (edit.) (1991): *Class Analysis and Contemporary Australia,* Macmillan Australia.

Clement, Wallace; Lochhead, Clarence; Myles, John y Schellenberg, Grant (1991): *A Nine Nation Analysis of Class Structures,* ponencia presentada en la VII Conferencia del Proyecto Comparativo sobre Estructura, Biografía y Conciencia de Clase.

Esping-Andersen, Gosta (1992): *Post-Industrial Class Structures: An Analytical Framework,* Working Paper del Instituto Juan March de Estudios e Investigaciones, n° 38.

Garrido, Luis (1991): *Prospectiva de las ocupaciones y la formación en la España de los noventa,* Ministerio de Economía y Hacienda.

González, Juan Jesús (1992): El debate postmarxista sobre las clases, *Política y Sociedad,* n° 11.

Goldthorpe, J. (1983): "Women and Class Analysis: In Defense of the Conventional View", Sociology, vol. 17, 4, pp. 465-88.

Marshall, Gordon; Rose, David; Newby, Howard y Vogler, Carolyn (1988): *Social Class in Modern Britain,* Unwin Hyman.

Western, John (1991): "Dimensions of the Australian Class Structure", en *Class Analysis and Contemporary Australia,* Baxter, Janeen; Emmison, Michael y Western, John (edit.), Macmillan Australia.

Wright, Erik Olin (1986a): *Classes,* Verso.

Wright, Erik Olin (1989): "Rethinking the Concept of Class Structure", *The Debate on Classes,* Verso.

V. Comparación interregional: La Comunidad de Madrid

1. MERCADO DE TRABAJO Y ESTRUCTURA OCUPACIONAL

Comenzaremos comparando los rasgos básicos del mercado de trabajo y de la estructura ocupacional, para pasar a continuación a observar las diferencias existentes en la estructura de clase. Para simplificar la exposición, nos apoyaremos en un único modelo de clase, tal como quedó diseñado en nuestro "marco metodológico" inicial: la Nueva Categoría Socioeconómica.

Nuestro argumento central girará en torno a las peculiaridades de la región madrileña en cuanto región metropolitana. Como es bien sabido, la Comunidad de Madrid, situada en el centro geográfico de la península, se ha configurada como una región metropolitana con una población próxima a los cinco millones de habitantes, un amplio y diversificado sector industrial y el principal centro de servicios del Estado. Aunque históricamente esta región está marcada por la capitalidad, las últimas décadas han supuesto un desarrollo industrial relativamente autónomo y el paso consiguiente de una capital administrativa a una metrópoli con una dinámica económica propia que ha tratado de compatibilizar procesos simultáneos de industrialización y terciarización.

Con la crisis del modelo de desarrollo de los años sesenta y setenta y la posterior integración en la Comunidad Europea, la región se vió enfrentada, como el resto de la sociedad española, a procesos drásticos de adaptación al nuevo entorno internacional, procesos que nos devuelven a la discusión de las hipótesis planteadas anteriormente acerca de la evolución del mercado de trabajo y de sus eventuales implicaciones sobre la estructura clasista, por lo que conviene recordarlas:

- Hipótesis general: la evolución reciente del mercado de trabajo no consiste sólo en un proceso general de estratificación y diferenciación del mercado de trabajo, sino de generación de submercados con reglas internas específicas y fronteras poco permeables.
- Hipótesis de la dualidad: la segmentación del mercado de trabajo implica una polarización de la estructura de clase.
- Hipótesis de la rigidez: la segmentación del mercado de trabajo implica una mayor cristalización de las fronteras de clase, lo que reduce la movilidad.
- Hipótesis de la profesionalización: el segmento superior del mercado primario se ha expandido como consecuencia, principalmente, de la internacionalización de la economía española, lo que ha traído consigo la profesionalización y tecnificación de las empresas nacionales.
- Hipótesis de la desobrerización: el dramatismo de la crisis industrial y el consiguiente declive de la clase obrera "acomodada" (cualificada y estable) han erosionado fuertemente el segmento inferior del mercado primario.
- Hipótesis de la precarización: la expansión del mercado de trabajo secundario obedece, principalmente, a la introducción de la contratación temporal y a la externalización de una parte de la actividad de las empresas.

Como ya adelantamos, la carencia de series temporales nos impide corroborar o refutar tales hipótesis, pero nos pueden orientar en la comparación entre regiones que vamos a acometer en los próximos apartados. Durante el último sexenio, la región metropolitana ha vivido con es-

pecial intensidad los procesos característicos de la poscrisis, pues, como se ha señalado, "los procesos de salida de la crisis se han apoyado fuertemente en las regiones metropolitanas que, debido al umbral de actividad económica que han alcanzado, a su acumulación de Investigación y Desarrollo, a la magnitud y cualificación de su mercado de trabajo, etc., pueden sustentar las actividades más modernas y avanzadas..." (Comunidad de Madrid, 1991: 19). De tal suerte que la reciente fase de crecimiento económico se ha caracterizado, además de los reajustes de rigor, por un proceso de concentración selectiva de actividades avanzadas en el área metropolitana, que explica la intensidad de la dinámica inversora y de la recuperación del empleo. El nuevo modelo productivo ha introducido innovaciones decisivas en la dinámica sectorial, potenciando en particular las actividades terciarias más ligadas al aparato productivo industrial y, con ello, la articulación intersectorial, al tiempo que ha generado procesos sociales de carácter ambivalente que han sido motivo de reiterada reflexión por parte de los analistas sociales, bajo el epígrafe de Madrid Capital del Capital (Ortí, Alfonso, 1990; Sánchez Ortiz, L. J., 1990).

Por lo que afecta al argumento general que estamos desarrollando aquí, nuestro marco teórico no dice nada en particular acerca de las regiones metropolitanas (el Proyecto está pensado para hacer comparaciones entre países y no en el seno de cada uno de ellos), pero es de suponer que todo lo que dice acerca de las sociedades de capitalismo avanzado tiene particular relevancia referido a este tipo de regiones, de manera que podemos trasladar, aunque haya que hacerlo con las debidas cautelas, los supuestos aplicados hasta ahora a la comparación **interpaíses** a la comparación interregional o **intrapaís.** Como es también de suponer que las hipótesis anteriormente formuladas acerca de la evolución reciente del mercado de trabajo y sus eventuales repercusiones sobre la estructura de clase encuentran particular virtualidad en el caso de la Comunidad de Madrid.

Antes de comenzar la exposición, es precisa una nota aclaratoria sobre la regionalización en que nos vamos a apoyar. Dadas las limitaciones muestrales de que partimos, dicha regionalización establece, además de la Comunidad de Madrid (que, como es sabido, está sobrerepresentada en el conjunto de la muestra nacional), cuatro grandes regiones que vamos a denominar Levante, Sur, Norte e Interior. Cada una de estas grandes regiones incluye las siguientes Comunidades Autónomas:

- Levante: CCAA de Cataluña, Valencia, Baleares y Murcia.
- Sur: CCAA de Andalucía y Canarias.
- Norte: Galicia, Asturias, Cantabria y País Vasco.
- Interior: las restantes, a excepción de Madrid.

Tal como adelantamos, comenzaremos comparando las magnitudes básicas del mercado de trabajo y los rasgos principales de la estructura ocupacional, para pasar a continuación a exponer las peculiaridades regionales relativas a la estructura de clase.

La primera característica que cabe esperar de una región modernizada desde el punto de vista económico y, en particular, de una región metropolitana es una tasa relativamente alta de actividad femenina. Como es bien sabido, España representa, junto con Irlanda, los índices más bajos de actividad laboral de la Europa comunitaria debido a la escasa participación de la mujer en el mercado de trabajo, pese a los progresos habidos en las dos últimas décadas en este sentido (OCDE, 1990). Ya advertimos en su momento (Capítulo III) que la estimación que la Encuesta de Estructura hace de la participación laboral de la mujer española difiere visiblemente de la que hace la Encuesta de Población Activa (1). Dejando a un lado esta discrepancia, vamos a concentrarnos ahora en las diferencias existentes a nivel regional. Desde este punto de vista, la Tabla 1 nos informa de las tasas brutas de ocupación, paro e inactividad, para cada género (la suma de las tasas brutas de ocupación y paro equivalen a la tasa de actividad)(2).

Por lo que se refiere al intervalo de edad que delimita nuestra muestra (20-69 años), la región madrileña presenta, junto a Levante, la tasa más alta de actividad femenina (en torno al 50%) de las cinco regiones en estudio, si bien la tasa bruta de ocupación se sitúa algo por debajo de la de Levante, como consecuencia de que el paro es algo mayor (también los varones

(1) De ser ciertas nuestras estimaciones, la mujer española estaría más cerca de la italiana que de la irlandesa.

(2) Al presentar los datos de esta manera, no hacemos sino seguir la pauta de todo el informe de operar con tablas de porcentajes verticales.

madrileños presentan una tasa de paro más alta que en Levante, según puede apreciarse en la parte superior de la tabla). La región Norte ocupa, desde este punto de vista, una posición intermedia en el conjunto nacional, si bien por diferentes razones (en particular, por la alta participación de la mujer gallega en las faenas agrarias).

En general, las tasas brutas de paro de la región madrileña se sitúan en torno a la media nacional. Desde este punto de vista, nuestra encuesta coincide con otras en señalar la peculiaridad de la región Sur a la hora de simultanear las tasas más bajas de actividad y las más altas de paro, para ambos géneros, lo que arroja unas tasas de ocupación sumamente escuálidas (reduciendo, por consiguiente, nuestro ámbito privilegiado de análisis: la estructura ocupacional).

TABLA 1.

TASAS BRUTAS DE ACTIVIDAD, SEGUN REGION Y GENERO

VARON

	TOTAL	ZONA DE RESIDENCIA				
		MADRID	LEVANTE	SUR	NORTE	INTERIOR
TOTAL	3200	390	884	781	517	628
TASA BRUTA DE OCUPACION	70.6	73.0	73.3	61.1	75.1	73.5
TASA BRUTA DE PARO	9.2	9.2	6.2	15.4	7.6	6.9
TASA DE INACTIVIDAD	20.2	17.7	20.5	23.6	17.3	19.6

MUJER

	TOTAL	ZONA DE RESIDENCIA				
		MADRID	LEVANTE	SUR	NORTE	INTERIOR
TOTAL	3217	411	863	761	576	605
TASA BRUTA DE OCUPACION	33.5	38.4	40.0	24.6	35.8	30.1
TASA BRUTA DE PARO	13.2	12.0	10.5	16.5	13.0	14.1
TASA DE INACTIVIDAD	53.2	49.6	49.4	58.9	51.3	55.8

Una vez que nos adentramos en el ámbito de los ocupados, tanto la Situación Laboral como el Tipo de Establecimiento nos aportan las primeras peculiaridades de la región madrileña: por un lado, la Situación Laboral nos informa de su alta tasa de salarización, en tanto que, por otro, el Tipo de Establecimiento nos informa del peso del sector público, a la hora de explicar dicha salarización. En efecto, tan sólo el 12.4% de los ocupados madrileños trabaja por cuenta propia, cuando la media nacional es del 28.2%. Teniendo este dato en cuenta, cobra particular relevancia el peso del sector público en la variable Tipo de Establecimiento, toda vez que esta se refiere a los asalariados (y no al conjunto de los ocupados). Si olvidáramos este dato, el mayor peso del sector público estaría en la región Sur (como parece desprenderse de la parte superior de la Tabla 3), pero la correcta interpretación del peso del Sector Público exige tener en cuenta, al menos, dos cosas ya apuntadas: primero, las diferencias interregionales de la tasa de ocupación y, segundo, la tasa de salarización, tal como se desprende de la Tabla 2.

El segundo dato de interés que nos aporta la Situación Laboral es el impacto de la segmentación en el seno de los asalariados. Cabría, desde este punto de vista, establecer un indicador de segmentación tomando como referencia la proporción de contratos no estables (es decir, excluyendo los funcionarios y los fijos) en el conjunto de los asalariados. Pues bien, para una media nacional del 34.5% de contratos de este tipo, Madrid se encuentra por debajo (29.1%), por lo que no parece, en una primera aproximación, que la segmentación haya tenido un especial impacto en la región metropolitana (aunque lo tenga en términos absolutos, dada la alta tasa de salarización ya apuntada). Son otras regiones como Sur e Interior las que registran los mayores índices de segmentación (45.7% y 38.9%, respectivamente), en tanto que las más dinámicas en

términos económicos (Madrid y Levante) registran las menores tasas (29%, en ambos casos). Si hubiera que establecer, por tanto, algún tipo de asociación entre modernización económica y segmentación, parece que sería de sentido inverso, pero esto debería ser motivo de análisis más minucioso.

Para completar este tipo de información, el Gráfico A nos ilustra, además de la tasa mencionada de salarización, de lo que podríamos llamar tasa de eventualidad, es decir de la proporción de ocupados que, siendo asalariados, no disponen de contratos estables.

TABLA 2.

SITUACION LABORAL, SEGUN REGION

OCUPADOS

	TOTAL	ZONA DE RESIDENCIA				
		MADRID	LEVANTE	SUR	NORTE	INTERIOR
TOTAL	3286	444	985	644	589	624
POR CUENTA PROPIA						
EMPLEADOR	3.1	1.7	4.8	2.6	2.4	2.6
AUTONOMO	20.8	9.7	19.2	18.4	30.4	24.4
AYUDA FAMILIAR	3.0	1.0	2.3	2.5	5.1	4.2
COOPERATIVISTA	1.3	.0	1.3	2.3	.3	2.1
POR CUENTA AJENA						
FUNCIONARIO	9.7	12.9	6.5	11.3	8.6	12.1
ASALAR. FIJO	37.3	49.2	44.9	29.0	34.0	28.6
ASALAR. EVENTUAL	15.0	17.1	13.3	17.8	11.7	16.5
INTERINO	3.2	3.6	1.6	5.2	2.1	4.4
OTROS	5.0	2.4	5.7	8.1	4.5	2.9
SIN CONTRATO	.6	1.4	.4	.7	.6	.5
INCLASIFICABLE	.9	.9	.0	2.1	.5	1.5
TASA DE SALARIZACION:	71.8	87.6	72.4	74.2	61.8	66.6
INDICE DE SEGMENTACION:	34.5	29.1	29.0	45.7	31.1	38.9

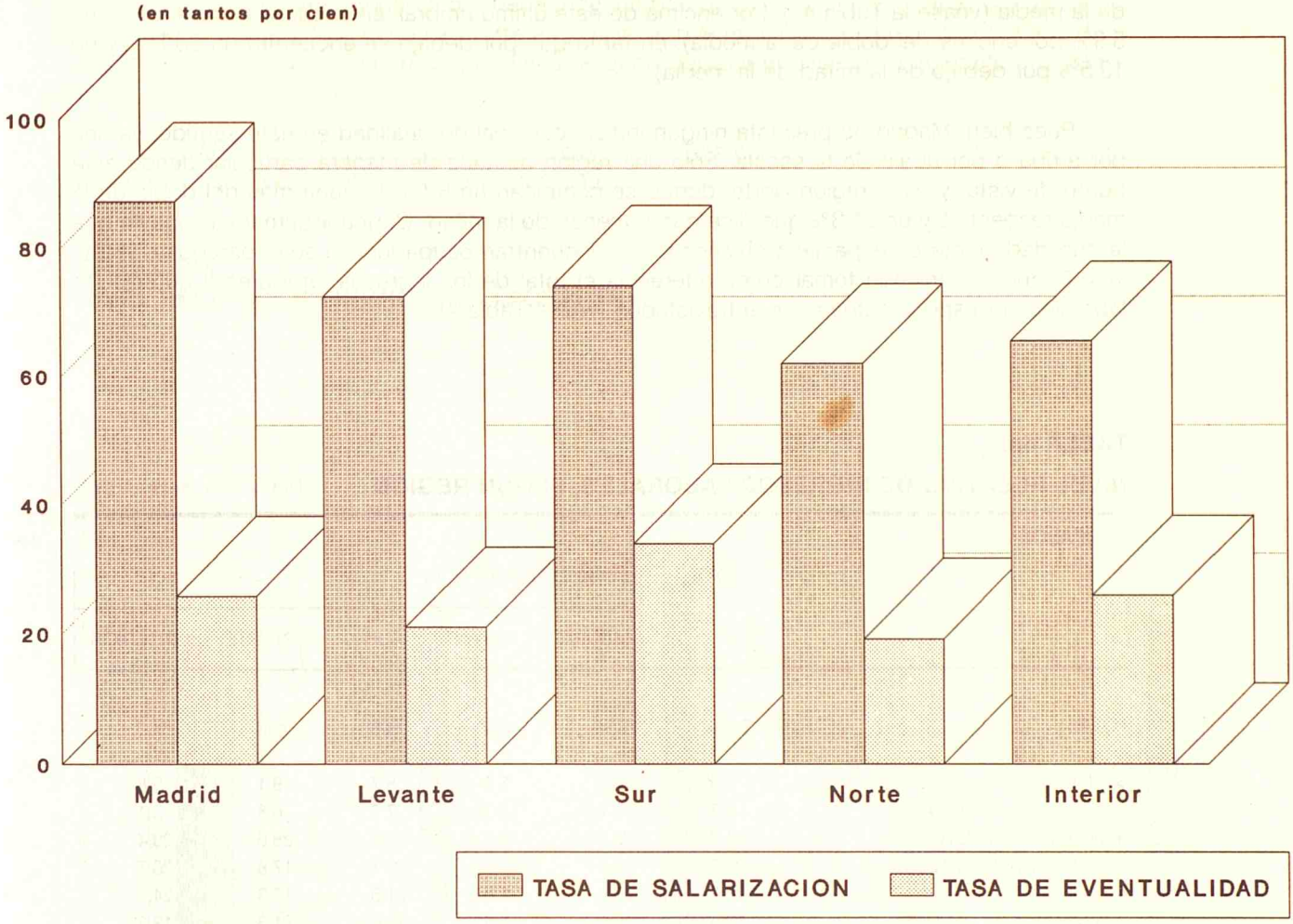
TABLA 3.

TIPO DE ESTABLECIMIENTO, SEGUN REGION

ASALARIADOS

	TOTAL	ZONA DE RESIDENCIA				
		MADRID	LEVANTE	SUR	NORTE	INTERIOR
TOTAL	2425	392	731	495	373	434
SECTOR PUBLICO						
ADMON. PUBLICA (CNAE 91,92)	11.0	14.6	7.0	13.5	10.5	12.0
ADMON. PUBLICA (RESTO)	9.3	9.0	6.5	11.5	8.6	12.2
EMPRESA PUBLICA	7.8	8.7	5.6	8.6	12.2	6.1
SECTOR PRIVADO						
EMPRESA PRIVADA +1000	7.8	11.8	7.7	2.7	12.6	5.9
EMPRESA PRIVADA 100-999	10.3	10.4	15.4	5.4	9.2	8.0
EMPRESA PRIVADA 25-99	10.8	8.2	12.3	12.0	8.3	11.3
EMPRESA PRIVADA 10-24	11.1	5.8	12.6	13.4	12.2	9.7
EMPRESA PRIVADA -10	16.6	11.9	19.9	17.6	13.3	17.1
EMPRESA PRIVADA N.S	11.3	16.1	10.0	11.8	10.2	9.7
SERVICIO DOMESTICO	2.1	2.5	2.3	1.3	1.5	3.0
RESTO	2.0	1.0	.7	2.1	1.5	5.0

GRAFICO A
SITUACION LABORAL SEGUN REGION



Por lo que se refiere al Tipo de Establecimiento, el perfil de la región madrileña se caracteriza, además de por el extraordinario peso del sector público (y dentro de él, del aparato administrativo), por el peso de la gran empresa privada: un 22.2 de los asalariados dicen trabajar en empresas de más de 100 empleados, pero hay que tener en cuenta, además, que la mayor parte de los entrevistados que no han sabido contestar el tamaño de la empresa pertenecen con alta probabilidad a grandes empresas, y Madrid aporta la proporción más alta de esta categoría ("empresa privada N.S.": 16.1%). Desde esta perspectiva, el perfil de Madrid contrasta, en especial, con la región Levante, que combina la menor proporción de asalariados en el sector público con la mayor proporción en empresas de menos de 100 empleados (44.8%).

Como ya vimos, algunas de las hipótesis habituales sobre la evolución reciente del mercado de trabajo tratan de correlacionar los reajustes característicos de la poscrisis con procesos ambivalentes de dualidad social. Cabría suponer, en este sentido, que Madrid está particularmente sometida a este tipo de procesos. En una primera aproximación al fenómeno de la segmentación del mercado de trabajo (y de la correlativa precarización de la fuerza de trabajo), pudimos constatar que ello no tenía un especial impacto en Madrid, al menos en lo que se refiere a la contratación no estable. Cabría responder que el hecho de que Madrid y Levante presenten los índices más bajos de segmentación laboral no hace sino reflejar la mejor organización de los trabajadores de estas regiones a la hora de defender sus intereses. Cabría suponer, entonces, que el fenómeno es más sutil y que hay que detectarlo en otros aspectos sociolaborales y, en último término, en los ingresos.

Con el fin de responder este tipo de interrogantes, hemos elaborado una escala que distingue seis niveles de ingresos en relación con la media de cada una de las regiones de estudio.

La escala va desde quienes ganan por su trabajo más del doble de la media a quienes ganan por debajo de la mitad de la media (dicho sea de paso, este último es el indicador de pobreza establecido y utilizado por la Comisión Europea). Para el conjunto nacional, la mitad de los entrevistados han declarado unos ingresos laborales que se encuentran entre un 75% y un 150% de la media (véase la Tabla 4a). Por encima de este último umbral, se encuentra un 14.6% (y un 5.9% por encima del doble de la media), en tanto que por debajo se encuentra un 35.7% (y un 13.5% por debajo de la mitad de la media).

Pues bien, Madrid no presenta ningún indicio especial de dualidad en este sentido, ya sea por arriba o por abajo de la escala. Sólo una región destaca de manera particular desde este punto de vista, y es la región Norte, donde se combinan un 8% que gana más del doble de la media respectiva y un 21.3% que dice ganar menos de la mitad. Cabría argumentar todavía que la dualidad afecta en especial a quienes no se encuentran ocupados, ya sean parados o inactivos, lo que recomienda tomar como referencia el total de los ingresos familiares y no sólo los laborales correspondientes a los entrevistados (véase Tabla 4b).

TABLA 4a.

NIVEL RELATIVO DE INGRESOS LABORALES, SEGUN REGION

OCUPADOS

	TOTAL	ZONA DE RESIDENCIA				
		MADRID	LEVANTE	SUR	NORTE	INTERIOR
TOTAL	2510	354	691	508	458	500
>2 MEDIA	5.9	5.2	5.2	5.7	8.1	5.8
>1.5 MEDIA<2 MEDIA	8.7	7.4	11.1	7.7	6.8	9.1
>MEDIA<1.5 MEDIA	24.2	22.8	24.0	25.0	28.6	20.4
>.75 MEDIA<MEDIA	25.5	25.8	27.5	28.1	17.8	26.7
>.5 MEDIA<.75 MEDIA	22.2	27.0	21.6	21.5	17.3	24.9
<.5 MEDIA	13.5	11.9	10.6	12.0	21.3	13.2

TABLA 4b.

NIVEL RELATIVO DE INGRESOS FAMILIARES, SEGUN REGION

TODOS LOS HOGARES

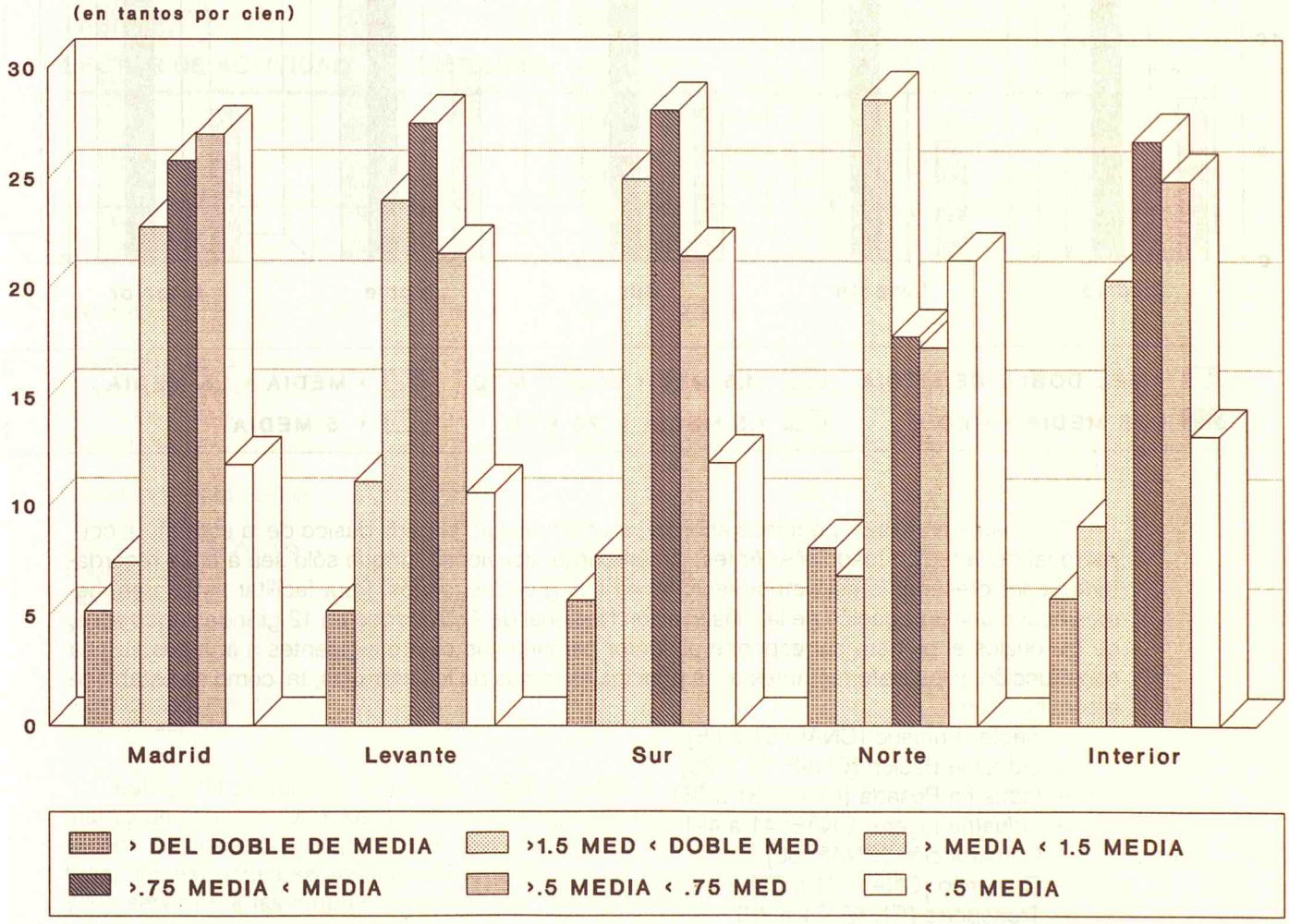
	TOTAL	ZONA DE RESIDENCIA				
		MADRID	LEVANTE	SUR	NORTE	INTERIOR
TOTAL	5472	692	1404	1330	946	1100
>2 MEDIA	7.1	7.3	5.4	7.3	9.2	6.9
>1.5 MEDIA<2 MEDIA	8.8	8.6	8.7	7.1	8.6	11.4
>MEDIA <1.5 MEDIA	19.9	19.4	16.9	21.0	24.6	18.5
>.75 MEDIA <MEDIA	18.0	23.1	21.6	16.1	11.9	17.6
>.5 MEDIA <.75 MEDIA	25.2	22.1	24.9	28.9	26.8	21.6
<.5 MEDIA	21.1	19.6	22.5	19.6	19.0	24.0

La dispersión de los datos es algo mayor en este caso, aunque no tanto por arriba (la proporción de hogares que declaran ingresar más del doble de la media es del 7.1%) como por la

parte baja de la escala, donde el índice de pobreza afecta a un 21.1% de los hogares (3). Pues bien, tampoco Madrid presenta en este caso síntomas especialmente acusados de dualidad o polaridad social (4), siendo esta vez la región Interior la que destaca claramente del resto, con casi uno de cada cuatro hogares por debajo del umbral de pobreza. Es probable, sin embargo, que tanto la polaridad de la región Norte en lo que se refiere a ingresos laborales como la de la región Interior respecto a ingresos familiares se expliquen por el peso de la agricultura y del hábitat rural, en ambos casos.

Los gráficos B y C nos ilustran la situación en ambos casos, ya sea tomando como como referencia los ingresos laborales, ya los familiares.

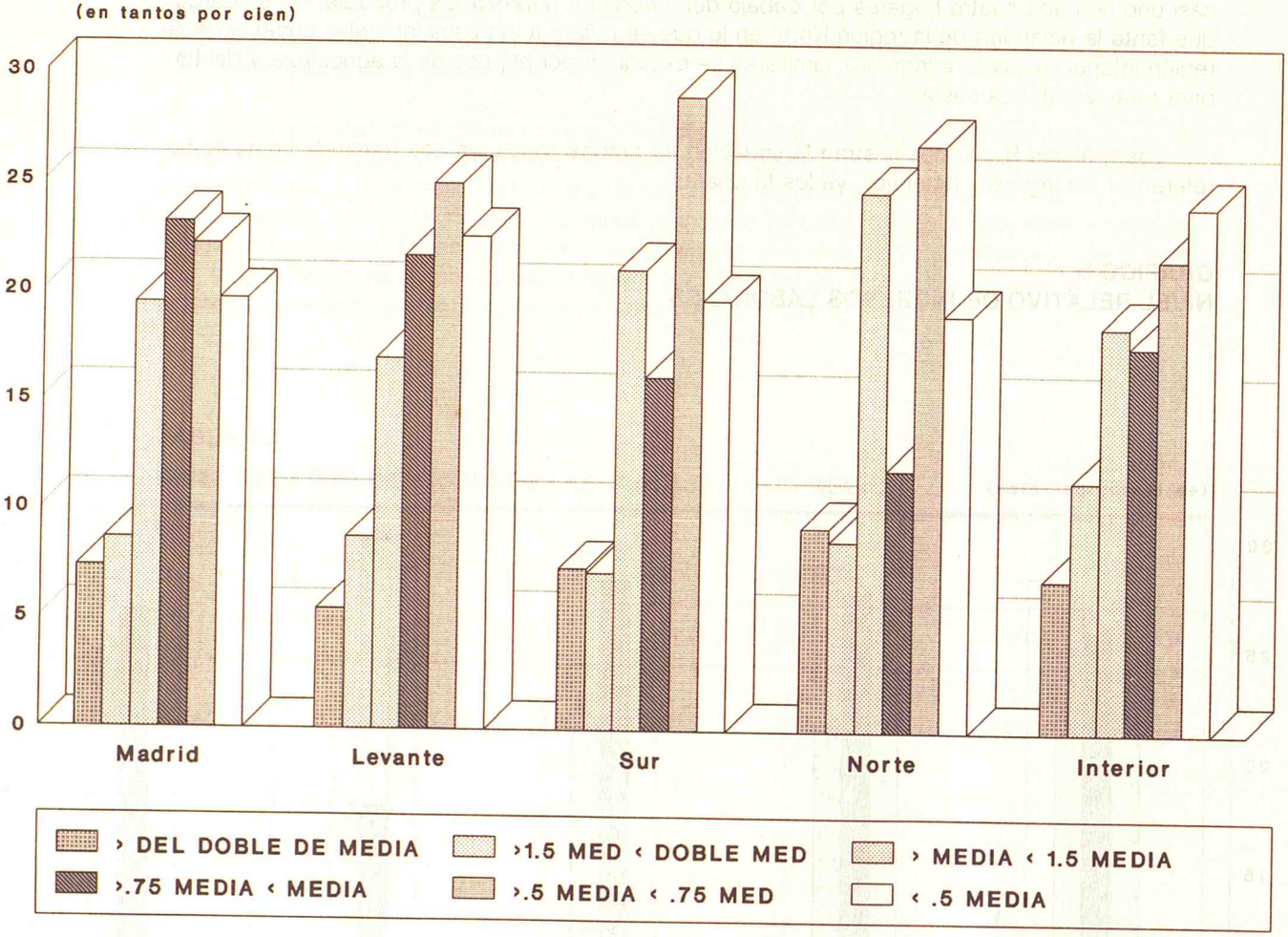
GRAFICO B
NIVEL RELATIVO DE INGRESOS LABORALES



(3) La media de ingresos declarados por hogar es, a nivel nacional, de 143.7 mil pts., en tanto que las regiones presentan las siguientes medias: Madrid=183.2 mil pts.: Levante=161.9 mil; Sur=115.3 mil; Norte=145.4 mil; Interior=128.7 mil.

(4) Recordemos que la muestra de nuestro estadio está extraída del Censo Electoral, de manera que la encuesta no dice nada de las bolsas de inmigrantes no nacionalizados.

GRAFICO C
NIVEL RELATIVO DE INGRESOS FAMILIARES



Con estas premisas, podemos abordar, a continuación, el perfil básico de la estructura ocupacional de la región madrileña. Antes, sin embargo, conviene, aunque sólo sea a título recordatorio, tener presente la estructura sectorial en sus grandes rasgos. Para facilitar esta tarea, hemos hecho una agregación de la Clasificación Nacional de Actividades en 12 grandes apartados, de los cuales el primero corresponde al sector primario, los cuatro siguientes a la industria y la construcción, y los siete restantes a las principales ramas de los servicios, tal como se establece a continuación.

- Sector Primario [CNAE: 01 a 06]
- Industria Básica [CNAE: 11 a 25]
- Industria Pesada [CNAE: 31 a 38]
- Industria Ligera [CNAE: 41 a 49]
- Construcción [CNAE: 50]
- Comercio [CNAE: 61 a 67]
- Transporte [CNAE: 71 a 76]
- Servicios económicos [CNAE: 81 a 86]
- Servicios sociales [CNAE: 95 a 97]
- Administración pública [CNAE: 91 y 92]
- Resto de la Administración: "Reproducción" (5)[CNAE: 93 y 94]
- Servicio doméstico [CNAE: 98]

El primer dato a tener en cuenta es que el el sector primario se encontraba, en el momento de nuestra encuesta, justamente en el umbral del 10%, a nivel nacional, como consecuencia de la rápida reducción que ha experimentado en los últimos años, tanto por razones demográficas como económicas (especialmente notorias tras la integración de España en la Comunidad Euro-

pea). Se trata, sin embargo, de un rasgo que afecta muy desigualmente a nuestras regiones, pues mientras es ya inexistente en Madrid y casi irrelevante en Levante (4.3% de los ocupados), representa proporciones todavía muy significativas del resto de las regiones (véase Tabla 5).

La segunda observación se refiere al peso de la industria (6), pues la tradicional vocación de servicios de la región metropolitana madrileña no impide la presencia simultánea de un aparato industrial diversificado y de un peso casi equiparable a la media nacional, tan sólo superado claramente por la región Levante (en lo que se refiere tanto a la industria "pesada" como a la "ligera") y, parcialmente, por la región Norte (en lo que se refiere, especialmente, a la industria "pesada").

En cualquier caso, la peculiaridad sectorial de la región madrileña radica en su condición de principal centro de servicios del Estado, de suerte que, si exceptuamos el comercio y la hostelería, la totalidad de los servicios restantes tienen en esta región un peso incomparablemente mayor que en el resto de España. Conviene observar, en particular, los sectores que, de manera genérica, podemos denominar "servicios al público y a las empresas", tal como aparecen agrupados en la tabla 5 (entre el comercio y el servicio doméstico), que dan empleo a la mitad de los ocupados de la región metropolitana. Conviene observar, asimismo, el contraste entre esta región y la región Levante.

TABLA 5.
SECTOR DE ACTIVIDAD, SEGUN REGION

	TOTAL	ZONA DE RESIDENCIA				
		MADRID	LEVANTE	SUR	NORTE	INTERIOR
TOTAL	3381	447	998	677	606	654
PRIMARIO	10.0	.4	4.3	13.7	16.3	15.7
INDUSTRIA BASICA	6.2	6.7	6.5	5.9	7.6	4.6
INDUSTRIA PESADA	6.6	5.7	9.6	2.8	9.0	4.5
INDUSTRIA LIGERA	12.2	9.1	17.6	7.8	9.4	13.3
CONSTRUCCION	7.3	5.8	7.0	9.1	6.1	8.2
COMERCIO Y HOSTELERIA	20.8	17.4	23.2	22.3	20.3	18.5
TRANSPORTE	4.7	9.5	3.7	3.6	4.5	4.4
SERVICIOS ECONOMICOS	7.4	12.8	9.2	6.5	4.3	4.6
ADMON. PUBLICA	10.2	14.5	6.1	11.7	9.6	12.7
"REPRODUCCION"	9.2	10.3	8.5	9.7	8.4	9.6
SERVICIOS SOCIALES	2.8	4.0	1.4	5.0	2.6	2.2
SERV. DOMESTICO	2.4	3.8	2.9	2.2	1.8	1.7
"SERVICIOS AL PUBLICO Y A LAS EMPRESAS":	35.3	51.1	28.9	36.5	29.4	33.5

Este perfil sectorial tiene efectos notorios sobre la estructura ocupacional, siendo el más llamativo de ellos, en términos de los grandes grupos ocupacionales, el peso extraordinario de los grupos de profesionales y, en particular, de los de nivel superior (véase Tabla 6). En otras palabras, una estructura sectorial que pivota, de manera característica, sobre los servicios al público y los servicios a las empresas implica una gran capacidad de regulación del sistema social en su conjunto, que combina un alto consumo y producción de información con un alto componente de tratamiento y atención de personas (especialmente visible en el sector que hemos llamado de "reproducción"), lo que suele recaer sobre personal altamente cualificado. Esto es lo que hace que el perfil ocupacional de las regiones metropolitanas vaya asociado a su extraordinaria concentración de capital humano.

(5) Designamos con este nombre a la agregación de Enseñanza y Sanidad.
(6) La industria ha sido agrupada en tres grandes "paquetes": la "básica", que va desde la extracción de minerales a la química básica, pasando por la energética; la "pesada", que incluye las ramas del metal, la electrónica y el transporte, y la "ligera", que incluye prácticamente la industria manufacturera, caracterizada, generalmente y entre otras cosas, por un menor tamaño de empresa.

TABLA 6.

GRANDES GRUPOS OCUPACIONALES, SEGUN REGION

	TOTAL	ZONA DE RESIDENCIA				
		MADRID	LEVANTE	SUR	NORTE	INTERIOR
TOTAL	3390	448	1003	678	606	654
DIRECTIVOS Y SUPERVISORES	7.4	7.5	6.9	7.2	9.4	6.5
PROFES. SUPERIORES	9.2	13.9	9.6	9.6	7.3	6.8
PROF. AUXILIARES	10.4	12.3	9.9	10.3	10.3	9.7
ADMON. Y SERVICIOS	37.5	34.3	32.4	43.7	39.8	39.0
CUALIFICADOS	25.5	20.4	33.3	18.1	24.4	25.6
NO CUALIFIC.	9.7	11.6	6.7	11.1	8.7	12.4
INCLASIF.	.3	.0	1.1	.0	.0	.0
TOTAL PROFESIONALES:	19.6	26.2	19.5	19.9	17.6	16.5

Este dato resulta tanto más llamativo por cuanto contrasta con una proporción de trabajadores "no cualificados" claramente superior a la media, siendo este el primer síntoma inequívoco de una dualidad o polaridad relativamente acusada en la región metropolitana, en comparación con la sociedad española en su conjunto.

También en lo que se refiere a la estructura ocupacional sobresale el contraste de perfil entre la región madrileña y la región Levante, pues al ya mencionado diferente peso de los profesionales hay que añadir el diferente peso de los trabajadores manuales "cualificados". Ambos datos anticipan ciertas diferencias en la estructura de clase de ambas regiones, tal como queda expuesto en el próximo apartado.

TABLA 7.

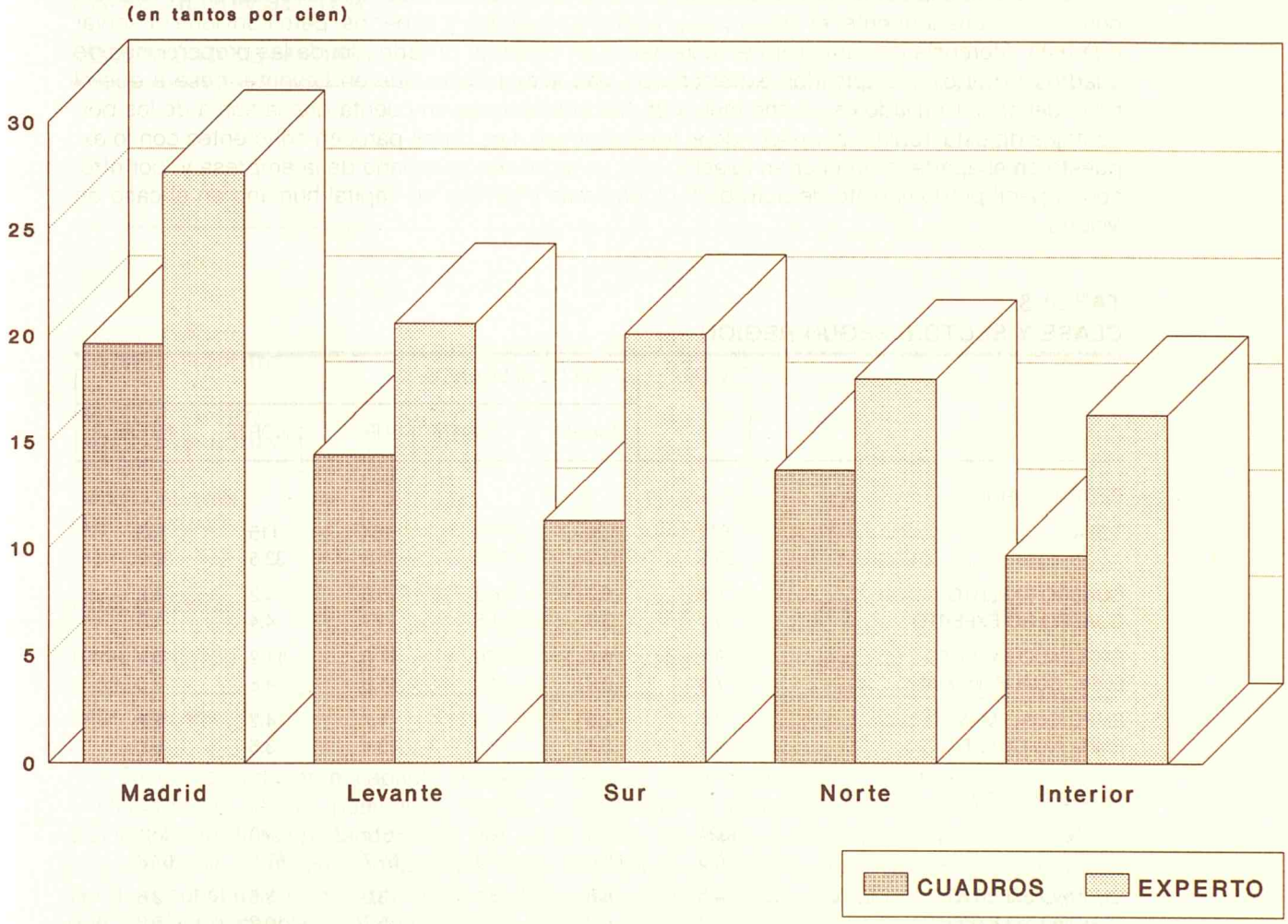
ESTRUCTURA DE CLASE, SEGUN REGION

	TOTAL	ZONA DE RESIDENCIA				
		MADRID	LEVANTE	SUR	NORTE	INTERIOR
TOTAL	3211	437	938	640	572	624
CLASES PROPIETARIAS						
EMPLEADOS	3.4	1.9	5.4	2.6	2.4	3.2
AUTONOMO EXPERTO	2.8	3.0	3.4	3.0	2.8	1.6
AUTONOMO CUALIFICADO	11.5	4.6	12.5	11.8	12.9	13.0
AUTONOMO NO CUALIFICADO	10.4	3.4	6.9	7.4	19.7	15.2
CUADROS ORGANIZATIVOS						
DIRECTIVO EXPERTO	2.5	3.8	2.4	3.2	1.9	1.5
DIRECTIVO NO EXPERTO	1.2	.6	1.3	.9	1.2	1.7
SUPERVISOR EXPERTO	4.3	7.8	4.9	3.0	2.8	3.4
SUPERVISOR NO EXPERTO	5.5	7.4	5.8	4.2	7.8	3.1
EMPLEADOS						
EMPLEADO EXPERTO	3.0	4.4	2.9	3.3	2.7	2.0
EMPLEADO SEMIEXPERTO	7.6	8.7	7.0	7.6	7.8	7.8
EMPLEADO CUALIFICADO	28.6	34.7	30.4	28.6	23.1	26.6
EMPLEADO NO CUALIFICADO	19.2	19.8	17.1	24.5	14.6	20.8
TOTAL CUADROS:	13.5	19.6	14.4	11.3	13.7	9.7
TOTAL EXPERTOS (excepto empleadores):	20.2	27.7	20.6	20.1	18.0	16.3

2. LA ESTRUCTURA DE CLASE

Según adelantamos, la comparación interregional de la estructura de clase va a apoyarse principalmente en la Nueva Categoría Socioeconómica. Este modelo está diseñado de manera tal que facilita dos indicadores del peso relativo de la nueva clase media, lo que es tanto como decir de la modernidad de la estructura de clase. Estos dos indicadores no son otros que la proporción de Cuadros organizativos y de Expertos en el conjunto de la estructura. Tal como puede apreciarse en la parte inferior de la Tabla 7 (o, si se prefiere, en el Gráfico D), la Comunidad de Madrid sobresale extraordinariamente en cada uno de ellos, hasta el punto de que constituye la única de nuestras regiones que supera con claridad las respectivas medias nacionales. La segunda región en este sentido (Levante) apenas supera estas medias, en tanto que el resto de las regiones se sitúa siempre por debajo. Datos tan contundentes (la proporción de cuadros se sitúa seis puntos porcentuales por encima de la media: 19.6% versus 13.5%; en tanto que la de Expertos se sitúa 7.5 puntos por encima: 27.7% versus 20.2%) constituyen el efecto acumulado de (en el orden de nuestra exposición): a) una alta tasa de ocupación femenina; b) una alta tasa de salarización; c) un perfil sectorial que pivota en los **servicios al público y a las empresas;** d) un perfil ocupacional altamente profesionalizado, etc.

GRAFICO D
CLASE MEDIA SEGUN REGION



Desde la perspectiva general de este proyecto de investigación, cabría decir que la región metropolitana conjuga de manera particularmente acusada las características atribuidas a las sociedades de capitalismo avanzado, de tal suerte que los rasgos que acabamos de mencionar no son, a su vez, sino síntomas o resultantes de su mayor desarrollo económico. Tal como vimos en el capítulo anterior, uno de los rasgos de este desarrollo es la participación laboral de la mu-

jer, de manera preferente, en el sector servicios, y, en particular, en el sector público, como consecuencia de la externalización de funciones o tareas reproductivas por parte de la familia que son socialmente asumidas como servicios públicos. El resultado último de este proceso es tanto más relevante por cuanto, como vimos, el nexo entre clase y Estado o sector público parecía presentar una lógica asociada al género. Nos interesa, por consiguiente, observar la manera en que la posición de clase de la mujer depende del sector público en nuestra región metropolitana.

Comenzaremos mostrando la importancia relativa del sector público en el contexto de las economías regionales, para luego presentar la estructura de clase de ambos sectores, público y privado, y terminar arrojando alguna luz sobre la compleja articulación entre clase, sector y género.

La Tabla 8 muestra la estructura clasista de cada sector para cada una de las regiones de estudio. Según vimos con anterioridad, el sector público emplea a casi el 30% de los asalariados españoles. En el caso de la Comunidad de Madrid, el sector público emplea exactamente uno de cada tres asalariados, proporción, a primera vista, similar a la de otras regiones como Sur, Norte o Interior, pero no debemos olvidar que la tasa de salarización es en Madrid mucho más alta, lo que implica fuertes diferencias en términos absolutos. Si tomamos como referencia la tasa de salarización, la región más próxima a Madrid es, como se recordará, Levante, que, sin embargo, es la que más se aleja de Madrid en cuanto al peso relativo del sector público (sólo uno de cada cinco empleos asalariados es público), lo que nos proporciona nuevamente el principal elemento de contraste.

En cuanto a la estructura clasista de los sectores, el primer dato a retener es, en coherencia con lo visto anteriormente, el mayor peso relativo de cuadros y expertos, pero conviene observar que esta diferencia es particularmente llamativa en el sector privado, donde las proporciones de cuadros expertos y empleados expertos son más altas incluso que en Levante, pese a que el peso del sector privado es mucho menor en Madrid (téngase en cuenta que la suma de los porcentajes de esta Tabla 8 corresponde al total regional). Los datos parecen coherentes con lo expuesto en el apartado anterior en relación, por un lado, con el tamaño de la empresa y, por otro, con el perfil predominante de actividad, mucho más intensivo en capital humano en el caso de Madrid.

TABLA 8.
CLASE Y SECTOR, SEGUN REGION

	TOTAL	ZONA DE RESIDENCIA				
		MADRID	LEVANTE	SUR	NORTE	INTERIOR
SECTOR PUBLICO						
TOTAL	678	126	139	164	115	133
	29.5	33.2	20.7	34.3	32.5	32.2
CUADRO EXPERTO	4.9	6.7	4.2	5.3	4.2	4.8
CUADRO NO EXPERTO	2.1	3.0	1.5	1.1	4.4	1.3
EMPLEADO EXPERTO	9.1	6.8	7.6	11.0	11.2	9.4
EMPL. CUALIF. NOMAN	7.3	8.8	4.0	11.9	4.8	8.0
EMPL. CUAL. MAN	2.1	2.0	.8	1.7	4.2	2.7
EMPL. NO CUALIF	4.0	5.7	2.5	3.4	3.6	6.0
SECTOR PRIVADO						
TOTAL	1624	254	535	314	240	281
	70.5	66.8	79.3	65.7	67.5	67.8
CUADRO EXPERTO	4.5	6.6	6.1	3.0	3.5	2.6
CUADRO NO EXPERTO	7.3	6.2	8.4	5.7	10.2	5.8
EMPLEADO EXPERTO	5.6	8.2	6.1	3.6	5.7	4.9
EMPL. CUALIF. NOMAN	12.8	16.6	12.3	12.9	9.3	12.9
EMPL. CUAL. MAN	17.7	12.3	25.3	11.5	18.8	16.3
EMPL. NO CUALIF	22.7	17.0	21.2	29.1	19.9	25.4

BASE: ASALARIADOS

La Tabla 9 nos permite hacer una comparación precisa del perfil de los sectores público y privado en la Comunidad de Madrid, aunque sólo sea para profundizar en lo que acabamos de apuntar. Pues si bien es verdad que existe una clara asimetría entre ambos sectores, hay que tener en cuenta al mismo tiempo que justamente lo característico de Madrid es que tal asimetría no es tan acusada como en otras regiones. Ello es particularmente visible en el caso de los expertos, tanto cuadros como empleados, pues si comparamos los datos de esta Tabla 9 con los de su correlativa a nivel nacional (Tabla 7b del capítulo anterior), podemos observar que mientras la relación entre cuadros expertos del sector público y del sector privado es de 2.6 a nivel nacional, en Madrid desciende a 2, y la relación entre empleados expertos de ambos sectores pasa de 3.9 a 1.7.

Conviene destacar, asimismo, el peso de los empleados dedicados a tareas cualificadas no manuales, característicos de actividades del sector servicios, que alcanzan en el sector privado de la Comunidad de Madrid una proporción casi paritaria (uno de cada cuatro) a la del sector público, proporción claramente superior a la de los empleos manuales de similar grado de cualificación. Estas proporciones se invierten en el sector privado a nivel nacional, donde predominan los empleos cualificados dedicados a tareas manuales (uno de cada cuatro, según puede apreciarse en la mencionada Tabla 7b del capítulo anterior).

TABLA 9.

CLASE, SEGUN SECTOR

COMUNIDAD DE MADRID

	TOTAL	SECTOR	
		SECTOR PUBLICO	SECTOR PRIVADO
TOTAL	381	126	254
CUADRO EXPERTO	13.2	20.2	9.8
CUADRO NO EXPERTO	9.2	9.2	9.2
EMPLEADO EXPERTO	15.0	20.6	12.2
EMPL. CUALIF. NOMAN	25.4	26.5	24.9
EMPL. CUAL. MAN	14.4	6.2	18.5
EMPL. NO CUALIF	22.7	17.3	25.4
TOTAL CUADROS:	22.4	29.4	19.0
TOTAL EXPERTOS:	28.2	40.8	22.0

BASE: ASALARIADOS

Tal como vimos en el capítulo anterior, la relación entre clase y sector (público-privado) está mediada por el género, pues en la medida en que la familia externaliza funciones que venía tradicionalmente desempeñando y que son socialmente asumidas como servicios públicos (funciones que implican, de una forma u otra, trato, atención o cuidado de personas), el sector público tiende a constituirse como un mercado de trabajo privilegiado para la mujer. Vimos, asimismo, que la mujer española está igualando, en términos relativos, la ocupación de posiciones de cierto privilegio y que el sector público se presenta como el escenario más adecuado para esa equiparación.

Se trata de argumentos que, a priori, deberían encontrar el grado más alto de corroboración en una región metropolitana como Madrid. Las Tablas 10a y 10b ofrecen información precisa y complementaria sobre la relación triangular entre clase, sector y género. Antes de incurrir en in-

necesarias redundancias por nuestra parte, dejamos al lector la tarea de interpretar el grado de corroboración de tales argumentos, así como las eventuales peculiaridades del caso madrileño en este punto crucial de la investigación.

TABLA 10a.

CLASE Y GENERO, SEGUN SECTOR

	TOTAL	GENERO	
		VARON	MUJER
SECTOR PUBLICO			
TOTAL	126	82	44
CUADRO EXPERTO	20.2	22.1	16.5
CUADRO NO EXPERTO	9.2	9.0	9.5
EMPLEADO EXPERTO	20.6	14.4	32.4
EMPL. CUALIF. NOMAN	26.5	22.9	33.4
EMPL. CUAL. MAN	6.2	8.6	1.5
EMPL. NO CUALIF	17.3	23.0	6.6
SECTOR PRIVADO			
TOTAL	254	158	97
CUADRO EXPERTO	9.8	12.4	5.5
CUADRO NO EXPERTO	9.2	13.7	1.9
EMPLEADO EXPERTO	12.2	10.0	15.9
EMPL. CUALIF. NOMAN	24.9	15.7	39.9
EMPL. CUAL. MAN	18.5	27.8	3.3
EMPL. NO CUALIF	25.4	20.4	33.6

TABLA 10b.

CLASE Y SECTOR, SEGUN GENERO

	TOTAL	SECTORP	
		SECTOR PUBLICO	SECTOR PRIVADO
VARON			
TOTAL	240	82	158
CUADRO EXPERTO	15.7	22.1	12.4
CUADRO NO EXPERTO	12.1	9.0	13.7
EMPLEADO EXPERTO	11.5	14.4	10.0
EMPL. CUALIF. NOMAN	18.2	22.9	15.7
EMPL. CUAL. MAN	21.2	8.6	27.8
EMPL. NO CUALIF	21.3	23.0	20.4
MUJER			
TOTAL	141	44	97
CUADRO EXPERTO	9.0	16.5	5.5
CUADRO NO EXPERTO	4.3	9.5	1.9
EMPLEADO EXPERTO	21.0	32.4	15.9
EMPL. CUALIF. NOMAN	37.8	33.4	39.9
EMPL. CUAL. MAN	2.7	1.5	3.3
EMPL. NO CUALIF	25.2	6.6	33.6

Conviene, por último, comprobar, en el ámbito de Madrid, la relativa autonomía de los fenómenos de clase y de género. Con el fin de poder hacer un análisis de varianza por separado para ambos géneros (sin perder significación estadística), vamos a utilizar una versión resumida de la Nueva Categoría Socioeconómica. Esta versión agrupa las Clases propietarias y los Cuadros organizativos en dos únicas categorías: Expertos y No expertos, al tiempo que agrupa a los empleados expertos y semiexpertos en una única categoría. Para el conjunto de la Comunidad de Madrid, las siete categorías resultantes explican en torno al 26% de la varianza (más de lo que explicaban doce categorías para el conjunto nacional), como puede apreciarse en la Tabla 4a, proporción que aumenta ligeramente para los varones (al contrario de lo que ocurría a nivel nacional, que aumentaba sobre todo para las mujeres), en tanto que se mantiene para las mujeres (compárense las tablas 11b y 11c)(7).

(7) Recordemos que el número de casos de que hablan estas tablas no es el real, sino el resultante de darle a Madrid el peso que realmente tiene en el conjunto nacional.

TABLA 11a.

ANALISIS DE LA VARIANZA DE LOS INGRESOS LABORALES SEGUN NUEVA CATEGORIA SOCIOECONOMICA RESUMIDA

COMUNIDAD DE MADRID

Variable	Valor		Media	Desviación estándard	Casos
Para toda la muestra			114.4818	79.7800	342
CLASES PROPIETARIAS					
NCSERES	1.00	PROPIETARIO EXPERTO	200.2221	100.2573	8
NCSERES	2.00	PROPIET. NO EXPERTO	119.8489	76.4188	23
CUADROS ORGANIZATIVOS					
NCSERES	3.00	CUADRO EXPERTO	209.6587	154.1052	37
NCSERES	4.00	CUADRO NO EXPERTO	138.2465	69.0373	28
EMPLEADOS					
NCSERES	5.00	EMPLEADO EXPERTO	121.5042	64.7489	43
NCSERES	6.00	EMPL. CUALIFICADO	95.6351	32.8430	130
NCSERES	7.00	EMPL. NO CUALIF.	74.6665	36.8626	72

N = 448
Casos perdidos = 106 ó 23.7 PCT.

Análisis de varianza

Fuente	Suma de cuadrados	Grados de libertad	Media cuadrada	F	Significatividad
Entre grupos	574723.1218	6	95787.1870	20.1016	.0000
Linearidad	397159.1483	1	397159.1483	83.3466	.0000
Desv. de la linearidad	177563.9736	5	35512.7947	7.4526	.0000
	R = -.4277		R^2 = .1829		
Dentro de grupos	1596325.4030	335	4765.1505		
	Eta = .5145		Eta^2 = .2647		

TABLA 11b.

ANALISIS DE LA VARIANZA DE LOS INGRESOSSOS LABORALES SEGUN NUEVA CATEGORIA SOCIOECONOMICA RESUMIDA

COMUNIDAD DE MADRID. VARONES

Variable	Valor		Media	Desviación estándard	Casos
Para toda la muestra			130.8032	88.2852	215
CLASES PROPIETARIAS					
NCSERES	1.00	PROPIETARIO EXPERTO	220.5958	92.5361	7
NCSERES	2.00	PROPIET. NO EXPERTO	135.8683	78.0748	18
CUADROS ORGANIZATIVOS					
NCSERES	3.00	CUADRO EXPERTO	233.4045	172.2433	26
NCSERES	4.00	CUADRO NO EXPERTO	147.9597	72.5863	23
EMPLEADOS					
NCSERES	5.00	EMPLEADO EXPERTO	137.8022	54.7253	19
NCSERES	6.00	EMPL. CUALIFICADO	101.7271	30.5886	82
NCSERES	7.00	EMPL. NO CUALIF.	91.8549	33.6721	41

N = 288
Casos perdidos = 73 ó 25.5 PCT.

Análisis de varianza

Fuente	Suma de cuadrados	Grados de libertad	Media cuadrada	F	Significatividad
Entre grupos	472713.2915	6	78785.5486	13.7256	.0000
Linearidad	310357.1277	1	310357.1277	54.0689	.0000
Desv. de la linearidad	162356.1638	5	32471.2328	5.6570	.0001
	R =-.4315		R^2 = .1862		
Entre grupos	1193925.6889	208	5740.0274		
	Eta = .5326		Eta^2 = .2836		

TABLA 11c.
ANALISIS DE LA VARIANZA DE LOS INGRESOS LABORALES SEGUN NUEVA CATEGORIA SOCIOECONOMICA RESUMIDA

COMUNIDAD DE MADRID. MUJERES

Variable	Valor		Media	Desviación estándard	Casos
Para toda la muestra			86.9318	52.6918	127
CLASES PROPIETARIAS					
NCSERES	1.00	PROPIETARIO EXPERTO	98.8050	117.3955	1
NCSERES	2.00	PROPIET. NO EXPERTO	67.9950	43.4250	5
CUADROS ORGANIZATIVOS					
NCSERES	3.00	CUADRO EXPERTO	149.6942	69.3516	10
NCSERES	4.00	CUADRO NO EXPERTO	96.6132	26.4243	5
EMPLEADOS					
NCSERES	5.00	EMPLEADO EXPERTO	108.9645	70.0289	24
NCSERES	6.00	EMPL. CUALIFICADO	85.4275	34.2500	49
NCSERES	7.00	EMPL. NO CUALIF.	52.5769	28.2595	32

N = 160
Casos perdidos = 33 ó 20.6 PCT.

Análisis de varianza

Fuente	Suma de cuadrados	Grados de libertad	Media cuadrada	F	Significatividad
Entre grupos	92959.5234	6	15493.2539	7.2167	.0000
Linearidad	43152.8037	1	43152.8037	20.1005	.0000
Desv. de la linearidad	49806.7197	5	9961.3439	4.6400	.0007
	R =-.3508		R^2 = .1231		
Dentro de grupos	257622.8548	120	2146.8571		
	Eta = .5149		Eta^2 = .2652		

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Comunidad de Madrid, Consejería de Política Territorial (1991): *Madrid Región Metropolitana. Estrategia Territorial y Actuaciones*, ARPEGIO.

OECD (1990): *Labour Force Statistics. 1966-88*, Paris.

Ortí, Alfonso (1990): "Dominación de clase y configuración social del espacio: Madrid de capital de la oligarquía a capital del capital", Economía y Sociedad, 4, pp. 11-24.

Sánchez Ortiz, L. J. (1990): "Madrid capital del capital", Economía y Sociedad, 4, pp. 2536.

Tercera parte

La clase como agencia: análisis de la formación de clase

VI. Organización y acción de clase

1. ARTICULACION DE INTERESES Y ANALISIS DE CLASE

Como ya se dijo con anterioridad, el estudio de la clase ha oscilado entre el análisis de corte estructural enfocado sobre la posición social objetiva (lo que podíamos llamar la clase como "lugar social") y el análisis de la clase en cuanto agente que se constituye a partir de unas experiencias compartidas y que puede adquirir capacidad de acción colectiva (la clase como "agencia"). Los analistas sociales han optado por una u otra perspectiva por razones en parte ideológicas y en parte teóricas, de manera que, llegado el caso, unas mismas posiciones ideológicas han generado diversas opciones analíticas. En síntesis, cabe clasificar estas opciones según cuál sea la dimensión del fenómeno clasista que se coloque en el foco de atención:

- La posición objetiva respecto de la estructura social y, por ende, la comunidad de intereses "materiales".
- La comunidad de experiencia en materia sociolaboral, de oportunidades vitales, de estilos de vida...
- La capacidad de acuerdo, coordinación y acción colectiva a la hora de formular y defender una determinada comunidad de intereses.

No han faltado, por supuesto, los intentos de sintetizar o articular estas dimensiones (típicamente, mediante el proceso de **estructuración** de clase formulado por A. Giddens), pero cabe distinguir, en principio, las perspectivas teóricas según que pongan el énfasis, preferentemente, en la estructura de clase y en la posición social objetiva, como hace Wright, o en la formación de clase y en su potencial de agencia, como suelen hacer los weberianos (si bien no hay que olvidar la pretensión de E. O. Wright de engranar ambas dimensiones y sus perspectivas correspondientes).

En congruencia con esta doble perspectiva, tratamos de desarrollar nuestro argumento general en dos tiempos: el primero presenta un análisis de corte estructural acerca de la clase, tal como hemos tratado de hacer en la Parte II. El segundo trata, en cambio, de explorar y mostrar su potencial de acuerdo operativo y de acción colectiva a la hora de formular y defender intereses comunes, tal como nos proponemos hacer en esta Parte III: "La clase como agencia: análisis de la formación de clase". Hay que tener en cuenta, no obstante, que si bien el análisis electoral contenido en esta parte nos informa de un momento privilegiado en la formulación y defensa de intereses (al que vamos a dedicar el Capítulo VII), la configuración del electorado está mediada por procesos organizativos que están en el corazón de la formación de clase. De ahí la conveniencia de conocer, previamente, la capacidad de coordinación de la clase y sus mecanismos básicos de decisión, en términos de recursos asociativos (partidos y asociaciones de interés, sean de tipo sindical, empresarial o profesional), asunto que queremos abordar en este mismo capítulo.

Una vez que la Parte II ("análisis de la estructura") nos ha proporcionado una visión de conjunto de la estructura sobre la que se asienta la sociedad española, nuestro análisis va a centrarse en los procesos y mecanismos a través de los cuales se produce la definición, la representación y la defensa de los intereses de clase. En principio, hay dos perspectivas posibles para estudiar la articulación de intereses clasistas: la perspectiva macrosocial o **interclase,** tendente a comparar unas clases con otras, y la perspectiva microsocial o **intraclase,** que tiende a centrar su atención en la manera como se produce dicha articulación en el seno de una clase

determinada. Comenzaremos por adoptar una perspectiva macrosocial o **interclase,** con el fin de tener una idea de la situación comparativa de las clases, para luego pasar a un análisis empírico de los asalariados. Hay que advertir, en este punto, que este segundo momento del análisis no es todavía un análisis propiamente **intraclase,** sino que se encuentra, en realidad, a medio camino entre ambos tipos de análisis, toda vez que los asalariados en su conjunto están atravesados por una o más fronteras internas de clase, según los modelos de que se trate: una, en el caso de Wright, que distingue entre nueva clase media y clase trabajadora; dos, en el de Goldthorpe, que distingue entre clase de servicio, intermedia y obrera.

El análisis **interclase** tropieza, por lo pronto, con la consabida dificultad derivada de la asimetría entre la clase empresarial y la clase trabajadora. A mi juicio, conviene discernir tres tipos de asimetrías: en primer lugar, hay que tener en cuenta las asimetrías de carácter estructural, es decir, las que se desprenden directamente de la posición de clase respectiva, en cuanto determinantes de factores cruciales del proceso organizativo como son el volumen del colectivo a organizar y el volumen de recursos materiales a disposición de la organización.

En segundo lugar, intervienen los factores propiamente organizativos, derivados, por lo general, de la naturaleza de los intereses en cuestión, pues la dinámica del proceso organizativo, en cuanto proceso de formulación e integración de intereses, habrá de estar condicionada por la mayor o menor homogenidad de aquellos. Según la conocida tesis de C. Offe y H. Wiesenthal, la asimetría que se produce en este punto genera lógicas específicas de clase en la acción colectiva.

Por último, debemos prestar atención a las asimetrías que obedecen a los procesos histórico-concretos y, en nuestro caso, a la transición democrática. Desde este punto de vista, el monopolio de representación conseguido por la organización patronal desde el primer momento de la transición contrasta fuertemente con la división sobre la que basculó la transición sindical. A mi juicio, no cabe inferir este tipo de rasgos de alguno de los anteriores, por lo que deben ser tratados aparte.

Estas diferentes asimetrías deben ser tomadas en consideración a la hora de cualquier comparación **interclase,** sin que esta comparación quede invalidada por ellas. En este sentido, la dificultad principal con que tropieza la comparación no procede tanto de las asimetrías entre clase empresarial y clase trabajadora como de las asimetrías entre ambas juntas y la clase media. Pues, pese a todas las asimetrías anteriores, no es difícil observar que la dinámica organizativa de la patronal y de los sindicatos responde, en último término, a un paradigma definido por su carácter inclusivo, integrador y universalista, bajo el principio de la solidaridad de clase. Por contraste y ante la disyuntiva de integrarse en organizaciones de trabajadores, enfatizando así su condición de asalariada, o de promover sus propias organizaciones, la nueva clase media ha optado, típicamente, por esto último, defendiendo intereses particularistas, de ámbito profesional, mediante estrategias de exclusión y cierre.

Esta es, a mi juicio, la asimetría profunda y, por ende, la principal dificultad de la comparación de los hábitos asociativos entre las clases. De ahí, por ejemplo, el carácter frecuentemente compulsivo de la afiliación profesional, frente al carácter generalmente voluntario de la afiliación patronal o sindical. Cabría interpretar, en este sentido, que esta diferencia invalida la comparación **interclase** sobre el supuesto de ello sería como comparar la afiliación sindical con independencia de la existencia de libertad de asociación. Tal supuesto tiende a ignorar, sin embargo, que el carácter compulsivo de la afiliación profesional -cuando existe- no es tanto una consecuencia de la falta de libertades civiles como de la fuerza de la profesión, en cuanto **clase organizada y autoregulada,** para imponer sus designios.

Por lo que se refiere al análisis **intraclase** o, para ser más precisos, al análisis de la afiliación en el ámbito de los asalariados, hay que hacer, al menos, dos tipos de consideraciones: por lo pronto, es preciso diferenciar los dos paradigmas asociativos a que acabamos de referirnos: afiliación profesional versus sindical. Ahora bien, lejos de ser una peculiaridad de la clase media, ni empresarios ni trabajadores están exentos de la tentación particularista o, si se quiere, corporativa. De ahí la consabida contraposición entre sindicalismo de clase y sindicalismo corporativo, lo que recomienda tener presente esta diferenciación en nuestro análisis.

Antes de llegar a este punto, conviene, sin embargo, tratar de entender la lógica de la afiliación sindical y, en particular, responder a la siguiente pregunta: ¿tiene la afiliación sindical una lógica de clase? A diferencia de lo que ocurre, por ejemplo, en Inglaterra (país que nos servirá de referencia comparativa en esta III Parte), los datos relativos a España impiden dar una respuesta nítida y contundente, sea cual sea el modelo de clase elegido. Una doble hipótesis comenzará guiando, inicialmente, nuestros pasos, pues la afiliación sindical está sujeta, por lo pronto, a dos tipos de consideración: por un lado, depende de los intereses en cuestión (es decir, de cuáles sean los bienes materiales y los privilegios o disprivilegios en juego), de su grado de definición, de su relevancia social y económica, etc. Por otro lado, depende de los recursos (de todo tipo, incluida la habilidad estratégica) que cada grupo social es capaz de invertir y/o de conseguir al servicio de la acción colectiva.

En consecuencia, haremos un análisis de la afiliación, en primer lugar, desde el doble punto de vista de la Situación Laboral y del Tipo de Establecimiento. Como se recordará, estas variables nos sirvieron, en un primer momento, para el análisis del mercado de trabajo y, por lo que se refiere a los asalariados, pretenden, en el caso de la Situación Laboral, dar cuenta de los derechos de los individuos sobre el puesto de trabajo, por lo que cabe plantearla en términos de **status** (es decir, como derechos compulsivamente reconocidos mediante contrato). Pues bien, de nuestra primera hipótesis se desprende que lo que -en esta ocasión- no alcanza a explicar la clase, debería explicarlo, cuando menos, en parte, el **status.** (Obsérvese que, llevada a sus últimas consecuencias, implica, entre otras cosas, que la mayor afiliación sindical debería corresponder a los funcionarios.)

El Tipo de Establecimiento (público-privado, tamaño, etc.) constituye, a mi juicio, un indicador privilegiado de la cantidad y de la calidad de los recursos que los asalariados pueden poner a disposición de la acción colectiva. No hay que recordar que esta es función, de manera crucial, de la complejidad de la organización del trabajo, que lo es, a su vez, del tamaño del centro, de la división del trabajo y del tipo de organización. Nuestra segunda hipótesis, complementaria de la primera, establece que el tamaño implica mayor variedad interna de la organización, mayor volumen de recursos y, en suma, mayor capacidad de acción colectiva. El sector público lleva al límite estos rasgos, al tiempo que refuerza el efecto de la Situación Laboral, en términos de derechos sobre el puesto.

En cuanto a las mencionadas dificultades de la clase a la hora de explicar la afiliación sindical, conviene anticipar que la principal de ellas radica, en efecto, en la propia incapacidad explicativa de esta variable (en cualquiera de sus modelos), en tanto no se la acompañe de otras que, como la que acabamos de señalar (sector público-privado), parecen haberse constituido en factores determinantes de la acción colectiva. Ahora bien, la dificultad es tanto más notoria en la medida en que utilizamos modelos multidimensionales como la Nueva Categoría Socioeconómica, ninguna de cuyas dimensiones (posición organizativa y cualificación, en el caso de los asalariados) establece por sí misma una correlación directa con el fenómeno en cuestión. Esto es claro en el caso de la cualificación, pues la afiliación aumenta cuando pasamos de los trabajadores no cualificados a los cualificados, pero deja de hacerlo (al menos, con la misma intensidad) cuando pasamos de estos últimos a los expertos, toda vez que estos se encuentran con la doble posibilidad, ya sea de recurrir a la acción individual, ya de recurrir a la acción colegiada profesional. Asimismo, la afiliación aumenta al pasar de los simples empleados a los supervisores (capataces, jefes de equipo, etc.)(1), pero deja de hacerlo cuando pasamos de estos a los directivos, para quienes resulta mucho más factible la acción individual.

En suma, ninguna de las dos dimensiones de este modelo de clase plantea una correlación lineal con el fenómeno en cuestión, sino de carácter parabólico (es decir, su representación gráfica sería una parábola), de tal suerte que la relación entre la posición de clase y la afiliación sindical es el resultado, siempre complejo, del efecto combinado de ambas correlaciones.

(1) Dicho sea de paso, esto se explica en los conocidos términos de derechos sobre el puesto, lo que incluye, en este caso, derechos de promoción.

2. CLASE Y ORGANIZACION

Como es bien sabido, la industrialización de la economía española es un proceso tardío, que no se generaliza hasta los años sesenta. Este es el momento de la desagrarización masiva y de las principales transformaciones del sistema de clase tradicional, caracterizado por una amplia presencia de sectores precapitalistas (pequeña burguesía agraria, comercial y artesanal) y por relaciones sociales fuertemente jerarquizadas en los sectores capitalistas (con un carácter casi señorial en la agricultura latifundista). La expansión industrial de los años sesenta generó una nueva clase obrera de origen rural, de escasos recursos culturales y carente de cultura política, que hubo de improvisar su propia **formación** de clase en un entorno sociopolítico hostil. Salvo ciertos enclaves de Cataluña y el País Vasco, se trataba, por lo general, de una clase sin tradición ni organización, afincada en su gran mayoría en pequeñas y medianas empresas, lo que tampoco facilitaba su desarrollo organizativo. Pese a ello, la introducción de un marco de negociación colectiva restringida en el seno de la antigua Organización Sindical y la progresiva implantación de organizaciones de izquierda (principalemente, comunista) en régimen de clandestinidad supuso la cristalización de los primeros núcleos de organización en determinados enclaves de aristocracia obrera, cuyo desarrollo posterior en el seno de Comisiones Obreras fue decisivo para el desmantelamiento de la mencionada Organización Sindical.

Paralelamente, emergió en los años sesenta una nueva clase empresarial en condiciones de sobreprotección política y económica que le imprimieron un carácter de debilidad y de indefensión, puesto de manifiesto, primero, durante la transición política y, poco más tarde, ante la crisis económica. Acostumbrada al sistema de relaciones laborales propio del franquismo, donde el margen de reconocimiento y negociación con los trabajadores estaba severamente restringido, el empresariado asistió perplejo y un tanto disperso a un nuevo escenario dominado por unas Comisiones Obreras poco desarrolladas desde un punto de vista organizativo, pero beligerantes y con gran capacidad de movilización. Al tiempo que los primeros impactos de la crisis económica pusieron de manifiesto la debilidad estructural de las empresas creadas al calor del proteccionismo, con todas sus implicaciones en términos de escasa dimensión, gestión poco profesionalizada y hábitos paternalistas de relación con los trabajadores.

En un escenario caracterizado por: a) la pérdida de protección estatal en materia de relaciones laborales básicas (con el consiguiente distanciamiento con respecto a la nueva clase política, que no estaba dispuesta a asumir esta tarea); b) la falta de legitimación de la propia actividad empresarial (como consecuencia, en parte, de que el capitalismo estaba **contaminado** por el franquismo); c) de contestación sindical; y d) de crisis económica de alcance todavía imprevisible, (en un escenario así caracterizado) la organización de los empresarios no hubo por menos de impregnarse del carácter típicamente **reactivo** que le ha sido tradicionalmente atribuido por la sociología de las organizaciones. Pues, así las cosas, el proceso de organización de la clase empresarial a la salida del franquismo estuvo básicamente determinado por variables exógenas a la propia clase y, por lo pronto, por las transformaciones producidas, de un lado, en la organización de la clase obrera y, de otro, en el Estado. En la actualidad, hay pocas dudas de que, dejando al margen la burguesía catalana, que había conseguido mantenerse organizada con relativa autonomía de la antigua Organización Sindical, dicho proceso de organización fue, en buena parte, un proceso de reorganización a partir de esquemas y de ciertas pautas organizativas heredadas de dicha Organización Sindical y, por lo pronto, de una arraigada voluntad de unificación.

Pese al carácter reactivo de este proceso organizativo (o quizá por ello mismo), tampoco hay dudas acerca del extraordinario resultado conseguido en términos de implantación y de monopolio de representación, lo que implica la integración de: a) diferentes tareas en cuanto a la defensa de intereses (patronales y empresariales); b) diferentes sectores y regiones; y c) diferentes tamaños de empresa, en una misma organización: CEOE (2).

Es un tópico de la sociología de las organizaciones el carácter asimétrico de la articulación de los intereses según que nos refiramos a la clase empresarial o a los trabajadores, pero antes de referirnos a este punto, conviene explicitar previamente una asimetría respecto al problema más general de los mecanismos de articulación de intereses, según que se trate de partidos y/o organizaciones de interés, y de las relaciones entre ambos tipos de organización.

(2) La integración conjunta de grandes empresas y de PYMEs debe ser convenientemente matizada, pues, como es sabido, el tamaño de la empresa y la afiliación correlacionan de manera muy directa.

Una primera asimetría observable a simple vista radica en que patronal y sindicatos han contribuido, cada uno a su manera, a la configuración de un nuevo marco de relaciones industriales, así como a la transición y a la consolidación del sistema democrático, pero lo han hecho desde diferentes posiciones. Pues así como la organización empresarial ha disfrutado, como vimos, de monopolio de representación y de una extensa implantación, los sindicatos que se autodefinen de clase han participado desde una situación de relativo pluralismo y de escasa implantación. Si examinamos de cerca esta situación, podemos observar que es el resultado de un proceso desde una situación inicial de pretensión de monopolio por parte de Comisiones Obreras a la actual situación de duopolio entre CCOO y UGT.

Como se recordará, el escenario inicial de la transición estuvo dominado por la firme voluntad de CCOO de integrar en su seno el conjunto del movimiento obrero, a la manera como se había producido la transición sindical en Portugal. Esta voluntad formaba parte de una estrategia más general de movilización sindical y de ruptura política con el viejo régimen, tendente, en último término, a ganar un amplio espacio político para el Partido Comunista. Así las cosas, la entrada en escena de la UGT estuvo necesariamente marcada por una estrategia de contención y de diferenciación respecto de CCOO: frente a la movilización y la presión de CCOO, UGT optó enseguida por la transacción; frente al rupturismo político, UGT siguió los pasos de moderación y reformismo señalados desde el PSOE. Esta situación fue aprovechada por la clase empresarial para emprender una estrategia de entendimiento y de concertación con la UGT que contó con el apoyo explícito de los gobiernos de la transición. El impacto súbito y drástico de la crisis económica, con todas sus exigencias de adaptación productiva a la nueva situación y de modificación de las políticas de corte keynesiano, acabaron haciendo inviable la estrategia de CCOO, lo que explica que ambos sindicatos lleguen al término de la transición en una situación de relativa paridad, en un contexto de profunda crisis obrera y sindical (caída de afiliación, creciente carácter instrumental de la afiliación, indecisión acerca de los modelos organizativos, etc.).

Según la convención que establece la victoria socialista de 1982 como el test de la consolidación democrática, cabe decir que el escenario de la consolidación constituye el momento de mayor predominio de la UGT, coincidiendo con sus privilegiadas relaciones con el PSOE. Y así como este sindicato había invertido una gran parte de sus recursos en la consolidación del sistema democrático, una vez asegurada esta los invertirá en la racionalización del sistema productivo, profundamente deteriorado por la crisis económica. Tras las elecciones de 1986 y la revalidación del gobierno socialista, el ciclo económico cambió de signo y comenzaron a percibirse los resultados de dicha racionalización, momento a partir del cual la UGT empezó a reclamar los dividendos de aquella inversión.

Hay que tener en cuenta, en este punto, que la pauta de concertación que con más o menos limitaciones había predominado durante la fase de crisis económica se basó, principalmente, en el intercambio de moderación salarial por reconocimiento simbólico y suministro de recursos a los sindicatos (y, en particular, a UGT, que había seguido la pauta de manera rigurosa), intercambio frecuentemente subordinado a objetivos extrasindicales y, muy particularmente, la gobernabilidad y la consolidación democráticas. Se trataba, por tanto, de que los recursos organizativos recibidos por los sindicatos pudieran compensar la escasez de resultados sustantivos en términos salariales, de la misma manera que la legitimación de la actividad capitalista obtenida por la patronal compensó en cierto modo la insatisfacción de los empresarios en sus reivindicaciones de flexibilidad laboral y contención del déficit público.

Ahora bien, tal relación de intercambio resulta insostenible, en cuanto contenido de la concertación, una vez desparecidos sus principales supuestos básicos, es decir cuando el sistema democrático está suficientemente asegurado y la fase recesiva del ciclo económico ha llegado a su fin. Esta nueva situación admitía, en principio, un doble desenlace: o bien el gobierno aumentaba el volumen de recursos a disposición de los sindicatos (ampliando su participación en órganos de la Administración, de la empresa pública, etc.) o bien los sindicatos intentaban restablecer la confianza de sus bases mediante nuevas demandas salariales y mejoras sustantivas aparentemente acordes con la nueva coyuntura económica. Es en este punto donde UGT reclama los dividendos de su inversión anterior. La respuesta del PSOE fue ambivalente o, si se prefiere, interclasista, provocando una crisis y un cambio profundo en la relación con el sindicato.

Enfrentada a una situación de extrema debilidad, como consecuencia, por un lado, de la pérdida de influencia sobre la clase obrera y, por otro, de la falta de recursos para su propio desarrollo organizativo, la UGT rompió la pauta de división sindical que había caracterizado la fase de transición y consolidación democrática y estableció una alianza con CCOO tendente a recuperar aquella influencia y conectar nuevamente con su clientela potencial. Cabe decir, desde este punto de vista, que la huelga general del 14-D-88 constituyó un esfuerzo casi agónico de los sindicatos por recomponer una imagen muy deteriorada y dar una respuesta fáctica a ciertos sectores de la intelectualidad y de la clase política que ponían en cuestión la pertinencia de su papel en una sociedad avanzada. El éxito de la huelga sirvió, entre otras cosas, para certificar la defunción de la pauta de concertación seguida hasta ese momento y para conformar la actual situación de duopolio sindical a que hacíamos referencia anteriormente.

Más allá de la mera diferencia entre monopolio y duopolio de representación, una profunda asimetría entre patronal y sindicatos subyace a este proceso de articulación de intereses clasistas, pues así como la organización de la clase empresarial es previa e independiente de su organización en términos partidarios, la organización de la clase obrera en términos sindicales ha estado directamente influida por los partidos de izquierda, de suerte que la implantación y las estrategias de los sindicatos han estado coordinadas y diseñadas, a grandes rasgos, desde los partidos políticos respectivos. Ahora bien, esto es estrictamente cierto para la fase inicial de implantación sindical y de transición democrática, pero deja de serlo, primero, a consecuencia de la crisis del Partido Comunista al término de la transición, lo que supuso una especie de **emancipación** forzosa de CCOO, y después, a consecuencia de la crisis de la familia socialista, en 1987-88, que generó la **emancipación** voluntaria de la UGT (3).

Por contraste, la rápida consecución de monopolio de representación por parte de la CEOE ha supuesto, entre otras cosas, una notoria autonomía entre la CEOE como organización de intereses patronales y la organización partidaria de la derecha, con sus ventajas e inconvenientes. Estos últimos radican, principalmente, en que la organización patronal ha tardado en disponer de un partido afín capaz de hacer una defensa y una representación política genuina de los intereses clasistas. Parece claro que la UCD no cumplió en modo alguno este papel, por lo que la CEOE no dudó en contribuir a su desaparición. Pero tampoco los intentos fraguistas de articular una opción conservadora han sido suficientemente satisfactorios para la patronal, de suerte que solamente a partir de la refundación de la Coalición Popular como Partido Popular y el consiguiente reforzamiento de su ala liberal puede empezar a hablarse con propiedad de partido afín.

Desde el punto de vista de la formación de clase, la ventaja radica en que la integración del empresariado en la organización patronal ha limitado su eventual incorporación en partidos con una fuerte marca de clase, favoreciendo así la conformación de partidos netamente interclasistas y estableciendo una clara división de tareas entre ambos procesos organizativos, lo que no ha impedido una participación directa de la patronal, en cuanto organización, en la consecución de su partido afín y en sus equilibrios internos.

3. INTERESES DE CLASE Y ACCION COLECTIVA

Como apuntábamos, es un tópico de la sociología de las organizaciones la afirmación del carácter asimétrico de las organizaciones de interés, ya se trate de patronales o de sindicatos. Según un conocido argumento de C. Offe y H. Wiesenthal, "el trabajo y el capital presentan diferencias sustanciales respecto al funcionamiento y al rendimiento de sus asociaciones. Tales diferencias son consecuencias y manifestaciones de las relaciones antagonistas de clase" (1980, 72). Pues así como los capitalistas se benefician de su posición de ventaja en el mercado de trabajo y de su control sobre el proceso de trabajo, lo que hace de la posibilidad de organización un recurso estrechamente determinado y secundario respecto a lo anterior, los trabajadores encuentran en la organización, en justa contrapartida a su posición subordinada tanto en el mercado como en el proceso de trabajo, su principal recurso a la hora de defender sus intereses.

(3) El uso del término **emancipación** no ignora la concepción, profundamente arraigada en el seno de la UGT durante largo tiempo, de que el partido constituía el brazo político del sindicato, concepción típica, por otra parte, de la tradición socialdemócrata.

Dejando al margen la obvia ventaja derivada del tamaño del colectivo, la clase empresarial contaría, por otra parte, con la ventaja añadida de la mayor homogeneidad de sus intereses, lo que redundaría en lo que dichos autores designan como modo **monológico** de organización, es decir un modelo asociativo estrictamente burocrático, que no requiere de discusiones previas acerca de la articulación de los intereses en cuestión, atinente tan sólo a sencillos cálculos de costes y beneficios, cuyo funcionamiento puede fácilmente delegarse en un staff técnico (ídem, 75 ss).

Por el contrario, los trabajadores deben afrontar, además de una posición subordinada, una mayor heterogeneidad de intereses, de tal suerte que la única manera de conseguir una integración ordenada y estable de dichos intereses pasa necesariamente por una continua reelaboración de su estrategia y de su discurso, pues la propia posición estructural contribuye a una percepción distorsionada de los intereses, a menos que estos sean racionalizados y adecuadamente definidos en el proceso organizativo (que adquiere así un carácter emancipatorio) (ídem). De ahí que la acción colectiva esté sujeta a una lógica de clase según la cual mientras la organización de los intereses empresariales sigue una dinámica monológica, la de los trabajadores sigue, o debería seguir, una de carácter **dialógico,** de manera que aún cuando los sindicatos caigan en la tentación de seguir pautas típicamente burocráticas, eludiendo la discusión y la integración de las contradicciones de sus bases, su "oportunismo" está condenado a la inestabildad (ídem, 103).

El argumento de Offe y Wiesenthal plantea la paradoja de que, así como la clase empresarial encuentra una mayor facilidad para participar en procesos organizativos, su organización es más débil que la de los trabajadores, que encuentran, sin embargo, mayores dificultades para organizarse (no sólo a consecuencia de sus menores recursos materiales y del mayor tamaño de su colectivo). Desde el punto de vista de las organizaciones, la asimetría implica, por tanto, que así como la organización de estos últimos (el sindicato) dispone de un amplio margen de control sobre el recurso básico de los trabajadores: la fuerza de trabajo, las organizaciones empresariales apenas tienen posibilidad de influir sobre el principal recurso de sus bases: la capacidad de inversión.

Con estas premisas, cabe suponer, en suma, que la participación de los empresarios en sus organizaciones sea el resultado, por un lado, de una facilidad comparativa para hacerlo y, por otro, del carácter secundario de dichas organizaciones respecto a la defensa de sus intereses, que sólo pueden influir sobre una parte de estos (toda vez que la capacidad y la decisión sobre la inversión corresponde a la acción individual de cada uno de ellos). En contrapartida, la capacidad de acción colectiva de los trabajadores vendrá dada por una relativa dificultad para participar en el proceso organizativo, al tiempo que por una gran importancia comparativa del papel de la organización en la defensa de sus intereses.

Tales supuestos han sido criticados por W. Streeck, para quien el efecto de la posición de clase sobre el proceso organizativo difiere sensiblemente de las expectativas de Offe y Wiesenthal. Pues el hecho de ocupar una posición de clase privilegiada no conlleva necesariamente ventajas en cuanto a la integración de intereses y la obtención de consenso al respecto.

> "Por el contrario, la evidencia sugiere que una posición estructural dominante entraña el dudoso privilegio de tomar decisiones comprometidas y que pueden ser disgregantes. En comparación, una posición subordinada puede permitir a sus ocupantes, en ciertas condiciones, concentrar su acción colectiva en un ámbito restringido de objetivos simples y fácilmente identificables, dejando a un lado intereses más complejos que serían motivo de división. De hecho, pueden delegar la representación de dichos intereses en la clase dominante y conseguir así una mayor unidad organizativa a sus expensas" (Streeck, 1990: 38).

No conviene olvidar, en este sentido, que la clase empresarial ha de defender, a un mismo tiempo, sus intereses como patronal y sus intereses como productores individuales de bienes y servicios en competencia mutua, lo que facilita la mencionada "concentración de la acción colectiva" de los trabajadores en tareas estrictamente sindicales. En otras palabras, la organización de los trabajadores se configura como **sindical** en la medida en que su estrategia está orientada a la relación con la organización de los empresarios en cuanto **patronal** y no en cuanto **empresarial.** Y así como Offe y Wiesenthal consideran que se trata de una característica del sistema capitalista en cuanto tal, Streeck lo considera, más bien, una característica del sistema de relaciones industriales tal como ha sido configurado en las democracias capitalistas (ídem).

En cualquier caso, la discusión presenta dos vertientes: una de ellas afecta a la configuración del sistema asociativo de los empresarios y de los obreros y requiere una perspectiva organizativa, en tanto que la otra afecta a la participación de los miembros de las clases en sus respectivas organizaciones. El primer aspecto consiste, por tanto, en el estudio del Sistema Asociativo, lo que desborda nuestros objetivos, en tanto que el segundo nos parece, en cambio, crucial en la problemática general de nuestro proyecto. Por el momento, basta con retener la discusión anterior acerca de la lógica de clase de la acción colectiva y la objeción de W. Streeck al planteamiento de Offe y Wiesenthal, pues de ser correcto el argumento de este autor (y dejando siempre al margen las evidentes ventajas de los empresarios en cuanto al volumen de su colectivo -mucho menor- y de sus recursos materiales -mucho mayores), los factores en discusión, ya sea el grado de importancia de la organización para la defensa de intereses, ya el grado de homogeneidad de estos intereses, jugarían ambos (y no sólo el primero, como defienden Offe y Wiesenthal) a favor de la organización de los trabajadores, con lo que, **caeteris paribus,** cabría esperar una mayor afiliación de estos que de los empresarios.

Como es obvio, este planteamiento no agota ni mucho menos la problemática de la organización de intereses de clase, pero ayuda, a nuestro juicio, a formularla de manera adecuada. La discusión debe tener en consideración, por otra parte, los conocidos argumentos aportados desde la perspectiva de la decisión racional, acerca de la relación entre coste y beneficio de la afiliación y el consiguiente problema del **free-rider.** Parece particularmente oportuno recordar aquí la aseveración de J. Elster según la cual la superación de este problema constituye el test de la conciencia de clase (1984: 45). En nuestro intento por aproximarnos al potencial de agencia de la clase, adoptamos el supuesto de que la afiliación a organizaciones de tipo empresarial, sindical o profesional constituye un índice privilegiado de los recursos invertidos por los miembros de la clase en la defensa colectiva de sus intereses.

Ahora bien, nuestro objetivo ha de ser, por fuerza, modesto, dadas, por un lado, la complejidad de la problemática organizativa y, por otro, las limitaciones de la información disponible, que sólo nos permite conocer con precisión las pautas afiliativas de los asalariados. Incluso en este punto conviene establecer las debidas cautelas, pues este tipo de ánalisis suele operar sobre el supuesto implícito de que cuando hablamos de la afiliación de los asalariados hacemos referencia a los sindicatos. De hecho, la ingente literatura en materia de sociología de las organizaciones nos informa exhaustivamente de la naturaleza, características y funciones de este tipo de organización, en relación con la patronal, subrayando así el protagonismo de las clases que tienden a polarizar los conflictos de interés, aunque ello sea a costa de dejar en penumbra el proceso organizativo y los mecanismos de defensa de intereses de la nueva clase media. En otras palabras, sabemos mucho sobre la manera como la clase empresarial y los trabajadores definen y dirimen sus intereses, pero sabemos mucho menos sobre cómo lo hace la clase media.

Cabría suponer, en principio, que las nuevas clases medias, en general, y los profesionales, en particular, pueden optar entre integrarse en organizaciones de trabajadores, enfatizando así su común condición de asalariados, o promover sus propias organizaciones, señalando así su posición de relativo privilegio y desarrollando estrategias específicas. Típicamente, esto es lo que hacen los colegios profesionales, pero esto nos plantea, a primera vista, un paradigma organizativo radicalmente distinto de los anteriores, pues mientras la patronal y los sindicatos se caracterizan, antes que nada, por su pretensión de promover la defensa de intereses de clase universales mediante un tipo de organización inclusivo e integrador, los colegios profesionales desarrollan intereses particularistas mediante estrategias específicas de cierre y exclusión. No conviene olvidar, sin embargo, que ni los empresarios ni los trabajadores han estado nunca libres de la tentación de promover la defensa de intereses particulares, de ahí la polémica recurrente sobre la proclividad corporativa de unos y de otros, ya sea según criterios sectoriales, ya territoriales, ya de situación de empleo, etc.. Y de ahí también la reiterada evidencia de organizaciones que siguen tales pautas asociativas, ya se trate de los empresarios de la banca, en un caso; ya de los maquinistas ferroviarios, en otro.

Lejos de tratarse de episodios aleatorios o esporádicos, estas pautas señalan la tendencia más probable a seguir por parte de las organizaciones de interés, toda vez que la especialización y la división de tareas acaba imponiendo su lógica implacable también en este ámbito de la definición y representación de intereses, lo que relativiza las diferencias entre ambos paradigmas de la organización y defensa de intereses.

4. LA VINCULACION SINDICAL

Dejando a un lado la contraposición entre ambas lógicas organizativas, vamos a dedicar este apartado a la afiliación sindical de los asalariados. Tal como apuntamos entonces, también aquí cabe la posibilidad de establecer una doble lógica que contrapone un proceso de articulación de intereses de carácter integrador y universalista frente a la promoción de intereses particularistas mediante estrategias de cierre y exclusión. Los asalariados pueden optar, en efecto, entre integrarse en organizaciones del primer tipo, enfatizando así su común condición de asalariados, o integrarse en organizaciones del segundo tipo, con el fin de defender posiciones de relativo privilegio, tal como hacen, típicamente, los colegios profesionales, lo que nos enfrenta a un doble paradigma organizativo: el paradigma clasista / universalista y el paradigma corporativo / particularista. No se trata sólo, como vimos, de que ciertos colectivos asalariados caigan en la tentación de pautas corporativas, sino de que, lejos de tratarse de episodios aleatorios o esporádicos, estas pautas señalan la tendencia más probable a seguir por las organizaciones de interés, lo que relativiza las diferencias entre ambos paradigmas de la organización y defensa de intereses.

Visto en perspectiva histórica, este desplazamiento entre ambos paradigmas viene a coincidir y confundirse con la progresiva diferenciación interna de los asalariados y la consiguiente formulación de intereses específicos en su seno, de suerte que al hilo de este desplazamiento han ido emergiendo y haciéndose socialmente visibles las clases medias. Cabría decir incluso que la configuración del nuevo paradigma constituye una manifestación privilegiada de esa emergencia.

Comenzaremos formulando algunas hipótesis que pueden orientar nuestras averiguaciones en el marco general de esta discusión. Partimos del supuesto de que la posición de clase tropieza con dificultades a la hora de explicar la afiliación sindical. Dicho en otras palabras, resulta difícil establecer alguna hipótesis que avale una correlación significativa entre los modelos de clase que venimos utilizando y las tasas de afiliación. Para ello hubiera sido necesario, entre otras cosas, tener una información precisa sobre la afiliación a organizaciones de tipo profesional, con el fin de esclarecer las relaciones entre ambos tipos de afiliación, previamente a la produndización en la afiliación sindical.

Para analizar este fenómeno con alguna precisión, hemos elaborado una sencilla tipología de vinculación con las organizaciones sindicales que permite distinguir, en primer lugar, dos niveles de relación: afiliación y simpatía, lo que da lugar a tres categorías: Afiliados, Simpatizantes y No simpatizantes. En los dos primeros casos, hemos distinguido, a continuación, según que la afiliación y la simpatía se refieran a las dos organizaciones mayoritarias: CCOO y UGT -representantes prominentes del llamado sindicalismo de clase- o al resto de las organizaciones, entre las cuales se cuentan los sindicatos de clase minoritarios, los sindicatos de ámbito nacionalista y los sindicatos de corte corporativo. Por último, nos ha parecido de interés distinguir entre los No simpatizantes aquellos que dicen tener un conocimiento personal y directo de este tipo de organizaciones (No simpatizante) de quienes ni siquiera presentan esta característica (No conoce)(4).

En una primera aproximación, cabe destacar dos tipos de evidencia: la relativa al problema general de la afiliación sindical y la que lo pone en relación con la clase. Comenzando por la primera:

- En primer lugar, la tasa de afiliación global, referida al conjunto de la población asalariada ocupada, es sumamente modesta: 14%.

- En segundo lugar, los Simpatizantes, considerados como parte del área de influencia de estas organizaciones, rondan el 25%.

- En tercer lugar y como consecuencia de lo anterior, el área de influencia ya sea directa -afiliación-, ya indirecta -simpatía-, de este tipo de organizaciones no llega al 40% de los asalariados ocupados en su conjunto.

(4) Conviene subrayar que se trata de un conocimiento personal y directo, lo que no impide, obviamente, que conozcan este tipo de organizaciones a través de los medios de comunicación o por cualquier otra vía.

En cuanto a la relación entre afiliación y clase, no resulta fácil, a primera vista, establecer pautas significativas. Tomando como referencia el modelo de Goldthorpe, las tasas más altas corresponden a los "supervisores manuales" (24.6%), al estrato alto de la Clase de Servicio (19.7%) y, curiosamente, al estrato inferior de los empleados no manuales (5) (19.4%), con lo que la clase obrera cualificada queda en cuarto lugar (16.3%). Esta ausencia inicial de relaciones significativas entre clase y afiliación recomienda hacer algunas consideraciones previas, pues cabe preguntarse, por lo pronto, si tal ausencia de relación es específica de España, en cuyo caso pudiera explicarse por las peculiaridades del proceso de transición sindical o se trata, por el contrario, de un problema más general. Con el fin de esclarecer en alguna medida este punto, vamos a apoyarnos en la comparación con el caso inglés.

Si observamos los datos de Inglaterra (Tabla 2), llama la atención, en primer lugar, la tasa global de afiliación, que se sitúa en el 46.4%. En cuanto a la relación entre afiliación y clase, las categorías que presentan una tasas más altas son, por este orden, la clase obrera cualificada (VI: 60.4%), los supervisores manuales (V: 52.6%) y la clase obrera no cualificada (VII: 50.2%). Si bien la Clase de Servicio y, en particular, su estrato II (48.1%) se acerca a las tasas de afiliación anteriores, el perfil de la afiliación sindical en Inglaterra -que nos atreveríamos a calificar de **clásico**- presenta los siguientes rasgos: a) la clase obrera y sus supervisores presentan tasas claramente por encima de la media; b) la nueva clase media o clase de servicio presenta, en su conjunto, tasas ligeramente por debajo de la media; y c) los empleados no manuales o de cuello blanco presentan tasas claramente por debajo.

TABLA 1.
VINCULACION SINDICAL, SEGUN GOLDTHORPE

	TOTAL	SERVICIO ALTO	SERVICIO BAJO	NO MANUAL ALTO	NO MANUAL BAJO
TOTAL	2409	133	422	541	112
AFILIADOS:					
AFILCCOO	5.0	3.5	3.2	4.0	7.7
AFILUGT	4.8	4.9	2.8	4.9	6.6
AFILRESTO	4.2	11.3	7.5	3.1	5.1
SIMPATIZANTES:					
SIMPACCOO	10.7	7.1	8.5	8.8	8.9
SIMPAUGT	10.7	8.7	7.7	8.8	10.3
SIMPARESTO	3.6	5.0	8.2	3.4	.7
RESTO:					
NO SIMPATIZANTE	21.9	25.9	30.7	24.2	22.2
NO CONOCE	38.9	33.7	31.3	42.7	38.5
OTROS	.1	.0	.1	.0	.0

	SUPERVISOR MANUAL	OBRERO CUALIFICADO	OBRERO NO CUALIFICADO	OBRERO AGRARIO
TOTAL	112	480	504	97
AFILIADOS:				
AFILCCOO	10.0	8.4	4.0	.0
AFILUGT	9.7	5.2	4.8	3.3
AFILRESTO	4.9	2.7	1.8	4.1
SIMPATIZANTES:				
SIMPACCOO	9.9	12.1	15.1	9.1
SIMPAUGT	10.0	11.9	13.9	17.5
SIMPARESTO	7.4	1.6	1.4	4.3
RESTO:				
NO SIMPA	11.3	20.8	14.2	19.0
NO CONOCE	36.8	36.9	44.4	42.7
OTROS	.0	.3	.4	.0

BASE: OCUPADOS ASALARIADOS

(5) Recordemos que las ocupaciones más numerosas de esta categoría son los camareros y los policías.

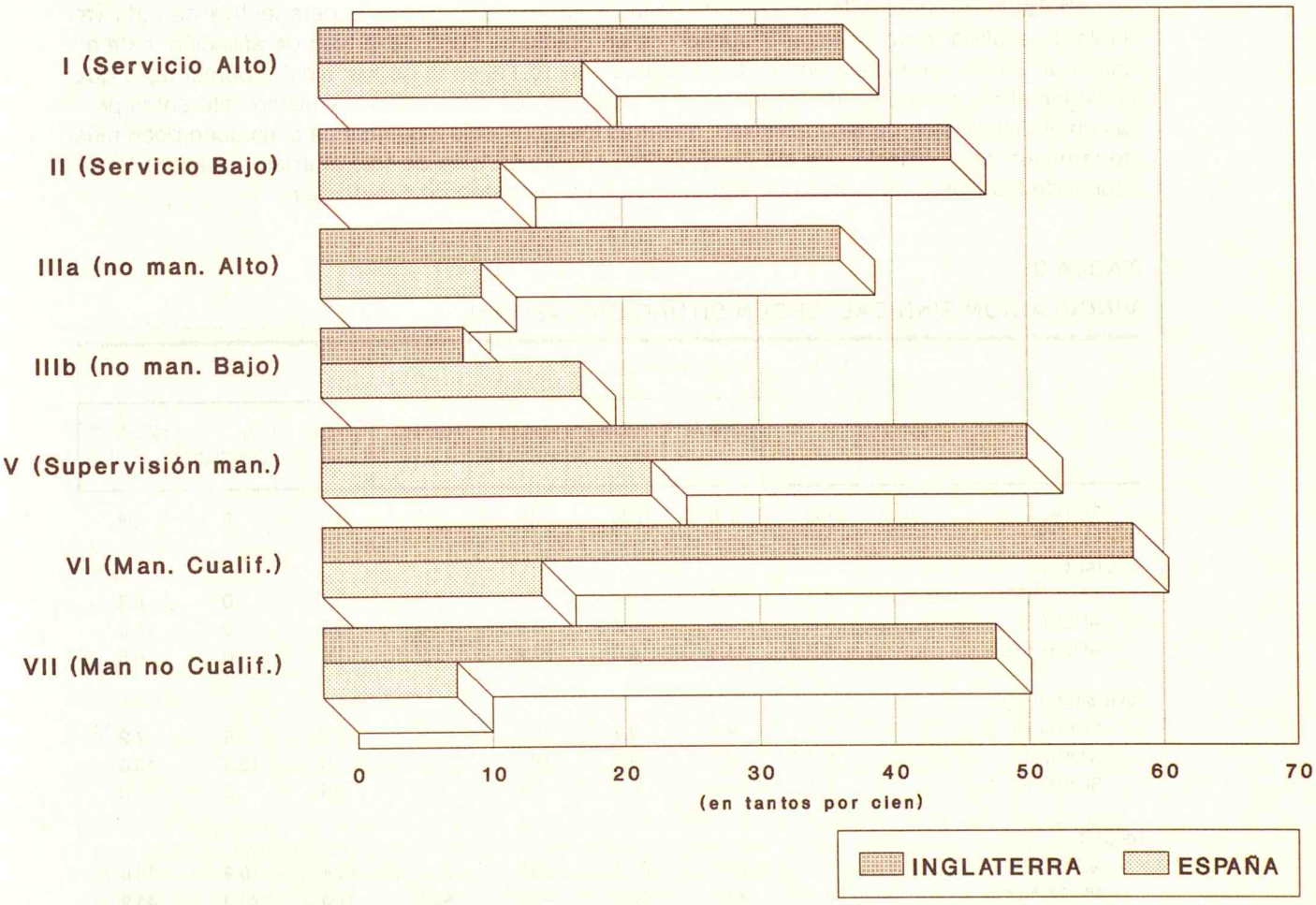
TABLA 2.
AFILIACION SINDICAL, SEGUN GOLDTHORPE

	TOTAL	I	II	IIIa	IIIb	V	VI	VII
INGLATERRA								
Masculina	53.8	33	48	48	0	56	61	62
Femenina	37.0	63	46	36	11	37	58	34
TOTAL	46.4	39.1	47.1	38.7	10.6	52.6	60.4	50.2
ESPAÑA								
Masculina	16.4	21.6	14.3	15.4	19.2	24.3	17.0	12.9
Femenina	9.5	11.4	12.5	9.3	19.4	27.8	11.8	5.0
TOTAL	14.0	19.7	13.5	12.0	19.4	24.6	16.3	10.0

Leyenda: I: Servicio Alto, II: Servicio Bajo, IIIa: No manual Alto, IIIb: No manual Bajo, V: Supervisión Manual, VI: Manual Cualificada, VII: Manual No cualificada.

El Gráfico A nos ilustra el contraste entre las tasas medias de ambos países.

GRAFICO A
AFILIACION SINDICAL SEGUN GOLDTHORPE



Pues bien, si comparamos los datos ingleses con los de España, se impone la evidencia de que el caso español no responde en modo alguno al perfil que acabamos de observar en Inglaterra, salvo en coincidencias relativas y puntuales, como los supervisores manuales. Frente a estas, llaman la atención no sólo las discrepancias en las grandes categorías (clase de servicio, clases no manuales y clases manuales), sino también las discrepancias dentro de estas grandes categorías respecto a la pauta de Inglaterra, todo lo cual recomienda reorientar nuestras pesquisas y tomar en cuenta otras consideraciones.

Una doble hipótesis puede orientar nuestras indagaciones iniciales, según la cual la afiliación sindical constituye una manifestación de la capacidad de acción colectiva y esta capacidad está básicamente determinada por dos factores: los derechos sobre el puesto de trabajo y la complejidad de la organización en el centro de trabajo.

Como se recordará, el análisis del mercado de trabajo realizado en el III Capítulo nos llevó, entre otras cosas, a operacionalizar una variable (a la que designamos como Situación Laboral) que diera cuenta de la capacidad de control que los individuos tienen sobre el puesto de trabajo o, si se quiere, de los derechos de los individuos sobre el puesto. Estos derechos dependen de factores tales como la **situación de mercado,** el tipo de organización, etc., pero lo que ahora nos importa son sus implicaciones en términos de recursos de todo tipo, no sólo económicos (nivel de renta...), sino también organizativos. Recordemos también que así como la idea de explotación implica capacidad para detraer bienes producidos por otros, la idea de dominación implica control sobre la capacidad de acción de otros, de suerte que cuanto mayor sea el ejercicio de la dominación, más reducida será la capacidad de acción de los subordinados. En suma, los derechos ponen límite al ejercicio de la dominación, al tiempo que suponen margen de maniobra para la acción colectiva. Este es, por consiguiente, el primer factor que, según nuestra hipótesis, debe tener en cuenta el análisis de la afiliación sindical.

La Tabla 3 presenta la tipología de "vinculación sindical" desde la perspectiva de esta variable de análisis, cuyo principal resultado es un gradiente claro de la tasa de afiliación: esta alcanza un 23.6% en el caso de los "funcionarios", un 16.1% en el de los "fijos" y porcentajes que no llegan al 6% en el caso de "eventuales" e "interinos". Es observable, asimismo, diferentes pautas en la distribución de esta afiliación: mientras los sindicatos mayoritarios consiguen poco más de la mitad de la afiliación de los funcionarios, consiguen más de tres cuartas partes de la afiliación de los fijos (y proporciones algo menores en las categorías restantes).

TABLA 3.

VINCULACION SINDICAL, SEGUN SITUACION LABORAL

	TOTAL	SITUACION LABORAL						
		FUNCION.	ASALAR. FIJO	ASALAR. EVENTUAL	INTERINO	OTROS	SIN CONTRATO	INCLASIFIC.
TOTAL	2339	316	1220	494	102	160	19	28
AFILIADOS:								
AFILCCOO	4.9	5.2	6.4	2.1	1.0	5.1	.0	6.3
AFILUGT	4.8	7.1	5.7	2.0	3.0	3.3	.0	8.0
AFILRESTO	4.2	11.3	4.0	1.4	1.9	1.0	3.0	6.6
SIMPATIZANTES:								
SIMPACCOO	10.7	8.9	8.8	16.5	16.8	8.1	2.5	7.2
SIMPAUGT	10.7	9.0	9.9	12.0	10.5	16.0	13.3	10.0
SIMPARESTO	3.7	9.5	2.9	3.2	2.0	2.6	.0	.0
RESTO:								
NO SIMPA	21.9	25.0	21.8	20.9	21.6	22.4	10.9	16.0
NO CONOCE	38.8	24.0	40.2	41.7	43.3	41.6	70.3	45.9
else	.1	.1	.1	.3	.0	.0	.0	.0

Por otra parte, la distribución de la simpatía también está sujeta a pautas específicas: los funcionarios presentan una tasa global relativamente alta (27.4%), repartida a partes iguales entre las tres opciones que recoge la tabla, lo que sumado a la mencionada tasa de afiliación, implica un amplio área de influencia para este tipo de organizaciones, que alcanza la mitad del colectivo. La tasa global de simpatía declarada por los fijos es más baja que en el caso anterior (21.6%), pero la diferencia radica, sobre todo, en que concentran la casi totalidad de sus simpatías en las organizaciones mayoritarias. En conjunto, afiliación y simpatía suponen un área de influencia sindical significativamente menor (37.7%) que entre los funcionarios. Por último, eventuales e interinos siguen en esto la pauta de los fijos (6).

TABLA 4.

VINCULACION SINDICAL, SEGUN TIPO DE ESTABLECIMIENTO

	TOTAL	TIPO DE ESTABLECIMIENTO						
		ADMON. PUBLICA (CNAE 91-2)	ADMON. PUBLICA (RESTO)	EMPRESA PUBLICA	EMPRESA PRIVADA +1000	EMPRESA PRIVADA 100-999	EMPRESA PRIVADA 25-99	EMPRESA PRIVADA 10-24
TOTAL	2403	264	222	189	188	248	257	265
AFILCCOO	5.0	5.3	6.6	10.7	9.5	6.0	4.3	2.0
AFILUGT	4.8	7.5	4.7	5.9	11.7	5.3	3.7	3.6
AFILRESTO	4.2	9.6	10.8	6.6	8.5	1.5	2.8	.8
SIMPACCOO	10.7	12.1	9.8	9.4	9.6	13.5	16.0	10.8
SIMPAUGT	10.7	10.7	11.3	9.5	10.7	13.3	13.2	10.6
SIMPARESTO	3.7	4.8	8.0	7.1	4.2	5.5	3.2	1.6
NO SIMPA	21.9	21.1	22.5	25.6	17.9	15.9	21.5	27.1
NO CONOCE	38.9	28.2	26.2	25.3	28.0	39.1	35.2	43.6
OTROS	.1	.7	.1	.0	.0	.0	.0	.0

	EMPRESA PRIVADA -10	EMPRESA PRIV. N.S.	SERVICIO DOMESTICO	RESTO
TOTAL	403	270	51	47
AFILCCOO	3.1	3.5	.0	2.0
AFILUGT	2.1	4.5	.0	.5
AFILRESTO	1.0	1.7	.7	1.6
SIMPACCOO	8.4	5.7	22.3	7.3
SIMPAUGT	9.2	7.4	14.8	15.7
SIMPARESTO	1.4	.7	.0	6.1
NO SIMPA	23.7	25.5	4.5	10.5
NO CONOCE	51.2	50.4	57.8	56.2
OTROS	.0	.5	.0	.0

(6) Quizá convenga hacer una observación acerca de la diferente forma en que se distribuyen la afiliación y la simpatía, pues así como la primera se reparte, aproximadamente, a partes iguales entre las tres opciones que tenemos en cuenta (CCOO, UGT y "resto"), la simpatía recae, principalmente, sobre las dos primeras (de manera igualmente paritaria), en tanto que el "resto" recoge una proporción mucho menor, como consecuencia, en parte, de que se trata de organizaciones de ámbito más restringido que los dos sindicatos mayoritarios y, sobre todo, del propio carácter corporativo o elitista de algunas de estas organizaciones.

El segundo factor que determina la capacidad de acción colectiva es la complejidad de la organización del trabajo. La complejidad depende, en primer lugar, del tamaño del centro de trabajo y, por ende, de la división del trabajo a que pueda dar lugar, y, en segundo lugar, del tipo de organización. Esta última es una variable que escapa a nuestro control, de manera que la variable que vamos a emplear (Tipo de Establecimiento) tiene, como ya expusimos en su momento, dos dimensiones: el tamaño y el carácter público o privado del centro de trabajo. El tamaño implica mayor volumen de recursos, mayor variedad interna de la organización y, en suma, mayor desarrollo organizativo. El sector público lleva al límite estos rasgos, al tiempo que refuerza, por otro lado, el efecto de la Situación Laboral, en términos de derechos sobre el puesto.

El resultado no puede ser más elocuente. Tal como puede apreciarse en la Tabla 4, los tres subsectores del sector público presentan tasas de afiliación que se sitúan ocho o nueve puntos porcentuales por encima de la media: el aparato administrativo (CNAE: 91-2) presenta una tasa del 22.4%; los servicios púbicos ("resto") el 22.1%; y la empresa pública el 23.2%, si bien la distribución de esta afiliación está sujeta a pautas diversas: mientras el primer subsector muestra preferencia, primero, por el "resto" (CSIF, sindicatos corporativos diversos...) y, en segundo lugar, por la UGT, los servicios públicos (enseñanza y sanidad, fundamentalmente) mantienen la primera preferencia, pero cambian la segunda a favor de CCOO. A su vez, la empresa pública muestra una clara preferencia por CCOO, seguida del "resto" (donde hay que incluir aquí sindicatos de ámbito nacionalista y sindicatos de corte corporativo).

Como ya apuntamos con anterioridad, la distribución de la simpatía sigue una pauta distinta de la afiliación, pues la primera suele recaer predominantemente sobre las dos organizaciones mayoritarias, en tanto que el carácter restringido tanto del ámbito de actuación como del ámbito de intereses del "resto" de las organizaciones limita notablemente el área de simpatía. Se da la circunstancia, en consecuencia, de que incluso cuando estas organizaciones consiguen la mayor porción de afiliación, sus porciones de simpatía son mucho más reducidas.

Por lo demás, la empresa privada establece una correlación directa y monocorde entre afiliación y tamaño, con lo que la tasa aumenta desde el seis por ciento en las empresas de menos de 10 trabajadores hasta el treinta por ciento en las de más de 1000. La distribución de esta afiliación sigue como una única pauta la de su preferencia por las organizaciones mayoritarias, al igual que ocurre con la simpatía. Salvo en las empresas de más de 1000 trabajadores, el área de influencia de los sindicatos es siempre inferior al del sector público.

5. CLASE Y VINCULACION SINDICAL

Con estas premisas, podemos retomar el problema de las relaciones entre clase e influencia sindical, pero vamos a hacerlo ahora con el apoyo de dos variables adicionales: el género y el sector (público-privado). Como vimos en capítulos anteriores, el sector público es relativamente más "femenino" que el privado, con lo que cabría esperar que el análisis de una y otra nos ayude a identificar algunas pautas de afiliación. En principio, el contraste de las tasas de afiliación es muy sensible cuando se comparan ambos géneros, pero lo es mucho más entre ambos sectores. La tasa de afiliación masculina es -siempre según nuestra encuesta- del 16.4%, en tanto que la femenina ronda el 10%. Por su parte, la tasa del sector privado apenas supera el 10%, en tanto que la del sector público asciende al 22.4%.

Ocurre, asimismo, que los contrastes no son meramente cuantitativos, sino que se aprecian también en la distribución de la afiliación, tanto en un caso como en otro: los varones manifiestan preferencia, en primer lugar, por CCOO y, después, por UGT, en tanto que las mujeres las manifiestan, primero, por UGT, mientras dejan a CCOO en el último lugar de sus preferencias. Por su parte, el sector privado manifiesta preferencia, primero, por UGT y, después, por CCOO, en tanto que el sector público lo hace, primero, por el "resto" de este tipo de organizaciones, mientras deja a UGT para el final. Conviene, por consiguiente, ir por partes, y retener, por el momento, las siguientes premisas:

- El género es una variable claramente discriminante de la afiliación, no sólo por lo que se refiere a la tasa de afiliación, sino también por las preferencias manifestadas: mientras los varones optan fundamentalmente por los sindicatos mayoritarios y, en primer lugar, por CCOO, las mujeres lo hacen en menor medida y optan, en primer lugar, por UGT. Con-

viene precisar, sin embargo, si estas diferencias se explican por diferencias en la estructura de clase relativa a cada género o, por el contrario, obedecen a diferencias en seno de cada una de las clases (en otras palabras, hay que discernir en qué medida se trata de diferencias estructurales en sentido estricto o tienen que ver con características de los individuos).

- La contraposición entre sector público y privado constituye el principal factor determinante de la afiliación sindical. La relativamente alta afiliación del sector público es el resultado combinado de dos factores: la cantidad de recursos de todo tipo que el Estado pone a disposición de la acción colectiva y la especificidad de los intereses que se promueven en su seno.

- Para comprender el sentido de la afiliación y, en particular, el contraste entre la posición de los sindicatos mayoritarios en cada uno de los sectores (ligero predominio de CCOO en el sector público, al tiempo que ligero predominio de UGT en el sector privado) es preciso tener en cuenta, por lo pronto, la historia reciente de las relaciones industriales, su evolución durante el ya largo período de gobierno socialista y, concretamente, las relaciones entre el partido gobernante y la UGT, según lo apuntado en el apartado 2.

TABLA 5.

VINCULACION SINDICAL, SEGUN CLASE Y GENERO

	TOTAL	CUADRO EXPERTO	CUAD. NO EXPERTO	EMPLEADO EXPERTO	EMPL. CUALIF. NOMAN.	EMPL. MAN.	EMPL. NO CUALIF.
VARON							
TOTAL	1486	155	174	152	230	388	387
AFILCCOO	6.5	3.8	7.5	4.6	8.6	9.8	3.2
AFILUGT	5.3	4.7	7.5	2.8	7.0	5.5	4.2
AFILRESTO	4.6	6.0	4.6	12.6	5.3	3.4	1.5
SIMPACCOO	11.7	8.1	7.2	6.5	10.5	14.8	14.9
SIMPAUGT	10.6	10.7	14.0	7.8	8.7	9.4	12.3
SIMPARESTO	3.3	7.1	4.5	7.7	1.7	1.7	2.2
NO SIMPATIZANTE	22.2	27.5	21.9	27.1	23.6	19.1	20.6
NO CONOCE	35.8	32.2	32.6	30.9	34.6	36.0	41.1
OTROS	.1	.0	.0	.0	.0	.3	.0
MUJER							
TOTAL	795	59	39	183	229	61	224
AFILCCOO	2.2	4.6	6.5	3.3	1.7	2.9	.3
AFILUGT	4.1	2.9	8.2	3.4	2.8	9.3	4.4
AFILRESTO	3.6	2.0	2.8	9.9	1.9	3.0	.7
SIMPACCOO	8.8	6.1	10.5	9.3	10.1	6.9	8.0
SIMPAUGT	11.1	6.6	16.5	7.3	9.4	11.3	16.0
SIMPARESTO	4.1	5.7	7.3	9.0	2.9	4.5	.1
NO SIMPATIZANTE	22.1	31.5	12.0	24.6	26.7	14.8	16.7
NO CONOCE	43.7	40.6	36.1	33.1	44.4	47.4	53.0
OTROS	.3	.0	.0	.2	.0	.0	.8

Los Gráficos B1 y B2 que presentamos a continuación tienen por finalidad ofrecer una visión sintética de la Tabla 5, mediante la distinción entre la Tasa de Afiliación y la Tasa de Simpatía, obtenidas por agregación de las tres categorías de Afiliados y las tres de Simpatizantes, respectivamente. El conjunto de ambas tasas constituyen el Area de Influencia de los Sindicatos, que sirve de título para estos dos gráficos y para los dos siguientes (Gráficos C1 y C2), que hacen lo propio respecto a la Tabla 6.

GRAFICO B1
AREA DE INFLUENCIA DE LOS SINDICATOS
VARONES

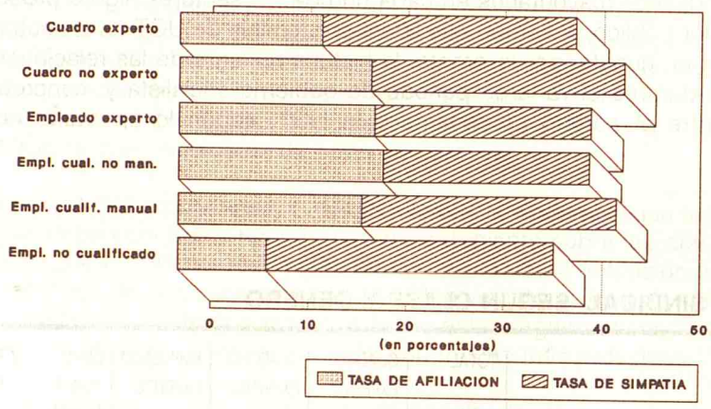
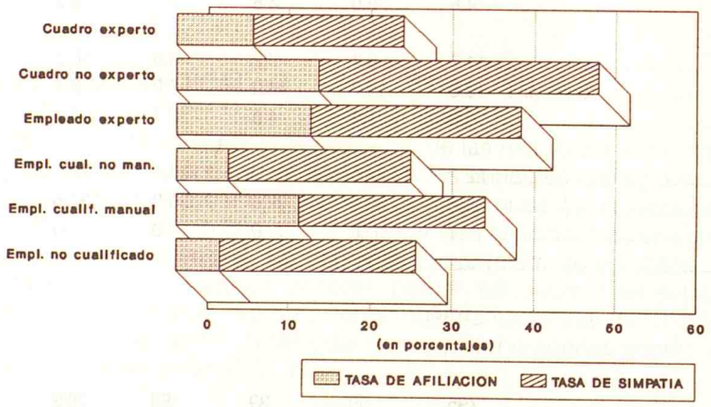


GRAFICO B2
AREA DE INFLUENCIA DE LOS SINDICATOS
MUJERES



El modelo de clase con que operamos tiene, en el caso de los asalariados, dos dimensiones: la posición en la organización y la cualificación. La primera de ellas no determina, por sí misma, una pauta clara de afiliación, por lo que es necesario asociarla a la segunda, que resulta mucho más determinante en este aspecto. Así, tanto los "cuadros organizativos" como el conjunto de los "empleados" se encuentran escindidos por razón de su cualificación, escisión que actúa con relativa independencia tanto del género como del sector. Ahora bien, el sentido de esta escisión es distinto en cada caso. En el primer caso, los cuadros y, particularmente, los supervisores no expertos (que constituyen la gran mayoría de esta categoría) presentan una pauta asociativa caracterizada por: a) una tasa relativamente alta de afiliación (33% en los varones; 15.3% las mujeres), y b) una afiliación preferente a los sindicatos mayoritarios, tanto entre los varones como entre las mujeres (véase la Tabla 5).

TABLA 6.
VINCULACION SINDICAL, SEGUN CLASE Y SECTOR

	TOTAL	NCSERES					
		CUADRO EXPERTO	CUAD. NO EXPERTO	EMPLEADO EXPERTO	EMPL. CUALIF. NOMAN.	EMP. CUAL. MAN.	EMPL. NO CUALIF.
SECTOR PUBLICO							
TOTAL	671	111	48	205	167	48	93
AFILCCOO	7.2	5.3	12.8	5.6	7.9	16.0	4.4
AFILUGT	6.0	3.7	6.9	4.5	8.4	5.5	7.7
AFILRESTO	9.2	6.8	13.2	15.1	3.8	10.1	6.0
SIMPACCOO	10.7	8.4	12.9	9.3	13.3	10.5	11.2
SIMPAUGT	10.6	8.9	10.7	6.6	8.9	17.4	21.0
SIMPARESTO	6.3	9.5	8.2	10.0	3.6	2.7	.3
NO SIMPATIZANTE	23.0	25.8	10.9	23.4	27.8	20.3	17.5
NO CONOCE	26.6	31.7	24.4	25.4	26.1	17.5	30.0
else	.3	.0	.0	.1	.0	.0	1.9
SECTOR PRIVADO							
TOTAL	1609	103	166	130	292	401	518
AFILCCOO	4.0	2.7	5.7	1.2	3.5	8.0	1.7
AFILUGT	4.4	4.7	7.9	.9	2.9	6.1	3.6
AFILRESTO	2.2	2.8	1.7	4.9	3.5	2.6	.4
SIMPACCOO	10.7	6.6	6.3	6.0	8.6	14.1	12.6
SIMPAUGT	10.8	10.3	15.5	9.0	9.1	8.8	12.3
SIMPARESTO	2.4	3.7	4.1	5.8	1.6	2.0	1.7
NO SIMPATIZANTE	21.8	31.7	22.8	29.4	23.7	18.3	19.5
NO CONOCE	43.6	37.6	35.8	42.7	47.1	39.9	48.2
else	.1	.0	.0	.0	.0	.3	.0

GRAFICO C1
AREA DE INFLUENCIA SINDICAL
SECTOR PUBLICO

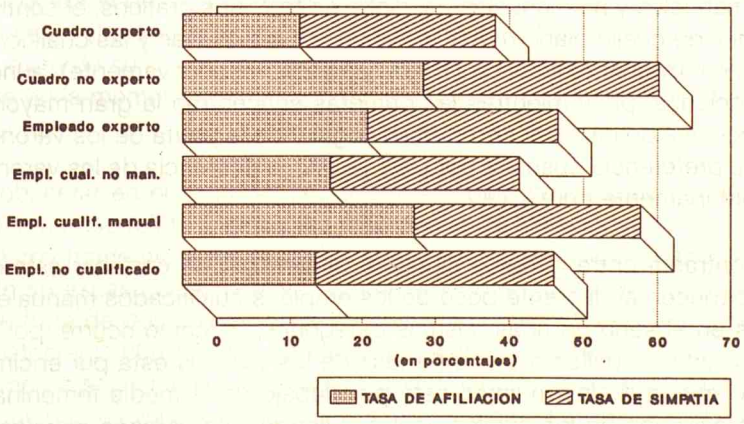
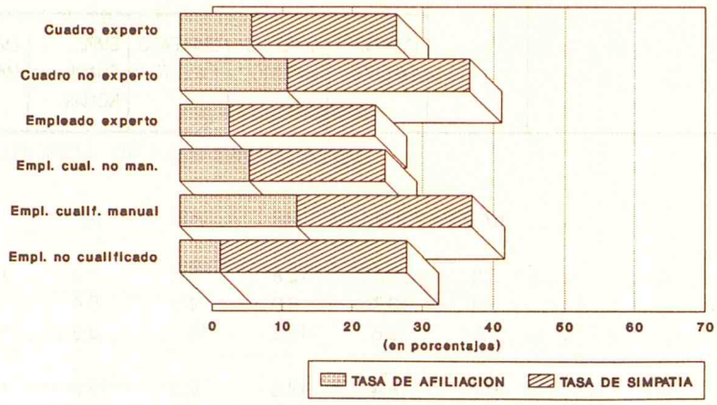


GRAFICO C2
AREA DE INFLUENCIA SINDICAL
SECTOR PRIVADO



En comparación, los "cuadros expertos" presentan: a) una tasa relativamente baja (15.8% en los varones; 10.2% las mujeres), y b) una relativa preferencia por el "resto" de las organizaciones (de corte corporativo, en este caso), entre los varones, característica que no comparten las mujeres, que prefieren UGT. Hay que tener en cuenta, sin embargo, que la primera característica (la baja afiliación) está sobradamente compensada por la afiliación a organizaciones de carácter profesional. De tener en cuenta esta afiliación, nos encontraríamos con que los cuadros disponen, en cualquier caso (sea mediante afiliación profesional, en el caso de los expertos; sea mediante afiliación sindical, en el caso de los no expertos), de una capacidad de organización relativamente privilegiada, como corresponde al papel de la promoción laboral y la movilidad profesional en cuanto móviles de la acción colectiva.

Entre los empleados, los varones establecen una correlación entre cualificación y afiliación que podríamos calificar de parabólica (es decir, de expansión y contracción), por cuanto, así como, de un lado, la tasa aumenta con la cualificación (pasando del 9% de los no cualificados al 20% de los cualificados), de otro, los empleados expertos no consiguen superar el techo de estos últimos (que oscila entre el 19% de los manuales y el 21% de los no manuales). Pero hay que tener presente, de nuevo, que la afiliación sindical de los "empleados expertos" es, al igual que ocurría con los cuadros expertos, reducida en comparación con la afiliación a organizaciones profesionales. Por otro lado, con la cualificación también crece la afiliación al "resto" de las organizaciones y, en particular, a las de corte corporativo, que resultan mayoritarias en el caso de los empleados expertos (lo que no hace más que enfatizar el carácter "profesional" o, si se quiere, corporativo de la defensa de intereses de esta categoría).

La pauta de afiliación de las mujeres se diferencia, principalmente, en que la tasa de las empleadas cualificadas no manuales (muy mayoritarias, en comparación con las manuales -al contrario de lo que ocurre en los varones) es muy baja, de suerte que la afiliación depende, en este caso, además del nivel de cualificación, del tipo de trabajo (nótese que el contraste entre los empleos cualificados manuales y no manuales es, dicho en términos gráficos, el contraste entre empleos de cuello azul y de cuello blanco). Así, las empleadas expertas y las cualificadas manuales presentan una tasa relativamente elevada (16.6% y 15.2%, respectivamente), aunque con preferencias bien diferenciadas, pues mientras las primeras concentran la gran mayoría de su afiliación (el 10%) en opciones de carácter corporativo (siguiendo la pauta de los varones), las segundas manifiestan una preferencia absoluta por UGT (9.3%), a diferencia de los varones -que, como vimos, optan mayoritariamente por CCOO.

En suma, el contraste entre géneros combina diferencias de carácter estructural (así, por ejemplo, las que obedecen al diferente peso de los empleos cualificados manuales y no manuales) con diferencias en el seno de unas mismas categorías, tal como ocurre, por ejemplo, en la diferencia de la tasa de los cuellos blancos (la tasa de los varones está por encima de la media masculina, en tanto que la de las mujeres está por debajo de la media femenina) o en la diferencia de pauta de afiliación de los cuellos azules (mientras los varones manifestan una prefe-

rencia clara por CCOO, las mujeres lo hacen por UGT). Sería conveniente, no obstante, profundizar en la composición de estas categorías, dada la posibilidad de que haya algún tipo de segregación ocupacional en su seno, de tal suerte que ciertas ocupaciones sean predominantemente masculinas (así, por ejemplo, los policías), al tiempo que otras sean femeninas (cierto personal administrativo), en el caso de los/as cualificados/as no manuales. Si así fuera, lo que, a primera vista, es imputable a supuestas características de los individuos, no lo sería, en realidad, más que en la medida en que van asociadas a posiciones estructurales.

Al lado de estos supuestos contrastes, hay que señalar también el paralelismo de la pauta observada por los/as empleados/as expertos/as, y, hasta cierto punto, por los cuadros y los/as empleados/as no cualificados/as, en cuyos casos se trata, sin lugar a dudas, de una pauta de clase relativamente independiente del género.

Mucho más pronunciado es, como ya adelantamos, el contraste entre la pauta de afiliación del sector público y la del sector privado, toda vez que partimos de: a) una tasa en el sector público que más que duplica la del sector privado (22.4% versus 10.6%), y b) unas preferencias bien diferenciadas, pues mientras la UGT presenta un relativo predominio en el sector privado, ocupa el último lugar en las preferencias de afiliación del sector público, si bien ello queda parcialmente compensado por una proporción de simpatía idéntica a la que consigue CCOO (que, combinando afiliación y simpatía es la opción mejor situada en el sector público). La simpatía presenta, en cambio, un perfil parecido en ambos sectores, con clara ventaja, en paridad de condiciones, para los sindicatos mayoritarios.

De nuevo, conviene, en este punto, tratar de discernir en qué medida las diferencias se explican por diferencias relativas a la estructura de cada sector o, por el contrario, obedecen a diferencias en el seno de unas mismas categorías. Pues bien, a diferencia de lo que ocurre con el género, resulta extremadamente difícil observar pautas de clase relativamente independientes de la influencia del sector, de suerte que cuando no existen diferencias en la tasa, aparecen en la distribución de la afiliación, sin que exista una sola categoría en la que pueda advertirse algún paralelismo completo entre ambos sectores. Parece claro, por consiguiente, que la contraposición entre sector público y privado implica no sólo estructuras de clase diferenciadas, sino también una lógica específica de acción colectiva.

Sorprende, en particular, que categorías como la de empleado experto, que, según vimos, mantenía una pauta relativamente independiente del género, contraste ahora vivamente por su tasa de afiliación (relativamente alta en el sector público, relativamente baja en el privado), manteniendo, eso sí, la conocida preferencia hacia organizaciones de corte profesional/corporativo. De haber alguna explicación, optaríamos por la relativa a su peso específico en cada sector, pues mientras se trata de la categoría más numerosa del sector público, es una de las más reducidas del sector privado, lo que implica, en este caso, una mayor dispersión y, por ende, una menor capacidad de organización y de articulación de intereses.

Por su parte, los cuadros del sector privado manifiestan una clara preferencia por UGT en cuanto a afiliación y, especialmente, a simpatía, todo lo contrario del sector público, donde las preferencias de afiliación e incluso de simpatía se dividen entre CCOO y el "resto". Este contraste, que sirve de pauta al contraste global entre ambos sectores, pone de manifiesto el carácter asimétrico de la posición de UGT en este punto, dados, por un lado, su vinculación histórica con el partido gobernante (todavía presente en la memoria colectiva, pese al divorcio reciente) y, por otro, el relativo éxito de su pauta de concertación con la patronal desde la transición política (no menos presente en la memoria colectiva, pese a algunas desavenencias intermitentes con la organización patronal).

Conviene observar en el seno del sector público que los cuadros no expertos constituyen, pese a su reducido peso relativo, el núcleo más denso de afiliación (casi un tercio del colectivo), el cual marca estrechamente la pauta de los empleados cualificados manuales, los cuales, también a pesar de su escaso peso relativo, constituyen el segundo núcleo en cuanto a densidad de afiliación. Se trata de dos colectivos extraordinariamente estratégicos, típicamente representativos de la aristocracia obrera, que constituyen el centro neurálgico de la empresa pública tanto industrial como de servicios y que establecen, de manera paradigmática, la pauta afiliativa del sector en su conjunto, escindida (radicalmente, en este caso) entre CCOO (sindicato típicamente de clase, al tiempo que nada sospechoso de conexión con el partido gobernante) y opciones

de carácter corporativo (llámense sindicato de maquinistas ferroviarios o asociación de técnicos de mantenimiento). Su privilegiada posición, al tiempo que su extraordinaria capacidad de organización, otorga a ambas categorías un extraordinario protagonismo en la vida laboral, recurrentemente convulsa, del sector público nacional.

Dejando a un lado el caso de los empleados cualificados manuales, la afiliación del resto de los empleados correlaciona positivamente con la cualificación (especialmente, la afiliación al "resto" de las organizaciones), a diferencia de lo que ocurre en el sector privado, donde no hay tal correlación y donde, si dejamos al margen los cuellos azules (tanto cuadros no expertos como empleados cualificados no manuales), que presentan tasas relativamente apreciables, al tiempo que una decidida opción por los sindicatos de clase mayoritarios, el resto de las categorías de cuadros y empleados parecen estar fuera del ámbito de influencia de este tipo de organizaciones (la proporción de entrevistados que dicen no simpatizar con ellas o incluso no conocerlas directa y personalmente desborda claramente los dos tercios).

En suma, el protagonismo de las organizaciones sindicales en España, en términos de su influencia directa (afiliación) e indirecta (simpatía) sobre los asalariados con empleo, se circunscribe, en buena medida, al sector público de la economía y a la gran empresa, lo que, dados, por un lado, la relativa debilidad del sector público, y, por otro, el minifundismo empresarial característico del sector privado, significa un ámbito restringido de actuación. Cualquier consideración acerca de la evolución de las relaciones laborales en España y, en particular, de las relaciones, más o menos fluctuantes e intrincadas, entre sindicatos, patronal y gobierno no puede desconocer esta abrumadora evidencia. Pues, así las cosas, el gobierno tiende a perder el carácter de agente de mediación entre las partes, que, hipotéticamente, le corresponde para convertirse en el principal agente patronal, con lo que el carácter típicamente tripartito de estas relaciones deviene, progresivamente, en una relación vis a vis, más o menos dramática y antagónica, entre gobierno y sindicatos.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Elster, Jon (1984): "Marxismo, funcionalismo y teoría de juegos", *Zona Abierta nº 33.*

Offe y Wisenthal (1980): "Two Logics of Collective Action: Theoretical Notes on Social Class and Organizational Form", en *Political Power and Social Theory,* Vol. 1, 67-115, JAI Press Inc.

Streeck, Wolfgang (1990): *Interest Heterogeneity and Organizing Capacity: Two Class Logics of Collective Action,* Working Papers, Instituto Juan March de Estudios e Investigaciones.

VII. Clase, sistema de partidos y apoyo electoral

1. LA FUERZA POLITICA DE LA CLASE

Si hubiera que hacer un balance sumario de lo que llevamos expuesto hasta aquí, cabría decir que la clase (en las versiones o modelos que hemos elegido) conserva una notable capacidad explicativa de los ingresos laborales, al tiempo que presenta una cierta sensibilidad al fenómeno asociativo, en su vertiente sindical. Hay un tercer aspecto que la clase debería explicar y que, por consiguiente, nos puede servir para testar la eficacia de los modelos elegidos: el voto. Dado su carácter de manifestación privilegiada de los intereses en el escenario de la representación política, no requiere de mayor comentario. Comenzaré, por tanto, haciendo un breve recordatorio de algunos de los tópicos que han presidido la discusión de sociológos y politólogos acerca de este asunto en la literatura reciente. A continuación, recordaré, también brevemente, los rasgos básicos del sistema de partidos en España, así como sus implicaciones en términos de clase, como paso previo al análisis de la configuración del electorado. Por último, profundizaremos acerca de la calidad de agencia de las clases o, si se prefiere, de su eventual capacidad estratégica, particularmente en lo que se refiere a la nueva clase media.

Una doble hipótesis puede orientar nuestras pesquisas:

- En primer lugar, la clase ha perdido fuerza electoral y, por ende, fuerza política. Puesto que el régimen democrático español es todavía joven, no puede aportarnos evidencia acerca de hipótesis que suponen procesos históricos de cierta envergadura, por lo que nos apoyaremos en el caso inglés. Si la hipótesis es correcta, la política estaría perdiendo su marca de clase y, por consiguiente, el mapa electoral estaría independizándose de la estructura de clase, pero sabemos poco todavía, desde la perspectiva que aquí adoptamos, acerca de cuáles son los nuevos determinantes de la acción política.

- Nuestra segunda hipótesis se refiere a la calidad de las clases y, en particular, de la nueva clase media, y trata de responder a la pregunta de si la nueva clase media tiene realmente un comportamiento de clase comparable al de las demás, comportamiento que, según apuntan algunos analistas, no sería ajeno a una cierta vocación centrista. Nuestra hipótesis sostiene que no cabe esperar tal cosa, puesto que lo que caracteriza, justamente, a la nueva clase media es el carácter contradictorio de su posición estructural, de tal suerte que nuestra tarea habrá de orientarse a identificar y desentrañar las contradicciones que definen tal posición.

Comenzaremos argumentando la primera de las hipótesis y pasaremos, a continuación, a desarrollar la segunda. En líneas generales, el debate acerca de la relación entre clase y política arranca de dos argumentos principales: por un lado, arranca de un relativo acuerdo acerca de las dificultades de legitimación en las sociedades de capitalismo avanzado, problema que estaría asociado a la emergencia de una multiplicidad de instancias y de sujetos sociales más o menos novedosos, cada uno de los cuales daría lugar a conflictos distributivos de carácter irreductible, con la consiguiente segmentación de los intereses en conflicto, que serían cada vez más resistentes a su articulación en estrategias de carácter integrador. Por otro lado, arranca de la constatación de los efectos de la pasada crisis en términos de reestructuración económica, flexibilización productiva, segmentación del mercado de trabajo, etc., todo lo cual habría dado lugar a lo que J. Goldthorpe ha llamado "el fin de la convergencia" entre las diversas sociedades industriales, así como a intensos cambios en su dinámica interna ilustrados en la sustitución de

estrategias neocorporativistas por estrategias dualistas (1). Pese a las discrepancias entre estas dos líneas argumentales (2), ambas abocan, en último término, al reconocimiento de formas nuevas de segmentación social que vendrían a reemplazar a las antiguas pautas de solidaridad basadas en la clase.

Ni que decir tiene que esta discusión afecta en particular a la clase obrera, profundizando y reformulando anteriores debates acerca de su supuesto aburguesamiento, de la privatización de su estilo de vida, de su actitud instrumental ante la acción colectiva, y, en último término, de su declive social y político. Traducido a términos electorales, todo ello aboca a la conclusión de que la fuerza electoral de la clase es cada vez más débil y de que el mapa electoral depende cada vez menos de la estructura de clase.

El caso de Inglaterra resulta probablemente paradigmático de este proceso, como lo prueba la evolución de los resultados electorales durante los últimos treinta años. Pues así como los años cincuenta y sesenta estuvieron caracterizados por una pauta electoral típicamente clasista, esta se debilitó sustancialmente durante los años setenta con la llegada de la crisis económica y el thacherismo. Tal como reseñan los autores del proyecto inglés, "entre las elecciones generales de 1945 y 1983 la proporción de clase media que votó conservador descendió del 63 al 55%, y la proporción de clase obrera que votó laborista cayó del 62 al 42%, con lo que el voto clasista en su conjunto (la proporción de ambas opciones sobre el voto total) descendió del 62% al 47%", fenómeno atribuido por algunos autores a una combinación del debilitamiento de la solidaridad de clase junto con cambios en la estructura de clase, lo que explicaría la emergencia de opciones centristas como la Alianza de liberales y socialdemócratas (Marshall y otros, 1988: 228).

Otros autores han señalado, en cambio, que la evolución del voto obrero clasista se debe, por un lado, a la reducción de esta clase, que habría pasado del 47 al 34% del electorado, lo que explicaría en torno a la mitad de la caída de dicho voto, y, por otro, a factores específicamente políticos (crisis y radicalización del laborismo, en particular), lo que explicaría la emergencia de la Alianza como reacción del electorado ante la radicalización de las opciones tradicionales (ídem, 229). Parece claro, en cualquier caso, que la clase ha perdido influencia sobre el electorado, cediendo protagonismo a otros factores de diferenciación social. Cuán importantes sean estos por comparación con aquella debe ser tema de investigación, pues, como señalan los citados autores, "no hemos encontrado evidencia en nuestra encuesta de que la clase haya perdido relevancia como la fuente principal de identidad social (...), (si bien) recientes estudios electorales parecen sugerir que ha habido un declive sostenido de la base clasista de la política, lo que implica que el potencial de acción política de las clases se ha visto fuertemente mermado" (ídem: 225-6).

La segunda de nuestras hipótesis sostiene que no cabe esperar de la nueva clase media un comportamiento de clase propiamente dicho, sino que la naturaleza contradictoria de esta posición de clase nos plantea la tarea de desentrañar el sentido de las contradicciones que la definen, así como de identificar los segmentos de clase a que dan lugar. En líneas generales, la nueva clase media es resultado de dos procesos cruciales en el desarrollo capitalista: a) la relativa pérdida de centralidad de las relaciones de propiedad respecto de las relaciones derivadas del control científico-técnico, y b) el crecimiento del sector público y de su protagonismo en la regulación de mercado. Situándose en el espacio de encuentro y articulación de ambos procesos, A. Gouldner ha sugerido la eventualidad de una nueva clase capaz de hacer de contrapeso social y político de la vieja clase burguesa. Esta nueva clase se apoya en la propiedad de un capital cultural que actúa como fuerza productiva y que tiende a ejercer control sobre el proceso productivo. De ahí el conflicto entre **propiedad y control,** y de ahí también la presunta vocación socialista o, cuando menos, estatista de la nueva clase. Puesto que la reproducción de esta depende ya casi por entero del sistema público de educación, la relación con el Estado se convierte en la piedra angular del desarrollo y de la estrategia de la nueva clase. Gouldner tiende a sobrevalorar la autonomía estratégica y, por ende, el potencial anticapitalista de la "nueva clase", pero eso no le impide advertir sus contradicciones internas.

(1) Goldthorpe, 1986.

(2) En último término, de la posición de Goldthorpe lo que se desprende es que los problemas recientes del capitalismo no han procedido tanto de su incapacidad para obtener consenso (y, con ello, legitimación) como de haber llevado el consenso demasiado lejos, con los consiguientes problemas de rigidez y de ineficacia productiva particularmente visibles durante la fase de crisis económica.

Gouldner puntualiza, por otro lado, que el ideal socialista o, cuando menos, estatista que le atribuye corresponde a una estrategia clara de doble cierre, pues si bien la "nueva clase" tiende a institucionalizar "un principio de justicia distributiva: "de cada uno según su capacidad a cada uno según su trabajo", que es también la norma del "socialismo"", lo que la hace "igualitaria en lo que concierne a los privilegios de la vieja clase", tiende, de otro lado y al mismo tiempo, a ser "anti-igualitaria en la medida en que busca ventajas gremiales especiales -poder político e ingresos- sobre la base de su posesión de capital cultural" (ídem, 37-38). ¿Qué proyecto político cabe articular a partir de tal estrategia? ¿Sería precisa una alianza con la clase obrera en el seno de un proyecto de socialismo democrático o bastaría con introducir progresivos correctivos al capitalismo, en alianza con la "vieja clase"?

Una respuesta adecuada exige, en opinión de Erik O. Wright, deshacer un malentendido común en torno al socialismo democrático, pues tal expresión suele enmascarar la diferencia entre dos proyectos bien distintos, uno de los cuales es no sólo anticapitalista, sino también y simultáneamente, antijerárquico y antimeritocrático, en tanto que el otro se limita a ser "democrático en el sentido burgués familiar -libertades civiles...-" y "socialista en el sentido de propiedad estatal de los principales medios de producción, pero preservando jerarquías y meritocracias en la producción". En suma, una cosa es remunerar la responsabilidad organizativa y la cualificación y otra proteger y fomentar las desigualdades generadoras de explotación que definen los intereses materiales de la clase media (1989, 204)(3).

Con estas premisas, Wright concluye que "incluso bajo condiciones de crisis capitalista sostenida, es improbable que un socialismo democrático radical, antimeritocrático y antielitista obtuviera amplio apoyo en la clase media", siendo más verosímil una movilización hacia un socialismo "más estatista, jerárquico y meritocrático" (donde las nuevas luchas sociales no tardarían en adquirir un carácter antijerárquico y antimeritocrático) (ídem, 205). En lógica correspondencia con el carácter tridimensional de la estructura de clase que se desprende del modelo de Wright (González, 1992a), un proyecto político puede caracterizarse por su posición respecto a: a) las jerarquías derivadas del mercado o, si se quiere, la capacidad redistribuidora del Estado; b) las jerarquías de autoridad; y c) las jerarquías meritocráticas, de tal suerte que la resultante de su combinación nos proporciona el carácter de clase de tal proyecto.

Cabe pensar, desde este punto de vista, en proyectos socialistas más o menos radicales o moderados según que pongan el énfasis en uno u otro de los puntos mencionados, siendo la combinación de un estatismo moderado (léase una notoria presencia del sector público) y de estímulos al burocratismo y al credencialismo la que, a juicio de Wright, pudiera contar, más probablemente, con el apoyo de la nueva clase media. Esta sería, en rigor, la sustancia de un proyecto político de clase media, plenamente coherente con la estrategia de **doble cierre** formulada por Gouldner (4). Ahora bien, un proyecto de esta naturaleza, protagonizado por un partido de tradición socialdemócrata, está expuesto a una doble eventualidad, pues cabe, en principio, o bien que no consiga implantarse de manera estable entre la nueva clase media, o bien que erosione, a la larga, la lealtad del voto obrero.

Conviene, por tanto, precisar el verdadero alcance de esta discusión, pues no se trata, como ya adelantamos, de que la nueva clase tenga posibilidad y capacidad para orientar su comportamiento en una dirección o en otra, tal como pudiera ocurrir -hipotéticamente- en las demás clases (las cuales disponen de organizaciones de interés de corte clasista / universalista y, por ende, de eventuales mecanismos -más o menos centralizados y eficientes- de acción y decisión). Por el contrario, partimos del supuesto de que lo que define a la nueva clase es su posición radicalmente contradictoria, de suerte que la discusión debe orientarse, primero, a desentrañar las contradicciones, identificando los segmentos de clase a que dan lugar, y, segundo, a definir los intereses resultantes en cada caso y a evaluar su posible orientación política.

Prosiguiendo con el argumento de Gouldner, el conflicto entre la vieja y la nueva clase se plantea, en principio, como un conflicto entre propiedad y control, pero se plantea también como dos pautas alternativas de acción, una que privilegia el mercado y otra que privilegia las jerar-

(3) Curiosamente, en este punto de la discusión Wright vuelve a considerar a los cuadros ("jerarquías") y a los expertos ("meritocracia"), indistintamente, como miembros de la clase media.

(4) Si observamos, la contraposición entre un proyecto de este tipo y otro netamente anticapitalista, antiburocrático y anticredencialista, nos proporciona las claves sustantivas de la contraposición entre **viejo y nuevo paradigma** de la política, en los conocidos términos de Claus Offe (1988).

quías fundadas en la cualificación. Pues la "cultura de discurso crítico" de que hace gala la nueva clase sólo pone límites a los antiguos privilegios de la propiedad en la medida en que establece nuevos criterios de jerarquía social. De ahí el énfasis en la alta cualificación y el expertismo, pero de ahí también las estrategias de meritocracia y credencialismo típicas de la nueva clase.

Hasta fechas recientes, existía abundante evidencia acerca de la contribución de la educación formal al fomento de actitudes críticas ante los problemas más o menos crónicos de injusticia social y de intolerancia política en las democracias capitalistas, pero había mucha menos de que ello fomentara también actitudes críticas hacia el capitalismo per se. Recientemente, sin embargo, algunos analistas han encontrado un núcleo de disidencia antiburguesa en el seno de la clase media, que puede identificarse con arreglo a la distinción gouldneriana entre las fracciones "humanista" y "técnica" de los profesionales y expertos (Macy, 1991). Ahora bien, tales fracciones no alcanzarían carácter de fuerzas activas más que en su relación con el Estado o, si se prefiere, con el libre mercado. Tendríamos así, de un lado, el ala de "especialistas socio-culturales" o "humanistas", que incluye artistas diversos, intelectuales, escritores, profesores, periodistas, científicos sociales, trabajadores sociales, etc., así como cuadros de la Administración pública e incluso médicos y abogados empleados en el sector público. Del otro lado, las profesiones típicamente técnicas y los cuadros de la empresa privada conformarían el ala "ejecutiva" o de la **inteligentsia** técnica (ídem, 5).

Sin que pueda hablarse de una actitud de oposición política anticapitalista (tal cual era la expectativa gouldneriana), el citado Michael W. Macy apunta a que la expansión del sector público y, en general, de los sectores extra-mercado corre paralela de sentimientos de escepticismo y rechazo respecto del mercado y la libre empresa entre profesionales de perfil "humanista". Dada la posibilidad de que estos profesionales entren en alianzas más o menos estables con las clases trabajadoras, parece más que justificada la preocupación de los conservadores en torno a las consecuencias políticas de aquella expansión en el largo plazo (ídem, 16-7).

El efecto de la educación formal sobre este proceso resulta, en cambio, ambivalente, pues así como la propia cualificación de estos profesionales no es ajena a la cristalización de tales sentimientos, "la disidencia de la nueva clase emerge a pesar de, y no a causa de, su alto nivel de educación" (ídem, 13). Esta aseveración contradice el tópico de que la educación predispone hacia actitudes críticas en materia social y política o, por decirlo en términos de Gouldner, promueve una "cultura de discurso crítico" que desdeña el ánimo de lucro y las jerarquías basadas en la propiedad. "Por el contrario -concluye Macy-, las tendencias críticas de los especialistas socio-culturales están parcialmente neutralizadas por los efectos conservadores de (su alta educación)" (ídem, 12-3).

Nuestro objetivo habrá de ser, en primer lugar, observar la medida en que una estrategia interclasista como la del PSOE pasa por su implantación entre la nueva clase media y, en segundo lugar, confirmar la hipótesis según la cual tal estrategia tropieza con el conservadurismo de las capas profesionales en su conjunto, al tiempo que depende de apoyos más o menos estables entre los profesionales de perfil "humanista".

2. SISTEMA DE PARTIDOS Y APOYO CLASISTA

Con el fin de situar mínimamente el caso español, vamos a comenzar recordando brevemente la configuración del sistema de partidos, antes de proceder al análisis de la intención de voto, que es en lo que nos vamos a apoyar principalmente. Como es bien sabido, el actual sistema de partidos se resiste a una fácil clasificación, pues presenta rasgos, a un mismo tiempo, de sistema de partido predominante, de bipartidismo imperfecto y de pluralismo limitado. En lo fundamental, este sistema se ha ido configurando en las convocatorias electorales celebradas a lo largo, primero, de la transición y, después, de la postconsolidación democrática. En la primera fase, el electorado mostró una decidida vocación centrista, que generó una tendencia centrípeta de los partidos más moderados (UCD y PSOE), dejando en una posición marginal a los partidos que habían tenido un mayor protagonismo bajo la dictadura franquista, ya fuese en su sostenimiento (AP), ya en la lucha contra ella (PC).

Una vez superada la transición, la opción genuinamente centrista (UCD), que había asumido el mayor protagonismo a la salida de la dictadura, perdió las condiciones que habían justificado hasta entonces ese protagonismo (principalmente, la necesidad de un equilibrio y un consenso básicos para tomar las grandes decisiones propias del cambio de régimen político) y desapareció del escenario para dar lugar a una situación a medio camino entre el sistema de partido predominante y el bipartidismo imperfecto, situación matizada, sobre todo, por la existencia de subsistemas partidistas en el ámbito de Cataluña y el País Vasco. Los analistas políticos suelen coincidir no sólo en la apreciación de la inestabilidad de este sistema hasta el presente, sino también en lo que afecta a su actual configuración, pero discrepan en la explicación de tal inestabilidad, según que se atribuya a la clase política o al electorado. En el primer caso, los analistas llaman la atención sobre fenómenos tales como "la inestabilidad de las derechas", "las ambigüedades del centro" o "la incongruencia de la izquierda" (Cotarelo y Bobillo, 1991).

El primero de estos fenómenos hace referencia a los reiterados y fracasados intentos de Manual Fraga por obtener una fórmula de "mayoría natural" y a la postrera (aunque quizá no definitiva) refundación de la derecha en forma de una "nueva, pero siempre incómoda alianza de conservadores, liberales y demócratas cristianos", bajo el liderazgo de José María Aznar (ídem, 22). En el capítulo anterior, hicimos referencia a la autonomía que ha caracterizado las relaciones entre la CEOE y la organización partidaria de la derecha. En principio, esto ha supuesto que la organización patronal careciera durante largo tiempo de un partido afín capaz de asumir el rol de representación política genuina de los intereses clasistas. Ni la UCD ni los intentos fraguistas de articular una opción conservadora han sido satisfactorios para la patronal, de suerte que solamente a partir de la refundación de la Coalición Popular como Partido Popular y el reforzamiento de su ala liberal puede hablarse con propiedad de partido afín. Es sabido, por otra parte, que las sucesivas opciones conservadoras han contado con amplio apoyo entre la pequeña burguesía, tanto agraria como no agraria.

El segundo de los fenómenos apuntados ("las ambigüedades del centro") plantea un problema crucial respecto a nuestra problemática, cual es la virtualidad de un partido de clases medias en una sociedad donde estas han tenido un crecimiento rápido y relativamente reciente, y carecen, por consiguiente, de identidad y de pautas políticas propias. Los últimos acontecimientos en torno al CDS reducen el problema, sin embargo, a su dimensión histórica, toda vez que ha desaparecido (al menos, por el momento) de nuestro panorama electoral. El tercero de los fenómenos señalados, "la incongruencia de la izquierda", hace referencia, por un lado, a la incapacidad de la izquierda comunista para presentarse, tal como pretende, como una nueva izquierda que sirva de espacio de encuentro y articulación con los nuevos movimientos sociales, al tiempo que reactive y capte el electorado de la llamada izquierda sumergida (presumiblemente, subsumido en el absentismo electoral). Traducido a términos de clase, el problema radica en la eventualidad de una alianza, de una parte, entre diversos segmentos de la vieja y de la nueva clase trabajadora y, de otra, de todos estos con ciertas posiciones de clase media (típicamente **contradictorias,** en términos de Wright).

"La incongruencia de la izquierda" hace referencia, por otro lado, al "conservadurismo de los socialistas españoles" y a la tibieza de sus planteamientos políticos (que, a juicio de los autores citados, "no llegan ni a socialdemócratas" (Cotarelo y Bobillo, 1991: 23), lo que parece explicar la crisis en el seno de la familia socialista y la consiguiente ruptura del modelo tradicional socialdemócrata que rigió las relaciones entre partido y sindicato hasta fechas recientes. Ahora bien, si seguimos el argumento de estos autores, "el moderantismo del partido refleja tanto la convicción de que (los) cambios radicales son desaconsejables como la particular desorientación ideológica del PSOE que hoy es un partido interclasista en el que, sin embargo, priman los intereses de sectores medios, acomodados, profesionales y urbanos" (ídem, 24).

Dejando a un lado la aparente contradicción de que, según la cita, ciertos intereses de clase (en este caso, de clases medias profesionales y urbanas) predominen en el seno de un partido interclasista (¿no se trataría de un simple fenómeno de hegemonía?), no está claro, en este caso, en qué consiste la supuesta "incongruencia de la izquierda", especialmente si se supone, tal como hacen estos mismo autores, que "el PSOE encarna la única vía real de articulación de la izquierda en el mundo contemporáneo, esto es, un pensamiento democrático, igualitario, modernizador y reformista que no afecte a los elementos esenciales del orden social y económico, sino que se limite a corregir sus defectos. Con lo cual el socialismo se aproxima notablemente a una fórmula de liberalismo de carácter social, que permite también recoger votos de los perceptores de subsidios de diversos tipos." (ídem, 24).

Si, tal como se sugiere, nos encontramos ante un partido interclasista: a) liderado por nuevas clases medias, b) cuya implantación sobre la clase obrera se da por supuesta, y c) cuya in-

fluencia se extiende sobre las subclases (clases pasivas, subsidiados, etc.), no parece, en efecto, que pueda hablarse de incongruencia alguna. Más bien al contrario, puede ser una explicación del sustrato sociológico en que se asienta el sistema de partido predominante o de bipartidismo imperfecto. Cabría preguntarse, no obstante, acerca de la naturaleza y funcionamiento de tal alianza interclasista, tal como se ha tratado de hacer, por ejemplo, con motivo de la disputa reciente entre partido y sindicato. Pues de la misma manera que una opción por atender las reivindicaciones del sindicato y mantener la alianza con él, hubiera servido para consolidar el electorado obrero, cabría esperar que una apuesta decidida por contener las pretensiones sindicales debiera servir para afianzar la presencia del partido entre las clases medias. Si, como parece, esta ha sido la opción, ¿cuál ha sido su resultado electoral? ¿Cabe hablar, en efecto, de un partido de nuevas clases medias en todos los sentidos, es decir, liderado por, e implantado en, dichas clases, o sólo en uno de ellos -en cuyo caso sí que podía tratarse de una incongruencia digna de tener en cuenta?

Estas son algunas de las cuestiones que intentaremos responder, aunque sólo sea en una cierta medida. Pues de lo que aquí se trata, según creo, no es tanto de dar respuesta completa a problemas de una complejidad desbordante como de tomar en consideración ciertos argumentos y criterios analíticos, frecuentemente desatendidos. Tal como expusimos anteriormente, autores como Gouldner atribuyen a la nueva clase media una presunta vocación socialista o, al menos, estatista incardinada en una estrategia típica de doble cierre, que se desdobla en una pauta igualitaria en lo que afecta a los intereses de la vieja clase burguesa, y en otra desigualitaria en lo que concierne a las ventajas derivadas de sus recursos específicos (cualificación, organización...). De ahí el interés de Wright por especificar los diferentes sentidos que frecuentemente encierra la invocación al socialismo y a eventuales proyectos socialistas.

Pero aquí tropezamos, por lo pronto, con la dificultad de caracterizar en unos pocos trazos la política efectivamente ejercida por el PSOE. Pues cabe la posibilidad, según vimos, de hacerlo en términos de un proyecto moderadamente anticapitalista (estatista más que socialista), al tiempo que respetuoso e incluso animador de las desigualdades sociales fundadas sobre jerarquías organizativas y sobre el credencialismo (es decir, sobre los privilegios que fundamentan la posición de la nueva clase). Si una opción de este tipo es capaz, además, de preservar su influencia sobre la clase obrera (incluso frente al hostigamiento de los sindicatos), así como de captar ciertas bolsas electorales entre las **clases pasivas** (parados, jubilados, etc.), la estabilidad del sistema de partido predominante parece, a primera vista, altamente probable.

Aunque sabemos poco todavía del funcionamiento de los equilibrios interclasistas en la democracia española, podemos hacer una doble conjetura: o bien que una estrategia de este tipo no consiga implantarse de manera estable entre el electorado de nueva clase media, o bien que erosione, a la larga, la lealtad del voto obrero. Este último caso ha estado contrarrestado, hasta el presente, tanto por el moderantismo mostrado por la clase obrera desde la transición como por el escaso atractivo de las opciones electorales situadas a ambos lados del PSOE (de ahí, en parte, la dificultad de los sindicatos y, en particular, de CCOO para orientar el voto obrero hacia la izquierda del PSOE -llámese PCE o Izquierda Unida). Dedicaremos, por tanto, especial atención al primero de los supuestos.

Hay que tener en cuenta, en este sentido, que una política de corte estatista, potenciadora del sector público, implica, por de pronto, presión fiscal, tanto más sensible para la clase media cuanto más progresiva sea la política fiscal que se aplique. Es claro, asimismo, que, si nos centramos en el caso español, el aumento del gasto público experimentado durante la fase de gobierno socialista ha ido orientado, en buena medida, a la protección de colectivos como pensionistas o parados, así como a la generalización de servicios de educación y salud, objetivos que pueden considerarse escasamente prioritarios para la clase media.

Por otro lado, no puede decirse que los apartados más visibles del balance socialista sean genuinamente socialistas, sino más bien relacionados con la tentativa global y, frecuentemente, difusa de "modernización" de España, con lo que la integración en Europa, la regulación de ciertos derechos civiles o la creación de empleo aprovechando una coyuntura de bonanza económica resultan logros más bien "atípicos" en la tradición socialdemócrata (Maravall, 1992: 23). Se trata, por lo general, de objetivos de carácter nacional, sin una marca de clase específica, aunque quepa esperar una particular y positiva sensibilidad de la clase media hacia ellos.

Por lo que se refiere a los objetivos que han afectado más directamente los intereses de la clase media, como es el caso de la reforma de la Administración Pública, es preciso tener en cuenta, primero, que, en cuanto tentativa global de modernización de la Administración, la reforma ha sido un fracaso, en tanto que, en la medida en que tal reforma se ha cumplido (mediante

medidas más o menos parciales y puntuales), ha chocado con la influencia de los cuerpos de la Administración y los intereses corporativos de ciertas profesiones (Maravall, 1992: 21).

No es fácil, en suma, hacer un balance de la gestión del PSOE. Un balance reciente enfatiza la existencia de diferencias típicas, extensibles a los países mediterráneos que han tenido gobiernos socialistas en la pasada década, en la "combinación de competitividad y redistribución, eficiencia económica y equidad social" entre los gobiernos socialdemócratas y los conservadores (ídem, 50). Tales diferencias tendrían que ver con "la distribución de los costes sociales y los beneficios de las políticas, más que con el diseño macroeconómico; con el "rostro humano" del ajuste, más que con su necesidad". Pues, concluye nuestro cualificado autor, "los gobiernos socialistas han descentralizado el Estado, han liberalizado la regulación de los derechos civiles, han introducido nuevos canales de participación, han tenido variados resultados en términos de crecimiento e inflación, han sido más activos en la creación de empleo, y han reforzado las políticas igualitarias vía impuestos, gasto social y reformas de bienestar" (ídem, 51).

Más adelante tendremos ocasión de discutir los resultados de tal balance en términos de los apoyos electorales que recibe. ¿Cómo ha sido evaluado este balance por el electorado y, en particular, por la nueva clase media? ¿Ha conseguido el PSOE conectar con ese segmento de esta nueva clase que, según anteriores argumentos, estaría llamada a fraguar la estrategia interclasista del socialismo moderno? Antes de abordar tales preguntas, quisiera terminar este apartado con algunas reflexiones sobre la cultura política de los españoles.

Como ya señalamos, la inestabilidad electoral española puede explicarse ya sea desde el punto de vista de la clase política, ya del electorado. El primer enfoque enfatiza las tensiones y las vacilaciones en los partidos políticos, en tanto que el segundo tiende a argumentar en términos de cultura política. Esta segunda perspectiva comienza llamando la atención, por lo pronto, sobre la escasa implantación de los partidos, resultado, en parte, de la herencia del régimen político anterior, y, en parte, del modelo de "transición democrática pactada", factores ambos que operaron, cada uno a su manera, sobre el supuesto de la desmovilización popular (Vallés, 1991: 28). Se trata, en cualquier caso, de un problema de distanciamiento e incomunicación entre la clase política y el electorado, que no tendría una percepción adecuada y completa de la naturaleza y las funciones de aquella.

El segundo rasgo de esta cultura política es la creencia de que los gobiernos de mayoría parten con ventaja con respecto a los gobiernos de coalición, rasgo que se ve complementado y reforzado por las estrategias antagonistas de los partidos con opción de gobierno (ídem, 30). Este rasgo parece coherente con los factores señalados en el párrafo anterior, especialmente con el primero (la herencia franquista). El segundo (la pauta consensual de la transición) parece, a primera vista, contradictorio, pero una cosa es realizar una transición mediante un amplio consenso (aunque la ciudadanía no estuviera siempre conforme con las concesiones que ello supuso) y otra distinta que, una vez finalizada, los partidos prefieran gobernar en solitario y los electores participen de esta preferencia. Este segundo rasgo de la cultura política española resulta, en cualquier caso, coadyuvante de la configuración del sistema de partido predominante o de bipartidismo imperfecto.

Un tercer rasgo de la cultura política de los españoles podría ser "una presunta volubilidad del votante, pronto a modificar fácilmente el sentido del sufragio de una elección a otra. Si bien es presumible una inferior fidelidad partidista en una situación como la española en la que los partidos tienen corta historia y débil implantación, no hay que olvidar tampoco que el elector español se ha visto repetidamente sorprendido por los grandes cambios que el panorama partidista español ha experimentado en los períodos interelectorales" (Vallés, 1991: 31). Puesto que se trata de un asunto sujeto a discusión, podemos adoptar este tercer rasgo a modo de una simple hipótesis de trabajo, según la cual el electorado español estaría todavía desarrollando una cultura política adecuada a los requisitos de una democracia de capitalismo avanzado, uno de cuyos efectos sería una relativa carencia de criterio para establecer sus preferencias políticas, con la consiguiente volatilidad electoral. Con el fin de no alargar en exceso este texto, dejaremos, no obstante, para otra ocasión la evaluación de este fenómeno.

La formulación de esta hipótesis nos lleva al problema más general del relativo atraso de la cultura política española. La ausencia de tradiciones políticas arraigadas entre la población y el consiguiente distanciamiento entre la clase política y la ciudadanía hacen que la participación política se reduzca, por lo general, a las elecciones y que los partidos políticos apenas transciendan la función de máquinas electorales. Puesto que, por otro lado, las democracias de capitalismo avanzado están siguiendo pautas de desideologización y de creciente protagonismo de la

vida privada frente a la esfera pública, la sociedad española se encontraría, aparentemente, en convergencia con ellas: "Se diría incluso que los partidos españoles pertenecen a la "posmodernidad" de la movilización política, en cuanto superan formas que hoy se manifiestan agotadas allí donde más sólidas aparecían" (ídem, 37).

En este punto, la discusión es análoga a la que se refiere al supuesto carácter postindustrial de la economía española, tal como quedó recogida en la Segunda Parte, pues así como el predominio de los servicios puede significar cosas muy diferentes al término de un proceso de maduración industrial y a la salida de una crisis que cercena dicha maduración (como es el caso de España), lo mismo ocurre con la "posmodernidad" política, según que nos refiramos al término de un proceso de maduración democrática (donde los partidos políticos encuentran limitaciones para seguir cumpliendo legítima y eficazmente funciones de representación, con la consiguiente competencia de nuevos movimientos organizativos) o a un proceso de maduración que se ve interrumpido antes de que los partidos políticos hayan arraigado en la sociedad y de que se dén condiciones para la articulación de nuevos movimientos sociales a escala nacional.

3. CLASE E INTENCION DE VOTO

Dedicaremos este apartado al análisis de la intención de voto, en cuanto indicador de la configuración del electorado. Se trata, como es bien sabido, de un indicador con notorias limitaciones, la principal de las cuales afecta a la ocultación que, de manera regular, registra el voto a la derecha. Para subsanar esta limitación, suele ajustarse el recuerdo de voto a los resultados electorales realmente producidos, pero el recuerdo de voto manifestado (es decir, cuando no hay ocultación) tampoco puede considerarse un dato enteramente fiable, lo que recomienda ciertas cautelas a la hora del análisis electoral.

Para facilitar una primera aproximación a los datos, nos podemos servir de una agregación de las opciones electorales en cuatro apartados que, colocados de derecha a izquierda, son los siguientes:

- DERECHA: Partido Popular y Centro Democrático y Social.
- REGIONALISTAS: todas las opciones regionalistas y nacionalistas (5).
- PSOE: PSOE.
- IZQUIERDA: Izquierda Unida, ecologistas y otras opciones a la izquierda del PSOE.

La puntuación que los votantes potenciales respectivos otorgan a cada una de estas opciones en una escala de izquierda a derecha es la siguiente (el valor de la desviación típica va entre paréntesis):

- DERECHA	6.90 (1.45)
- REGIONALISTAS	5.06 (1.95)
- PSOE	4.12 (1.52)
- IZQUIERDA	3.13 (1.32)

La agregación de opciones intenta reflejar de manera esquemática el sistema de partidos, teniendo en cuenta que este tiene una dimensión básica, que viene dada por la escala de izquierda a derecha, y una dimensión complementaria, que viene dada por los subsistemas regionales. Las principales opciones electorales de estos subsistemas tienen, amén de un carácter nacionalista, una vocación marcadamente centrista, de ahí que su posición en la escala de izquierda a derecha coincida justamente con el centro (5.06). Ahora bien, la dispersión de los valores que toma la puntuación de los votantes potenciales es, en este caso, superior al resto (la desviación típica tiene un valor de 1.95), debido, sobre todo, al nacionalismo vasco radical (6). La agregación opera, por tanto, sobre el supuesto de que el sistema de partidos pivota sobre un partido predominante (PSOE), flanqueado por opciones de Derecha (representadas ya casi exclusivamente por el PP), de Izquierda (representadas, por el momento, casi exclusivamente por IU) y por las opciones de los subsistemas regionales, que es donde se concentran los problemas de fragmentación electoral (especialmente, en el caso de Euskadi y Navarra).

(5) Recordamos que el grueso de estos votos van a parar al Partido Nacionalista Vasco y a Convergencia i Unió.
(6) Esto hace suponer que si dejamos aparte estas opciones radicales, el grueso de las opciones "regionalistas" se situaría más o menos equidistante entre la Derecha y el PSOE.

Hay que tener en cuenta, por último, que tomamos como objeto de nuestro análisis el conjunto de los individuos que tienen o han tenido una posición de clase **directa** (ocupados y antiguos ocupados), con lo que dejamos fuera de nuestro horizonte los individuos que nunca han pasado por el mercado de trabajo (cuya posición de clase sería, en cualquier caso, **mediada**).

Comenzaremos presentando la distribución del voto desde la perspectiva del modelo de Goldthorpe, con el fin de poder hacer a continuación una comparación con el caso inglés. La Tabla 1 nos informa, en su parte superior, de la distribución del voto, incluyendo la abstención (25.5%, para el conjunto del nuestro electorado de referencia), pero no parece, a primera vista, que pueda hablarse de pauta de clase alguna en relación con este punto.

Si observamos la parte inferior de esta misma tabla (donde la abstención ha sido descontada), llama la atención, por lo pronto, la notoria dispersión del voto en el seno de cada una de las categorías. Tan sólo dos de ellas llegan a concentrar la mitad de sus votos en alguna de las mencionadas opciones electorales: la clase "propietaria" y la clase "obrera no cualificada" dirigen el 50 y el 64.5% de sus votos hacia la "derecha" y hacia el PSOE, respectivamente. En el caso de la "clase obrera cualificada" haría falta agregar opciones próximas (PSOE e "izquierda") para poder decir que dirige más de la mitad de sus votos en un sentido o en otro.

TABLA 1.

INTENCION DE VOTO, SEGUN GOLDTORPE RESUMIDO

OCUPADOS Y ANTIGUOS OCUPADOS

	TOTAL	CLASE DE SERVICIO	NO MANUAL	PROPIETARIO	MANUAL CUALIFICADO	MANUAL NO CUALIF.
TOTAL	3254	514	710	645	650	735
DER	21.6	27.2	18.8	36.7	14.9	12.8
REG	10.9	16.1	14.4	9.9	9.4	6.1
PSOE	31.1	18.2	23.6	25.8	34.5	49.0
IZQ	10.9	15.3	12.4	5.5	13.0	9.2
ABS	25.5	23.2	30.8	22.1	28.1	22.8
TOTAL	2086	353	409	447	405	473
DER	30.5	37.8	28.8	50.1	21.4	15.5
REG	13.9	20.8	18.6	11.5	12.8	8.0
PSOE	41.3	22.2	35.4	32.1	47.1	64.5
IZQ	14.4	19.3	17.2	6.4	18.7	12.0

Dada la dispersión del voto en el seno de las clases, los datos parecen confirmar, a primera vista, el declive de la fuerza electoral de la clase al que hemos hecho referencia más arriba, fenómeno particularmente visible entre la "clase de servicio" (o clase media, en el sentido estricto que le venimos dando al término) y entre la clase "no manual" (o intermedia), pues si algo está claro en ambos casos es la diversificación completa del voto. Cabría hablar incluso en el primer caso, de que su característica principal no es otra que la polarización electoral (pues combina una proporción de voto a la "derecha" por encima de la media: 37.8% con la mayor proporción de voto a la "izquierda": 19.3%)(7). Creo que esto recomienda, por lo pronto, tomarse en serio el carácter de **posición contradictoria** que Wright atribuye a estas clases y profundizar en el análisis de tales contradicciones, evitando, en la medida de lo posible, imputar a tales posiciones papeles o funciones de carácter directamente político.

Así, Alfonso Ortí, tras subrayar la importancia del proceso histórico de "desplazamiento social y político de la vieja pequeña burguesía, nucleada en torno a la pequeña propiedad..., por las **nuevas clases medias,** compuestas ante todo por técnicos y empleados", atribuye a estas

(7) Dándose la circunstancia, al mismo tiempo, de ser la categoría que más vota opciones regionalistas y menos al PSOE.

últimas "el papel o función estratégica de **reconstrucción de la hegemonía burguesa"** tras el franquismo (Ortí, 1987: 724). Pues estas nuevas capas sociales habrían constituido el llamado "centro sociológico" sobre el que se ha asentado la transición postfranquista, de tal suerte que su **función de mediación** habría servido para la consecución del nuevo consenso (ídem, 732). Aunque Ortí intenta matizar tal afirmación mediante la distinción de diversas fracciones de esta nueva clase media, según su posición en la jerarquía social y su mayor o menor riesgo de proletarización (ídem, 734-5), los datos disponibles indican, como veremos enseguida, que las diferencias electorales observables entre las diversas fracciones de nuestra clase media (directivos, supervisores y expertos) son escasamente relevantes y en ningún caso corroboran su presunto carácter de "centro sociológico", sino que hablan, más bien, del **descentramiento** de la nueva clase media (8).

Cabe preguntarse, no obstante, si esta dispersión electoral de la clase media, en particular, y de las clases, en general, constituye, en alguna medida, una peculiaridad de la sociedad española, quizás asociada a las características de nuestra reciente transición democrática y de la cultura política a que hacíamos referencia en el apartado anterior. Con el fin de despejar posibles dudas, conviene comparar la intención de voto registrada en nuestra encuesta con la registrada por el proyecto inglés, cuyos datos aparecen en la Tabla siguiente (9). En principio, el panorama electoral inglés resulta más sencillo, con dos opciones que han representado históricamente la derecha -conservadora- y la izquierda -laborista-, a modo de polos electorales, entre los cuales surgió en los años setenta una opción típicamente centrista (la Alianza de liberales y socialdemócratas). En líneas generales, el voto aparece repartido de manera casi simétrica entre estas tres opciones, correspondiendo dos quintos del electorado a cada una de las opciones polares y el quinto restante al centro.

Pues bien, tampoco en este caso puede hablarse de un voto de clase claramente perfilado, si bien el número de categorías que concentran más de la mitad de sus votos en alguna de las opciones en liza aumenta, en este caso, a cuatro de las cinco categorías del modelo. Por un lado, la "clase de servicio" y los "propietarios" dirigen, respectivamente, el 52.3% y el 61.8% de sus votos hacia los conservadores, mientras que, por otro, el laborismo recibe algo más de la mitad de los votos de la clase obrera tanto "cualificada" (54.4%) como "no cualificada" (54.8%). En conjunto, se trata de una proporción similar a la que recibe el PSOE del conjunto de la clase obrera (en torno al 56%), pero hay que tener en cuenta que, en el caso español, los partidos a la "izquierda" del PSOE reciben, además, en torno a un 15% de esta clase en su conjunto, sin que esta opción tenga correlato en Inglaterra. Por su parte, la clase intermedia inglesa ("no manual") presenta la misma pauta de dispersión del voto que la española, si bien con un notorio escoramiento hacia la derecha, como ocurre con el electorado inglés en su conjunto cuando lo comparamos con el español.

Por otra parte, este modelo nos permite ver con claridad una peculiaridad del caso español, pues mientras las opciones de "derecha", "regionalistas" y PSOE son opciones de carácter clasista (es decir, correlacionan con la clase), el voto a la "izquierda" es un voto socialmente transversal, que se mantiene casi constante con la clase, siendo, como ya vimos, la "clase de servicio" (es decir, la clase media de este modelo) la que apoya esta opción en mayor proporción. De haber alguna, esta es la principal peculiaridad del caso español, de manera que, si la dejásemos aparte por un momento, la distribución del voto, según Goldthorpe, sería muy similar entre España e Inglaterra (véase la Tabla 2), con la consabida diferencia de que mientras el electorado inglés está escorado a la derecha, el español lo está a la izquierda (10).

En suma, esta primera aproximación al estudio electoral pone de manifiesto que, tal como se preveía, la clase ha perdido fuerza electoral, pero, en contra de lo previsto, no es la clase obrera (en el sentido estricto que le da Goldthorpe) la principal afectada por ello o, al menos, no lo es en el caso español. Pues así como en Inglaterra el voto más clasista es el de los "propietarios", en España el voto más clasista es, con notable diferencia, el de la "clase obrera" (aunque con alguna diferencia interna debida a su grado de cualificación). Por contraste, la "clase de servicio" de Goldthorpe presenta una pauta no de orientación centrista, como algunos autores esperarían, sino de dispersión o de relativo **descentramiento.** Una de las consecuencias de esta

(8) Cabe la posibilidad también de que el concepto de clase media empleado por Alfonso Ortí no coincida con el que estamos empleando aquí (así parece desprenderse de la referencia a su composición: "técnicos y empleados" y al "riesgo de proletarización"), sino con el concepto de **clase intermedia,** en cuyo caso los datos están más cerca de la expectativa de Alfonso Ortí (la polarización de la clase "no manual" es menor, principalmente como consecuencia del mayor voto al PSOE).

(9) Los trabajos de campo de este proyecto se realizaron en 1983.

(10) Esta diferencia resultaría de la combinación de factores relativos, por un lado, a la coyuntura histórica de cada país y, por otro, a la diferente estructura de clase, tal como vimos en el Capítulo IV, dedicado a este asunto.

TABLA 2.

INTENCION DE VOTO, SEGUN GOLDTORPE RESUMIDO

	TOTAL	CLASE DE SERVICIO	NO MANUAL	PROPIETARIO	MANUAL CUALIFICADO	MANUAL NO CUALIF.
ESPAÑA						
TOTAL	2086	353	409	447	405	473
DER	30.5	37.8	28.8	50.1	21.4	15.5
REG	13.9	20.8	18.6	11.5	12.8	8.0
PSOE	41.3	22.2	35.4	32.1	47.1	64.5
IZQ	14.4	19.3	17.2	6.4	18.7	12.0
INGLATERRA						
TOTAL	1134	314	210	102	241	267
CONSERVATIVE PARTY	41.0	52.3	46.6	61.8	28.8	26.9
LIB./SDP ALLIANCE	20.9	24.6	22.7	22.5	16.8	18.3
LABOR PARTY	38.1	23.1	30.7	15.7	54.4	54.8

Fuente: Marshall y otros (1988) y elaboración propia.

pauta es que la clase media española vota al PSOE en una proporción muy por debajo de la media, hasta el punto de que es la clase que en menor proporción lo hace, contradiciendo la expectativa de que el PSOE sea un partido de clase media a todos los efectos. Algo distinta es la situación si tal expectativa hace referencia no tanto a esta clase media como a la clase intermedia ("no manual"), tal como se presenta en el modelo de Goldthorpe, la cual vota al PSOE en mayor medida, pero todavía por debajo de como lo hace el conjunto de nuestro electorado. Los datos apuntan, en cualquier caso, a una notoria dificultad de esta opción electoral para penetrar entre las capas profesionales, típicamente las mejor situadas en la estructura ocupacional, e incluso entre las capas intermedias de cuello blanco.

Quedan por explicar todavía los mecanismos que generan la dispersión del voto de las clases, en general, y de estas capas, en particular. Habría que distinguir, por lo pronto, entre explicaciones específicas, relativas a cada una de las clases, y explicaciones de carácter más general que afectan, en mayor o menor medida a todas ellas. Entre las primeras, hay que tener en cuenta, por ejemplo, la gran heterogeneidad (al menos, en comparación con Inglaterra) de las clases propietarias españolas y, en particular, de la pequeña burguesía, que tiene mucho de lo primero (por demasiado pequeña), pero más bien poco de lo segundo (de burguesía) -de ahí su dispersión electoral. Entre las segundas, hay que hacer mención a cuestiones tales como las llamadas posiciones **mediadas** (o, en otros términos, la **conyugalidad** del voto en las parejas asimétricas) y la contraposición entre sector público y privado. Lejos de hacer un inventario de explicaciones posibles, vamos a proseguir el argumento general de nuestro Proyecto, tendente a explicar la naturaleza, la función y el comportamiento de la clase media en las sociedades de capitalismo avanzado. En lo que sigue, trataremos de profundizar en las contradicciones de esta posición estructural que impiden a la nueva clase adoptar un comportamiento de clase con todas las consecuencias. Para ello, comenzaremos aportando alguna precisión con ayuda de nuestro propio modelo de clase.

La Tabla 3a aporta información sobre la distribución del voto desde la perspectiva de la Nueva Categoría Socioeconómica. Como en la Tabla 1, la parte superior incluye la abstención (que, como ya vimos, no permite establecer pauta alguna de acuerdo con la clase), en tanto que la inferior la excluye. Si nos centramos en esta segunda parte, podemos observar que la clase correlaciona de manera lineal y monocorde con el voto a la "derecha". En efecto, la proporción de este voto desciende paulatina y continuadamente desde la primera categoría (propietarios expertos:

50%) hasta la última ("empleados no cualificados": 16%). No ocurre lo contrario, sin embargo, con el voto a la "izquierda", pues como ya vimos en el modelo de Goldthorpe, se trata de un voto socialmente transversal. Esta Nueva CSE nos proporciona, por tanto, una pauta explicativa clara del voto a la "derecha" y, por ende, del apoyo que reciben el PSOE y la "izquierda" conjuntamente. ¿Ahora bien, existe alguna pauta que permita explicar con igual claridad la distribución del voto entre estas dos opciones?. Atendiendo a los datos, la explicación viene dada por la cualificación, pues si bien las tres dimensiones o, si se prefiere, los tres bloques en que se descompone este modelo de clase (propietarios, cuadros y empleados) apoyan desigualmente estas opciones (en mayor medida los últimos, en menor los primeros), cada uno de estos bloques está fraccionado internamente entre expertos y no expertos, de tal manera que los no expertos –cuando no votan a la "derecha"– tienden a concentrar el voto en el PSOE, en tanto que los expertos tienden a repartirlo entre el PSOE y la "izquierda", y esto ocurre, de manera sistemática, en los tres casos.

Esta correlación entre voto y cualificación es clara en lo que se refiere a las opciones de "izquierda" (principalmente, Izquierda Unida), pero lo es mucho más en lo que se refiere al PSOE, hasta el punto de que la pauta de apoyo electoral al PSOE parece estar estrictamente subordinada a la cualificación, si bien el hecho de que la correlación sea, en este caso, de sentido inverso (el apoyo disminuye, de manera crítica, con la cualificación) facilita, en principio, la articulación de la alianza de clase que sirve de apoyo (en otras palabras, el PSOE, a diferencia de la "izquierda", recibe la mayor parte de sus votos de las clases que en mayor medida le apoyan). Conviene matizar, complementariamente, que esta pauta de apoyo no depende tan sólo de la cualificación, sino también del tipo de trabajo, de manera que un parecido nivel de cualificación sigue pautas electorales dispares según que se trate de empleados manuales o no manuales, pues mientras los primeros dirigen la mitad de sus votos al PSOE, los segundos dirigen tan sólo un tercio. La diferencia va a parar, en su mayor parte, a las opciones "regionalistas", las cuales se caracterizan por ser opciones típicas de clase media e intermedia (cuadros, expertos y empleados no manuales).

Desde la perspectiva de las clases, cabe establecer cuatro pautas de apoyo electoral, resultantes del emparejamiento de las ocho categorías del modelo, cada una de las cuales presenta dos variantes relativas a la cualificación:

- Los propietarios dirigen la mitad de sus votos a la "derecha" y distribuyen la otra mitad en función de la cualificación.

- Los cuadros dirigen más de un tercio de sus votos a la "derecha" y más de la mitad a la "derecha" y a las opciones "regionalistas". El resto de sus apoyos se reparte, como en el caso anterior, en función de la cualificación.

- Los empleados no manuales en su conjunto (tanto expertos como cualificados) tienden a diversificar sus apoyos, llegando, en el caso de los expertos, a una considerable polarización: parece, a primera vista, como si esta categoría fuese el paradigma de posición contradictoria de clase (de hecho, en ella coincide el grado más alto de cualificación con el más bajo en cuanto a "situación de empleo").

- La clase obrera concentra más de dos tercios (en el caso de los "empleados cualificados manuales") y más de cuatro quintos (en el caso de los empleados "no cualificados") de sus votos en opciones PSOE o de "izquierda".

La Tabla 3a que presentamos a continuación nos informa al respecto, al tiempo que el Gráfico A ("Intención de Voto, según Clase") nos ilustra sobre lo mismo.

Una vez esbozadas las pautas clasistas de comportamiento electoral, cabe preguntarse por la composición del electorado correspondiente a cada una de las opciones contempladas en nuestro análisis. En otras palabras, cabe preguntarse por el alcance de las alianzas interclasistas conseguidas por las opciones en liza. Para ello, nos vamos a apoyar en la misma tabla anterior (3a), pero en lugar de presentar porcentajes verticales (tal como venimos haciendo a lo largo del informe), vamos a utilizar esta vez porcentajes horizontales (Tabla 3b).

TABLA 3a.

INTENCION DE VOTO, SEGUN NUEVA CSE

	TOTAL	NCESERES							
		PROPIETARIO EXPERTO	PROPIET.NO EXPERTO	CUADRO EXPERTO	CUADRO NO EXPERTO	EMPLEADO EXPERTO	EMPL. CUALIF. NOMAN.	EMPL.CUAL. MAN.	EMPL.NO CUALIF.
TOTAL	3054	84	679	153	193	272	452	487	735
DER	21.9	32.0	34.8	29.2	30.7	22.9	18.5	15.5	11.0
REG	10.8	14.3	12.6	18.7	16.7	12.7	14.3	7.6	4.8
PSOE	30.7	15.4	24.4	17.0	29.7	19.5	24.4	35.8	45.8
IZQ	10.7	10.9	5.8	14.0	7.7	17.4	13.7	11.0	10.6
ABS	26.0	27.3	22.3	21.1	15.3	27.5	29.1	30.2	27.7

	TOTAL	NCESERES							
		PROPIETARIO EXPERTO	PROPIET.NO EXPERTO	CUADRO EXPERTO	CUADRO NO EXPERTO	EMPLEADO EXPERTO	EMPL. CUALIF. NOMAN.	EMPL.CUAL. MAN.	EMPL.NO CUALIF.
TOTAL	1950	48	472	108	148	174	262	282	456
DER	31.2	49.8	47.5	37.2	34.9	32.7	27.9	23.1	16.0
REG	13.8	16.6	15.6	22.8	20.8	16.1	19.1	9.0	6.4
PSOE	40.9	18.2	30.2	21.7	34.3	28.3	34.2	50.6	63.6
IZQ	14.1	15.3	6.7	18.3	10.1	22.9	18.8	17.2	14.0

TABLA 3b.

INTENCION DE VOTO, SEGUN OPCION ELECTORAL (porcentajes horizontales)

	TOTAL	NCESERES							
		PROPIETARIO EXPERTO	PROPIET.NO EXPERTO	CUADRO EXPERTO	CUADRO NO EXPERTO	EMPLEADO EXPERTO	EMPL. CUALIF. NOMAN.	EMPL.CUAL. MAN.	EMPL.NO CUALIF.
TOTAL	1950	2.5	24.2	5.6	7.6	8.9	13.4	14.5	23.4
DER	608	3.9	36.9	6.6	8.5	9.4	12.0	10.7	12.0
REG	269	3.0	27.3	9.2	11.4	10.4	18.6	9.5	10.8
PSOE	797	1.1	17.9	3.0	6.4	6.2	11.2	17.9	36.4
IZQ	276	2.6	11.5	7.2	5.4	14.5	17.9	17.6	23.2

De los datos expuestos en esta tabla, cabe concluir que:

- La "derecha" recibe su apoyo electoral más claro de las "clases propietarias", que constituyen en torno al 40% de su electorado (11).

- Las opciones "regionalistas" están implantadas, básicamente, entre las clases media ("cuadros" y "empleados expertos") e intermedia ("empleados cualificados no manuales"), que constituyen el 50% de su electorado.

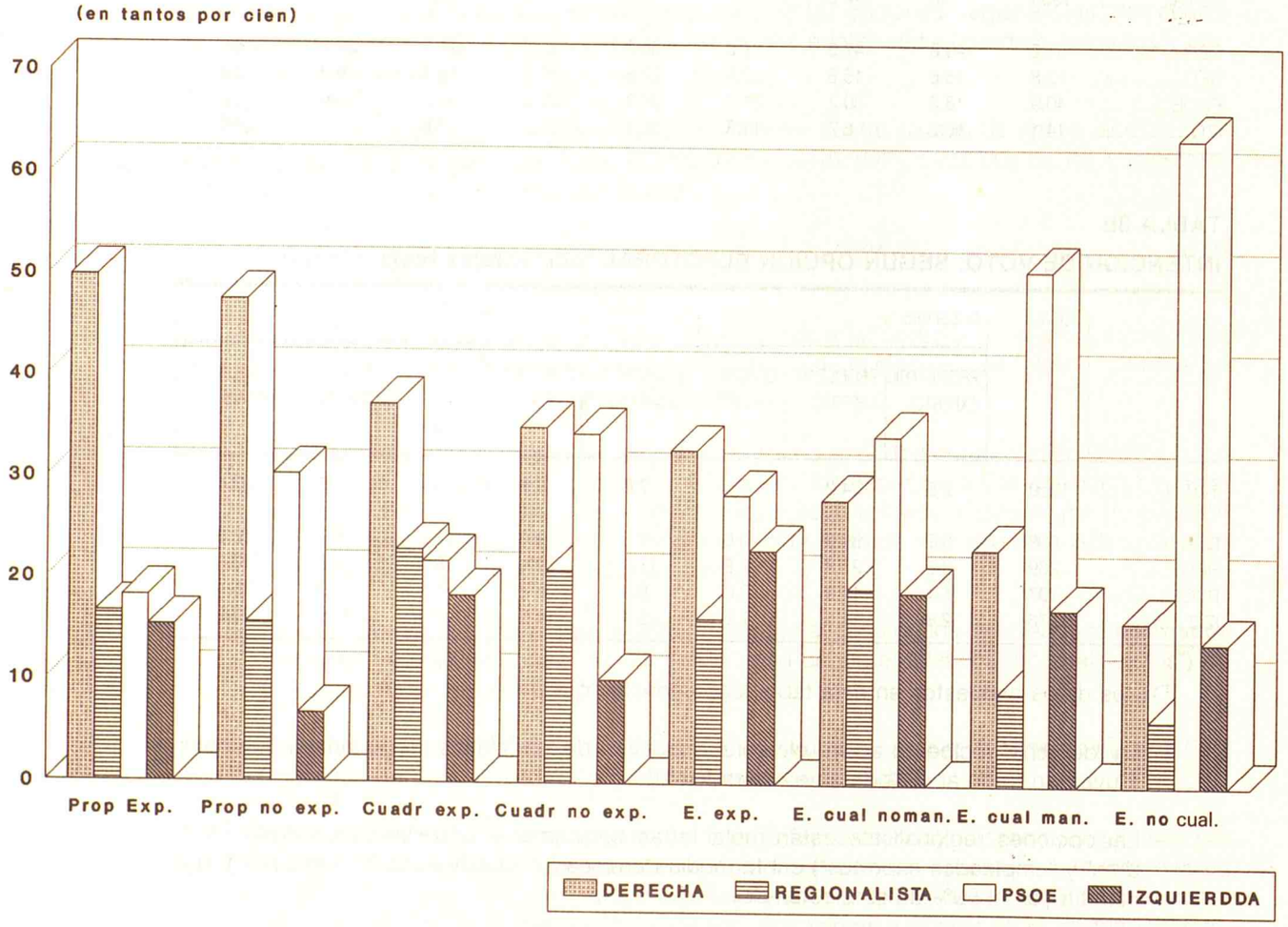
- El apoyo electoral del PSOE procede en su inmensa mayoría de la clase obrera (54.3%) y, en particular, de los "empleados no cualificados", que representan nada menos que el 36.4% de su electorado. Esto es correlativo de una considerable dificultad para penetrar entre las clases media e intermedia, lo que implica una limitada alianza de clase.

– La "izquierda" se caracteriza, por un lado, por conseguir un especial apoyo de los "empleados cualificados" sin distinción entre manuales y no manuales y, por otro, por compatibilizar este apoyo con el de las diversas categorías de expertos, lo que implica la alianza de clase más compleja (y, presumiblemente, la más inestable).

Este último dato contrasta, como ya vimos, con la situación del PSOE. Baste un último dato para ilustrar este contraste: mientras las diferentes categorías de expertos (propietarios, cuadros y empleados) aportan en torno a una cuarta parte del voto a la "izquierda" (siete puntos porcentuales por encima de lo que representan en el conjunto del electorado: 17%), tan sólo aportan en torno al 10% del voto al PSOE (siete puntos porcentuales por debajo de la media total).

Este primer análisis del comportamiento electoral nos lleva a la conclusión de que son, por un lado, las clases propietarias y, por otro, la clase obrera las que presentan una mayor capacidad de estrategia conjunta. Pero, como ya adelantamos, es justamente la incapacidad de la nueva clase media para hacer otro tanto lo que se trata de desentrañar. Partimos de la hipótesis de que tal posición de clase es contradictoria por definición y de que es la identificación de tales contradicciones lo que puede explicarnos la lógica de la diversificación, cuando no de la polarización, que caracteriza su comportamiento electoral. Asímismo, los argumentos aportados tienden a colocar al Estado en el centro de gravedad de este comportamiento centrífugo, por lo que comenzaremos analizando la contraposición entre sector público y sector privado.

GRAFICO A
INTENCION DE VOTO SEGUN CLASE



(11) Recordemos que el ámbito de nuestro estudio viene dado por los ocupados y antiguos ocupados, con lo que quedan fuera quienes no han trabajado nunca.

4. CLASE, ESTADO Y APOYO ELECTORAL

Cabría esperar, en virtud de tales argumentos, que el sector público alentase sentimientos favorables a su propia expansión y, por ende, una predisposición favorable a opciones de izquierda, típicamente partidarias de políticas **grosso modo** estatistas. Tomando como referencia el conjunto de los asalariados, dicha contraposición indica, por lo pronto, que se trata de dos universos políticos claramente diferenciados, aunque no en el sentido exacto que acabamos de apuntar. Pues la peculiaridad del sector público radica en la compatibilización de una preferencia relativamente mayoritaria hacia la "derecha" (33.5%), así como por opciones "regionalistas" (16.3%), con una opción pro-PSOE muy por debajo de la media (28.5%). Por contraste, la opción pro-PSOE en el sector privado es mayoritaria incluso en términos absolutos (50.5%), en tanto que la opción pro-"derecha" queda sensiblemente mermada (22.4%).

A primera vista, el contraste parece coherente con lo que cabía esperar de su desigual estructura de clase (recordemos el apartado 4 del Capítulo IV), de manera que a un peso mucho mayor de la nueva clase media (en su doble dimensión de cuadros y expertos) corresponde una mayor orientación derechista, al tiempo que una mayor opción izquierdista (21.7% -que se reduce a 14.9% en el sector privado), rasgos típicos como vimos, del comportamiento electoral de dicha clase. Ocurre, en efecto, como si el Estado estuviese en el origen del carácter centrífugo de tal comportamiento, pero cabe la doble posibilidad de que las diferencias sean explicables por razones estructurales o, por el contrario, que sean diferencias entre unas mismas posiciones estructurales (en otras palabras, tales diferencias se pueden explicar bien por las diferencias existentes en el tamaño de las categorías, bien por diferencias entre unas mismas categorías de ambos sectores).

Con el fin de despejar esta incógnita, la Tabla 4 nos informa de la distribución del voto según clase y sector. Pues bien, si comparamos cada una de las categorías del sector público con su correlativa del sector privado podemos observar que no toda la diferencia de perfil electoral entre ambos sectores se explica por el mayor peso relativo de la clase media (es decir, de las tres categorías primeras: cuadros y empleados expertos) en el sector público, sino que la polarización electoral es una característica de cada una de las categorías de dicho sector por comparación con las respectivas del sector privado (con la sola excepción de los "cuadros expertos", para quienes el sector no parece ser una variable discriminante). Esto es particularmente visible en el caso de los "empleados expertos", que constituye, como ya señalamos, el paradigma de la polarización y que, en el caso del sector público, supone una polarización absoluta: la proporción de voto hacia las opciones de "derecha" y de "izquierda" es sensiblemente superior que hacia las opciones situadas más al centro. El dato es tanto más relevante por cuanto se trata de la categoría más numerosa, en términos absolutos, del sector público (12).

En principio, hay dos tipos de explicación para este fenómeno: una de carácter coyuntural, que interpreta el comportamiento centrífugo del sector público en general, y de algunas de sus categorías, en particular, como una manifestación de rechazo hacia el gobierno socialista y, concretamente, hacia su política en relación con: a) el papel del Estado en la sociedad, y b) la política administrativa (especialmente, la encaminada a la reforma del propio aparato administrativo). Desde esta perspectiva, el resultado electoral más sobresaliente de la gestión socialista no sería otro que la indisposición de la clase media del sector público y, en general, de los empleados públicos contra el partido gobernante, con lo que la polarización que comentamos no sería sino un voto de rechazo o de castigo hacia este.

La explicación alternativa es de corte estructural y pasa por todas las consideraciones que hemos hecho previamente acerca del carácter contradictorio de la posición de clase media, así como del papel del Estado en la génesis y desarrollo de tales contradicciones. De ser cierta esta argumentación debería haber algún criterio por el cual segmentar la clase media y aislar los factores que inducen sus tendencias centrífugas. Como se recordará, Michael Macy nos proporciona un criterio a partir de la ya clásica distinción gouldneriana entre la fracción "humanística" de los "especialistas socioculturales" y la fracción "ejecutiva" de la **inteligentsia** al servicio de la acumulación capitalista.

(12) Una pauta electoral similar caracteriza a la clase intermedia ("no manual"), que constituye la segunda en importancia numérica en el sector público.

TABLA 4.

INTENCION DE VOTO, SEGUN CLASE Y SECTOR

ASALARIADOS.

SECTOR PUBLICO

	TOTAL	NCSERES					
		CUADRO EXPERTO	CUAD. NO EXPERTO	EMPLEADO EXPERTO	EMPL. CUALIF. NOMAN.	EMPL. CUAL. MAN.	EMPL. NO CUALIF.
TOTAL	350	55	32	102	74	41	46
DER	33.5	38.3	40.3	32.7	30.0	37.4	26.9
REG	16.3	21.0	29.4	17.2	21.0	2.9	3.9
PSOE	28.5	22.8	16.9	24.1	26.1	31.9	54.1
IZQ	21.7	17.9	13.5	26.0	22.9	27.8	15.1

SECTOR PRIVADO

TOTAL	1072	54	116	72	188	240	403
DER	22.4	36.1	33.4	32.8	27.1	20.7	14.4
REG	12.2	24.6	18.4	14.6	18.3	10.1	6.7
PSOE	50.5	20.6	39.1	34.0	37.4	53.7	64.9
IZQ	14.9	18.7	9.1	18.6	17.3	15.5	13.9

La tabla siguiente nos presenta los resultados de aplicar a nuestra encuesta una operacionalización similar a la que propone el citado Macy. Los datos toman como referencia los asalariados expertos (que componen el grueso de la clase media, tal como aquí la hemos definido) y las categorías en que se descompone la variable son las siguientes: por un lado, distinguimos a los cuadros entre "técnicos" y "humanistas" (recuérdese que los "cuadros expertos" eran la única categoría que no sufría el efecto del sector, por lo que los hemos considerado conjuntamente), en tanto que, por otro, los "empleados expertos" se clasifican según el doble criterio del sector y de su perfil, ya sea "técnico" o "humanista", con lo que tenemos tres parejas de categorías.

TABLA 5.

INTENCION DE VOTO DE LOS EXPERTOS, SEGUN PERFIL PROFESIONAL

	TOTAL	GOULD					
		CUADRO TECNICO	CUADRO HUMANISTA	EMPLEADO PUB. TEC.	EMP. PUB. HUMAN.	EMPLEADO PRIV. TEC.	EMP. PRIV. HUMAN.
TOTAL	237	46	34	16	79	17	43
DER	35.5	43.9	32.0	48.4	31.7	23.7	36.2
REG	18.0	27.1	16.3	28.7	14.3	23.7	9.8
PSOE	27.4	17.9	31.4	9.9	27.3	26.8	41.2
IZQ	19.1	11.1	20.3	12.9	26.7	25.9	12.8

BASE: ASALARIADOS EXPERTOS (13)

Pues bien, el resultado es satisfactorio para la teoría en los dos primeros casos: en efecto, los cuadros "técnicos" y los empleados expertos "técnicos" del sector público manifiestan una tendencia claramente derechista, en comparación con las respectivas categorías de "humanistas".

La tercera pareja, en cambio, presenta un resultado más ambiguo, toda vez que los expertos "técnicos" del sector privado cuando son empleados tienen un comportamiento típico de posición contradictoria de clase. Parece conveniente, por consiguiente, profundizar en esta problemática desde la perspectiva de las trayectorias de clase, asunto particularmente relevante en el caso de los "técnicos", una de cuyas pecualiaridades es, respecto a los "humanistas", su mayor probabilidad de movilidad profesional.

Puesto que el argumento de corte estructural no proporciona evidencia concluyente en su favor (sino tan sólo una corroboración parcial), parece razonable, en cualquier caso, no desatender las consideraciones de carácter coyuntural y tratar de enlazar, en la medida de lo posible, ambos tipos de argumentación. De lo expuesto, cabe deducir, en cualquier caso, que la contraposición entre sector público y privado es crucial para entender el comportamiento de la clase media y, en particular, de los profesionales o expertos, confirmando, al menos en parte, la expectativa de escisión interna de la clase media. Pero, en contra de lo que cabría esperar, la fracción "humanista" o pro-Estado no tiende exactamente a identificar sus intereses con los del PSOE (en cuanto partido que se reclama de tradición socialdemócrata), sino, en buena medida, a radicalizarse y a desbordarle por su izquierda. Es de suponer, por consiguiente, que el PSOE no ha sido suficientemente convicente a la hora de presentarse como un partido socialista a los ojos de esta fracción de la clase media (aunque, por paradójico que resulte, sí lo haya sido ante la clase obrera), con lo que la relación entre la nueva clase media y este partido resulta harto paradójica: pues, por un lado, el grueso de esta clase, especialmente su componente de expertos (en menor medida los cuadros no expertos), tiende a apoyar opciones conservadoras y/o nacionalistas, en tanto que la fracción "humanista" tiende a radicalizarse hacia la "izquierda" del PSOE, especialmente cuando pertenece al sector público. Cabe preguntarse, en este punto, en qué medida el resto de las opciones (las que se encuentran a su izquierda, pero también a su derecha, especialmente los nacionalismos vasco y catalán) han sabido ganarse la confianza de esta fracción como garantes, si no de un proyecto socialista, sí, cuando menos, de la expansión del sector público (14). Con el fin de avanzar en esta dirección, vamos a volver de nuevo sobre los datos electorales.

Para ello, conviene desagregar, por un lado, las regiones donde las opciones nacionalistas resultan predominantes, configurando un panorama electoral específico, del resto nacional, donde el sistema de partidos resulta más sencillo o, por decirlo así, unidimensional. La Tabla 6a nos informa, en su parte superior, de la distribución de la intención de voto en este último caso, y, en su parte inferior, en el primero.

Como puede apreciarse en la parte superior de esta tabla, los partidos nacionalistas absorben el 45% de la intención de voto en Cataluña y el País Vasco (siempre referida al momento de la encuesta). Es bien sabido, no obstante, que esto significa cosas distintas en ambas regiones, dado el contraste entre la fragmentación electoral característica del País Vasco y la concentración registrada en Cataluña a favor de Convergencia y Unión. Al margen de este tipo de opciones, el PSOE cuenta con el 30% del apoyo electoral en este ámbito, en tanto que la "derecha" cuenta tan sólo con el 10%. Comparada con la distribución del voto en el resto de España (parte inferior de la tabla), cabría decir que el nacionalismo se impone, fundamentalmente, a costa de la "derecha" y, en menor medida, del PSOE, en tanto que la "izquierda" del PSOE no se ve afectada, a primera vista, por el fenómeno nacionalista.

Desde el punto de vista de la clase, cabe advertir en el ámbito nacionalista, al menos, tres pautas de clase: en primer lugar, los propietarios y los cuadros votan mayoritariamente (en torno al 60%) opciones nacionalistas (representadas, en su gran mayoría, por Convergencia y Unión, en Cataluña, y por el Partido Nacionalista Vasco). En segundo lugar, los "empleados expertos" reparten sus apoyos entre las opciones nacionalistas, por un lado, y las opciones de izquierda (incluyendo aquí el PSOE), por otro, con la peculiaridad de que, cuando hacen esto último, tienden a radicalizarse en favor de la "izquierda" del PSOE, lo que es tanto como decir Iniciativa por Cataluña (obsérvese que esta tendencia es característica de todas las categorías de expertos). Los "empleados cualificados no manuales" tienden a hacer algo a medio camino entre la primera pauta y la segunda, en tanto que el resto de los empleados ("manuales" y "no cualificados") votan mayoritariamente a la izquierda en general y, sobre todo, al PSOE (tanto más a este cuanto menor es su cualificación).

(13) Los absolutos a que hace referencia esta tabla no son los reales, sino los que resultan después de la ponderación, pues, según se expone en el Anexo metodológico, los expertos están ampliamente sobrerepresentados en la muestra real.

(14) Es claro que el nacionalismo no puede reducirse a estatismo, pero no lo es menos que la expansión del sector público (en nuestro caso, mediante el desarrollo del Estado de las Autonomías) suele ser uno de sus correlatos.

TABLA 6a.

INTENCION DE VOTO, SEGUN CLASE

CATALUÑA Y PAIS VASCO

	TOTAL	PROPIETARIO EXPERTO	PROPIET.NO EXPERTO	CUADRO EXPERTO	CUADRO NO EXPERTO	EMPLEADO EXPERTO	EMPL. CUALIF. NOMAN.	EMPL.CUAL. MAN.	EMPL.NO CUALIF.
TOTAL	448	8	100	36	42	45	69	75	74
DER.....	10.1	10.0	16.5	7.9	8.7	5.5	12.9	8.5	5.0
REG.....	45.2	73.4	5.4	56.6	59.6	42.9	50.1	24.5	28.1
PSOE	30.1	2.6	18.1	16.1	22.0	21.1	20.6	47.6	57.4
IZQ.....	14.6	13.9	7.0	19.5	9.7	30.4	16.4	19.4	9.6

RESTO DE ESPAÑA

	TOTAL	PROPIETARIO EXPERTO	PROPIET.NO EXPERTO	CUADRO EXPERTO	CUADRO NO EXPERTO	EMPLEADO EXPERTO	EMPL. CUALIF. NOMAN.	EMPL.CUAL. MAN.	EMPL.NO CUALIF.
TOTAL	1502	40	372	73	107	129	193	207	382
DER.....	37.4	58.1	55.8	51.5	45.1	42.1	33.3	28.3	18.1
REG.....	4.5	4.8	4.1	6.2	5.6	6.8	8.0	3.4	2.1
PSOE	44.1	21.5	33.5	24.5	39.1	30.7	39.0	51.7	64.8
IZQ.....	14.0	15.6	6.7	17.8	10.2	20.4	19.7	16.5	14.9

En el "resto de España", los datos no hacen sino corroborar la tendencia que ya advertíamos anteriormente, al analizar el conjunto nacional: a) en primer lugar, el modelo de clase empleado correlaciona de manera lineal y monocorde con el voto a la "derecha" (desde un 58% entre los "propietarios expertos" hasta un 18% entre los "empleados no cualificados"). b) Por consiguiente, la correlación del modelo con el voto a la izquierda en general es de sentido contrario, pero no así la distribución del voto entre las dos opciones incluidas aquí: PSOE e "izquierda" -o, si se prefiere, Izquierda Unida. c) Pues, como ya adelantamos, el voto al PSOE está determinado no sólo por las dimensiones básicas del modelo (propiedad de medios de producción y posición en la organización, que dan lugar a "propietarios", "cuadros" y "empleados"), sino también, aunque de forma negativa, por la dimensión relativa a la cualificación, de tal suerte que, dentro de cada una de dichas categorías, las subcategorías de "expertos" siempre votan en menor medida al PSOE de como lo hacen los "no expertos", lo que da lugar a la mencionada polarización de las dos categorías clave de la nueva clase media: los "cuadros expertos" y los "empleados expertos".

Ahora bien, si comparamos los datos del ámbito nacionalista con los del "resto de España", podemos observar también que la medida en que esto último ocurre es más acusada en el primer caso, es decir la polarización beneficia, sobre todo, a Iniciativa por Cataluña y no tanto a su correlato en el resto de España: Izquierda Unida. Esto admite, en principio, dos interpretaciones, pues puede ocurrir que Iniciativa por Cataluña se beneficie de la tradición cuasi nacionalista del comunismo catalán (especialmente, si la comparamos con el PSOE), de manera que la tal polarización sea parcialmente aparente y se explique en clave nacionalista. Pero puede ocurrir también (pues no se trata, en modo alguno, de explicaciones excluyentes) que la fracción que venimos designando como "humanista" o pro-Estado advierta en Iniciativa por Cataluña una renovación organizativa y programática que Izquierda Unida no ha sido capaz de conseguir en el resto de España, con lo que la alianza interclasista en que la "izquierda" del PSOE pretende asentarse (15) pudiera haber conseguido diferente eco en un caso y en otro.

(15) Recuérdese, por poner algún ejemplo, las invocaciones de antaño a la alianza de las fuerzas del trabajo y la cultura y las más recientes a la convergencia del "rojo" y el "verde".

Tal como hicimos con anterioridad, conviene analizar la intención de voto desde la doble perspectiva de las clases y de las opciones electorales, de suerte que tengamos una información precisa no sólo de cómo se distribuye el voto de las clases entre las opciones (Tabla 6a), sino también de cómo se distribuye el apoyo que reciben las opciones entre las clases: es lo que hemos denominado "composición clasista del voto, según opción electoral", que da título a la Tabla 6b (es la misma tabla anterior, pero con porcentajes horizontales).

Conviene advertir que la adecuada comparación entre Cataluña y País Vasco, por un lado, y el Resto de España, por otro, requiere, de entrada, tener en cuenta las diferencias estructurales, pues varía, de una parte, el peso de las clases propietarias (algo menor en el primer caso que en el segundo) y, de otra, el peso de la clase obrera (incluyendo aquí "empleados cualificados manuales" y "no cualificados"), sensiblemente menor en el primer caso, con lo que el peso de las clases media e intermedia es mucho mayor en este caso que en el Resto de España (42.7% versus 33.3%).

Con esta premisa, cabe decir que:

- La composición del voto a la "derecha" varía parcialmente en un caso y en otro, siendo el alto componente de "clases propietarias" el rasgo común, en tanto que mientras en el ámbito nacionalista recibe un apoyo relativamente alto de clase intermedia ("no manual"), en el Resto lo recibe de la clase media ("cuadros" y "empleados expertos").

- Las opciones se caracterizan, según la pauta que ya vimos, por obtener el más alto componente de clases media e intemedia, tanto en el ámbito nacionalista como fuera de él.

- El PSOE obtiene sus principales apoyos, como ya sabemos, de la clase obrera, pero esto es particularmente visible en el ámbito nacionalista, donde las proporciones de su electorado procedentes de los "empleados cualificados no manuales" y, sobre todo, de los "empleados no cualificados" se distancian extraordinariamente de las medias respectivas: 26.3% versus 16.7%, en el primer caso, y 31.5% versus 16.5%, en el segundo. En otras palabras, el componente obrero del voto socialista es mayor en el ámbito nacionalista que en el Resto (57.8% versus 53.6%), y ello es así pese a que la clase obrera tiene un peso menor en el primer caso que en el segundo (33.2% versus 39.2%).

- Con todo, las diferencias más llamativas se observan en la composición del voto a la "izquierda", pues no sólo se trata de su alto interclasismo, derivado de la coexistencia de un componente relativamente alto de voto de clase media (especialmente de los expertos) y de clase obrera, sino de que, en el ámbito nacionalista, el primer componente supera con creces al segundo incluso en términos absolutos (37.5% versus 32.9%), cuando el peso de ambas categorías en el total es, respectivamente, del 27.3% y del 33.2%. En suma, los ámbitos de implantación preferente o, si se prefiere, los perfiles electorales del PSOE y de Iniciativa por Cataluña parecen perfectamente diferenciados.

Para terminar, voy a presentar los datos desagregados entre sector público y sector privado, tal como pueden apreciarse en las Tablas 7a y 7b. Dada la limitación muestral existente para el sector público en el ámbito nacionalista, utilizamos un modelo de clase reducido, en el que no se hace la distinción entre "expertos" y no "expertos". El primer dato a retener es, en cualquier caso, que mientras el sector público presenta un claro predominio de las opciones nacionalistas, que disponen de la mitad del apoyo electoral de los empleados públicos, el conjunto de estas opciones queda casi a la par con el PSOE en el sector privado (38.5% versus 35.6%). Resulta comprensible que, habiendo sido dichas fuerzas políticas y, en particular, Convergencia y Unión y el Partido Nacionalista Vasco las principales inspiradoras y conductoras de la configuración de los nuevos gobiernos regionales, no tengan mayor dificultad en asegurarse el control del sector público en su ámbito de influencia, pero esto no desmerece el extraordinario apoyo conseguido entre los empleados públicos: dos tercios de los "cuadros" y la mitad de los "empleados no manuales" (incluyendo aquí empleados "expertos" y "cualificados no manuales"). El contraste con la situación del PSOE en el resto de España (donde, como bien es sabido, el PSOE viene ocupando por espacio de una década no sólo el gobierno central, sino también la mayor parte de los gobiernos regionales) no puede ser más elocuente, como se desprende de la comparación entre las tablas siguientes.

TABLA 6b.

INTENCION DE VOTO, SEGUN OPCION ELECTORAL (porcentajes horizontales)
CATALUÑA Y PAIS VASCO

	TOTAL	PROPIETARIO EXPERTO	PROPIET.NO EXPERTO	CUADRO EXPERTO	CUADRO NO EXPERTO	EMPLEADO EXPERTO	EMPL. CUALIF. NOMAN.	EMPL.CUAL. MAN.	EMPL.NO CUALIF.
TOTAL	448	1.8	22.3	8.0	9.3	10.0	15.4	16.7	16.5
DER	45	1.8	36.5	6.2	8.1	5.4	19.7	14.1	8.2
REG	202	3.0	28.8	10.0	12.3	9.5	17.1	9.1	10.3
PSOE	135	.2	13.4	4.2	6.8	7.0	10.6	26.3	31.5
IZQ	66	1.7	10.6	10.6	6.1	20.8	17.3	22.1	10.8

RESTO DE ESPAÑA

	TOTAL	PROPIETARIO EXPERTO	PROPIET.NO EXPERTO	CUADRO EXPERTO	CUADRO NO EXPERTO	EMPLEADO EXPERTO	EMPL. CUALIF. NOMAN.	EMPL.CUAL. MAN.	EMPL.NO CUALIF.
TOTAL	1502	2.6	24.8	4.8	7.1	8.6	12.8	13.8	25.4
DER	563	4.1	36.9	6.7	8.5	9.7	11.4	10.4	12.3
REG	67	2.9	22.6	6.8	8.9	13.1	22.9	10.7	12.2
PSOE	663	1.3	18.8	2.7	6.3	6.0	11.4	16.2	37.4
IZQ	210	2.9	11.8	6.2	5.2	12.5	18.1	16.3	27.1

TABLA 7a.

INTENCION DE VOTO, SEGUN CLASE Y SECTOR. CATALUÑA Y PAIS VASCO
SECTOR PUBLICO

	TOTAL	CUADRO	EMP. NOMANUAL	EMP. MANUAL
TOTAL	66	20	34	12
DER	10.0	10.6	13.4	.0
REG	49.3	67.9	50.0	17.3
PSOE	28.8	16.8	16.1	82.7
IZQ	11.8	4.6	20.5	.0

SECTOR PRIVADO

	TOTAL	CUADRO EXPERTO	CUAD. NO EXPERTO	EMPLEADO EXPERTO	EMPL. CUALIF. NOMAN.	EMPL. CUAL. MAN.	EMPL. NO CUALIF.
TOTAL	273	24	33	24	56	73	64
DER	7.8	7.6	7.5	3.8	10.5	8.8	5.8
REG	38.5	53.7	55.6	38.5	49.3	23.6	31.2
PSOE	35.6	12.5	25.6	25.9	21.5	47.7	51.9
IZQ	18.1	26.3	11.3	31.8	18.6	19.9	11.1

TABLA 7b.

INTENCION DE VOTO, SEGUN CLASE Y SECTOR
RESTO DE ESPAÑA
SECTOR PUBLICO

	TOTAL	CUADRO EXPERTO	CUAD. NO EXPERTO	EMPLEADO EXPERTO	EMPL. CUALIF. NOMAN.	EMPL. CUAL. MAN.	EMPL. NO CUALIF.
TOTAL	284	43	24	81	61	39	36
DER	39.0	46.5	49.6	39.2	31.5	39.4	34.6
REG	8.5	9.5	13.2	9.2	14.3	.0	2.4
PSOE	28.5	22.7	20.1	26.2	28.1	31.3	43.5
IZQ	24.0	21.3	17.1	25.3	26.2	29.3	19.5

SECTOR PRIVADO

	TOTAL	CUADRO EXPERTO	CUAD. NO EXPERTO	EMPLEADO EXPERTO	EMPL. CUALIF. NOMAN.	EMPL. CUAL. MAN.	EMPL. NO CUALIF.
TOTAL	799	30	82	48	132	167	339
DER	27.4	58.7	43.9	47.1	34.1	25.9	16.1
REG	3.2	1.5	3.4	2.8	5.1	4.3	2.2
PSOE	55.6	27.1	44.5	38.0	44.1	56.3	67.4
IZQ	13.8	12.7	8.3	12.1	16.7	13.6	14.4

Pues al contrario de lo que ocurre con las opciones nacionalistas, que obtienen sus mejores resultados entre los empleados públicos y, en particular, entre la clase media del sector público (compuesta, predominantemente, de expertos), el PSOE obtiene apenas un segundo puesto (28.5%) en las preferencias de los empleados públicos del "resto de España", muy lejos de la "derecha", que obtiene el 39% del voto, y seguido muy de cerca por la "izquierda", que obtiene un 24%. Se da la circunstancia, incluso, de que las opciones "regionalistas", que en este ámbito obtienen un escaso 4.5%, casi duplican este porcentaje en el sector público: 8.5%.

Al mismo tiempo, la proporción de apoyo electoral obtenido por el PSOE (28.5%) en el sector público apenas representa la mitad del apoyo obtenido en el sector privado: 55.6%, lo que hace de la gestión socialista respecto al propio Estado el test crucial de su implantación electoral. Sería de extraordinaria importancia conocer en qué medida el problema remite a cuestiones relativas a la propia política administrativa (incluyendo aquí la política salarial y laboral del Estado-patrón, la tentativa fallida de reforma administrativa, conflictos corporativos por razón de incompatibilidades, etc.) y en qué medida desborda este ámbito y afecta a la naturaleza y al papel del sector público en la España de fin de siglo. Lo que sí parece claro es que todas las clases se ven afectadas por el problema, pues las discrepancias entre la pauta del sector público y la del sector privado son constantes y sistemáticas.

No conviene, empero, enfatizar en exceso explicaciones de carácter coyuntural relativas a la mayor o menor capacidad del partido gobernante para asegurarse su estabilidad electoral, pues, más allá de su eventual éxito o fracaso a la hora de conseguirlo, la contraposición entre sector público y privado tiende progresivamente a configurar dos universos políticos claramente diferenciados, y es aquí, junto con el género, donde la clase, en cualquiera de los modelos conocidos hasta la fecha, encuentra sus limitaciones más obvias. Pues, como recientemente ha sugerido Espin-Andersen, las teorías clasistas convencionales tienden a estacionarse en un mundo carente de entramado institucional o, para ser más precisos, donde las únicas instituciones existentes son el centro y/o el mercado de trabajo. Por el contrario, el escenario de determinaciones de la posición de clase en las sociedades post-industriales tiende a estar progresivamente poblado de instituciones que, como el sistema educativo de masas, las múltiples ramificaciones del

Estado de Bienestar o los organismos de intermediación de intereses, pueden llegar a constituir un punto ciego de dichas teorías (Espin-Andersen, 1992). Puesto que no es tarea fácil la incorporación de tan complejas problemáticas en el diseño de modelos que han de tener siempre, entre otras, la pretensión de parsimonia y elegancia formal, valga decir, a modo de solución de compromiso, que el análisis de clase no puede ser, en el mejor de los casos, más que un estadio en el proceso de análisis de la estructura social, al término del cual el analista debe emprender tareas más acotadas y prolijas, en el centro de las cuales se encontrará, con ineludible recurrencia, problemas relativos a la naturaleza y al papel del Estado en las sociedades contemporáneas.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Cotarelo y Bobillo (1991): "El sistema de partidos", en Vidal Beneyto (editor): *España a debate I. La política,* Edit. Tecnos, pp. 15-26.

Esping-Andersen, Gosta (1992): *Post-Industrial Class Structures: An Analytical Framework,* Working Paper del Instituto Juan March de Estudios e Investigaciones, nº 38.

Goldthorpe, John (1986): El fin de la convergencia: tendencias corporatistas y dualistas en las modernas sociedades occidentales, *Papeles de Economía Española, 27:* 122-137.

Macy, Michael W. (1991): *New-Class Dissent in the U.S. and Sweden: a State-Centered Explanation,* ponencia presentada en la VII Conferencia del Proyecto Comparativo sobre Estructura, Biografía y Conciencia de Clase.

Maravall, José M. (1992): *What is Left? Social Democratic Policies in Southern Europe,* Working Paper del Instituto Juan March de Estudios e Investigaciones, nº 36.

Marshall, Gordon; Rose, David; Newby, Howard y Vogler, Carolyn (1988): *Social Class in Modern Britain,* Unwin Hyman.

Ortí, Alfonso (1987): Estratificación social y estructura del poder: viejas y nuevas clases medias en la reconstrucción de la hegemonía burguesa, *Política y Sociedad. Estudios en homenaje a Francisco Murillo Ferrol,* CIS, Vol. II: 711-736.

Vallès, J. M. (1991): "Entre la regularidad y la indeterminación: balance sobre el comportamiento electoral en España (1977-90)", en Vidal Beneyto (editor): *España a debate I. La política,* Edit. Tecnos, pp. 27-44.

VIII. Organización y formación de clase: La Comunidad de Madrid

1. CLASE Y VINCULACION SINDICAL

El estudio de lo que venimos llamando vinculación sindical comenzó arrojando dos tipos de evidencia: por una parte, la tasa de afiliación global, referida al conjunto de la población asalariada ocupada, es, a nivel nacional, sumamente modesta: 14%, lo que unido a la tasa de simpatía, que ronda el 25%, significa que el área de influencia, ya sea directa -afiliación-, ya indirecta -simpatía-, de este tipo de organizaciones se sitúa en torno al 40% de los asalariados ocupados (es decir, excluyendo antiguos ocupados: parados y jubilados).

Por otra parte, si comparamos el perfil de la afiliación registrada en España con el de otros países que podíamos considerar, en cierto modo, patrones de afiliación, como es el caso de Inglaterra, nos encontramos con que el caso español presenta notorias peculiaridades, con la consiguiente dificultad a la hora de establecer correlaciones claras entre afiliación y clase. Comenzaremos repitiendo esta comparación con el fin de observar si la región metropolitana madrileña corrobora o matiza este contraste de perfiles.

Puesto que la Comunidad de Madrid dispone de una muestra sobrerepresentada pero, en cualquier caso, de tamaño limitado, utilizaremos los modelos de clase en versión resumida. Así, el modelo de Goldthorpe quedará reducido a cuatro categorías: clase de Servicio (I y II), clase No manual (IIIa y IIIb), clase Manual Cualificada (V y VI) y Clase Manual No cualificada (VII). En la Tabla 1 podemos observar el resultado de la comparación entre los datos procedentes del proyecto inglés y los datos obtenidos en la región madrileña. A partir de una tasa media de afiliación similar a la del conjunto nacional, Madrid presenta un perfil mucho más pronunciado, según el cual la clase obrera cualificada (que, en este caso, incluye a los supervisores manuales) se caracteriza por una tasa relativamente alta, muy lejos de cualquiera de las otras clases (tanto las no manuales -incluida la clase de servicio- como la Manual No cualificada), que comparten tasas similares de afiliación. Se trata, en suma, de un modelo que podíamos considerar **clásico,** más incluso que el de la propia Inglaterra, caracterizado por una densidad de afiliación relativamente alta entre las ocupaciones manuales, pero también por tasas muy apreciables entre las ocupaciones no manuales y, en particular, entre la clase media o clase de Servicio.

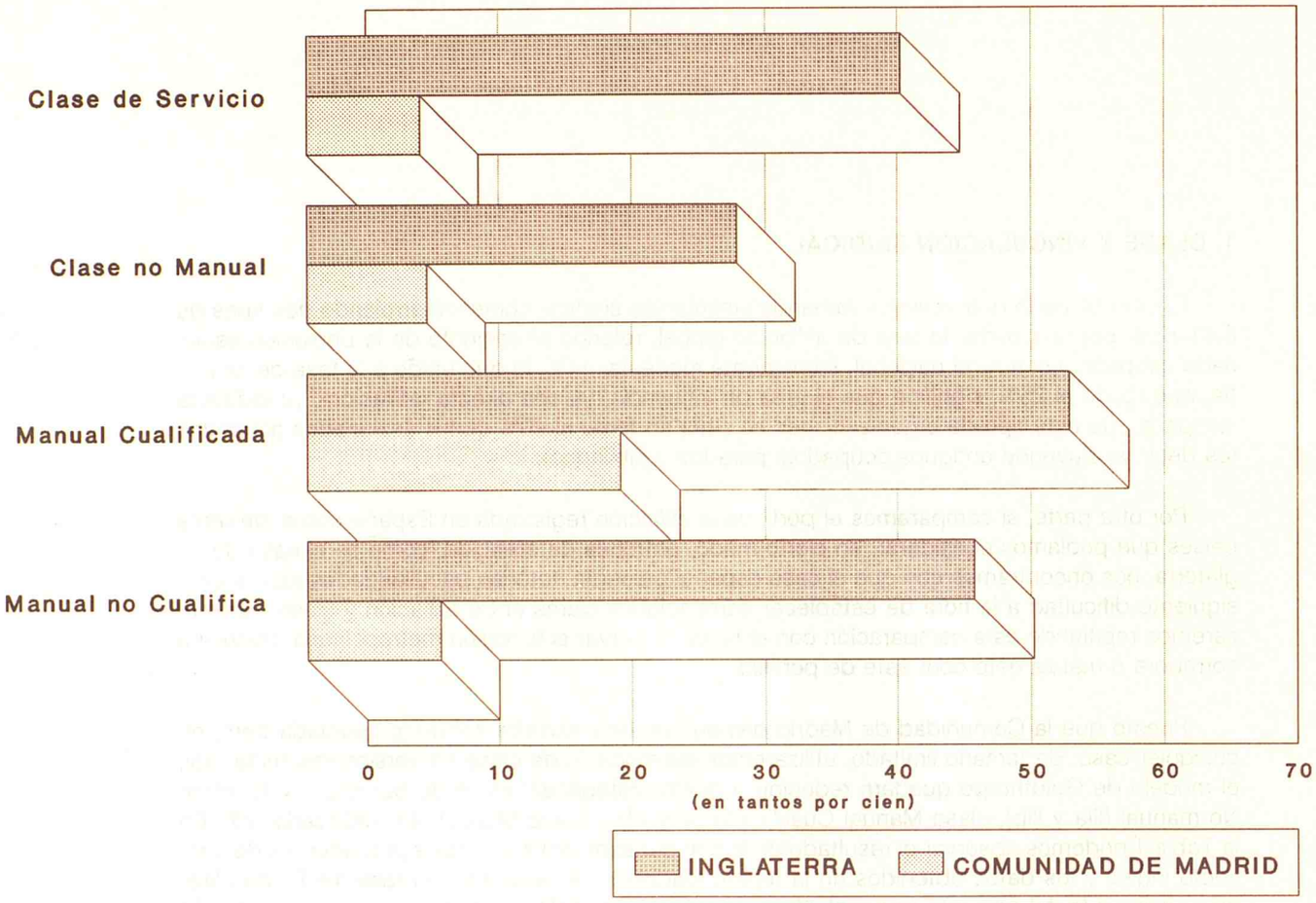
TABLA 1.

AFILIACION SINDICAL, SEGUN GOLDTHORPE

	TOTAL	CLASE DE SERVICIO	CLASE NO MANUAL	MANUAL CUALIFICADA	MANUAL NO CUALIF.
INGLATERRA					
TOTAL	46.4	44.7	32.3	57.3	50.2
COMUNIDAD DE MADRID					
TOTAL	13.0	8.5	9.0	23.6	10.0

(El adjunto Gráfico A ilustra esta comparación.)

GRAFICO A
AFILIACION SINDICAL SEGUN GOLDTHORPE



Por otra parte, la pauta de afiliación de la Comunidad de Madrid se caracteriza por las preferencias mostradas entre las tres opciones con que venimos operando (CCOO, UGT y "resto"). Como más adelante veremos, una de las características de la afiliación sindical en la Comunidad madrileña es una decidida preferencia por las organizaciones mayoritarias, en detrimento del "resto" (lo que se explica, principalmente, por la ausencia de organizaciones de ámbito nacionalista). Pues bien, dentro de esta preferencia, la pauta de afiliación se caracteriza porque, así como las ocupaciones manuales muestran una clara preferencia por CCOO (donde concentran más de la mitad de la afiliación), las ocupaciones no manuales prefieren UGT (más claramente la clase No manual que la de Servicio).

Una de las consecuencias de este perfil de afiliación es que refuta, al menos en parte, la doble hipótesis que orienta nuestras indagaciones iniciales, según la cual la afiliación sindical constituye una manifestación de la capacidad de acción colectiva y esta capacidad está básicamente determinada por dos factores: los derechos sobre el puesto de trabajo y la complejidad de la organización en el centro de trabajo. Pero antes de proseguir por esta vía, conviene presentar los datos fundamentales de la comparación interregional, con el fin de conocer también el perfil de Madrid en el contexto nacional.

Como es sabido, Madrid ha sido, tradicionalmente, uno de los escenarios más activos de la actividad sindical y del movimiento obrero. Cabría esperar, en principio, que la región metropolitana destacara por la densidad de la afiliación sindical, pero, según acabamos de observar, la afiliación está muy concentrada entre la clase obrera cualificada, que, como vimos en el Capítulo V, es una clase relativamente minoritaria en esta región, como consecuencia de la extraordinaria importancia del sector servicios (y, por consiguiente, de las ocupaciones no manuales).

Por consiguiente, Madrid presenta tasas tanto de afiliación (13.3%) como de simpatía (24.4%) similares a las del conjunto nacional (las diferencias caen dentro del margen de error muestral, por lo que no merece la pena entrar en ellas), y similares también a las de regiones como Levante o Sur, pero diferentes, en cambio, a la regiones Norte e Interior, que presentan las tasas de afiliación más alta (18%) y más baja (10.3%), respectivamente, de nuestras regiones de estudio (véase Tabla 2). Esta última tasa se ve, no obstante, parcialmente compensada por la tasa más alta de simpatía (30.2%, de la cual la mitad corresponde a la UGT), lo que atenúa los contrastes regionales. Con todo ello, la principal especificidad regional corresponde a la citada región Norte, no sólo por lo que se refiere a la relativamente alta tasa de afiliación (18%), sino también por lo que afecta a su distribución interna, toda vez que la mitad de esta afiliación corresponde a organizaciones integradas en el "resto" (principalmente, sindicatos de ámbito nacionalista, en este caso).

TABLA 2.

VINCULACION SINDICAL, SEGUN REGION

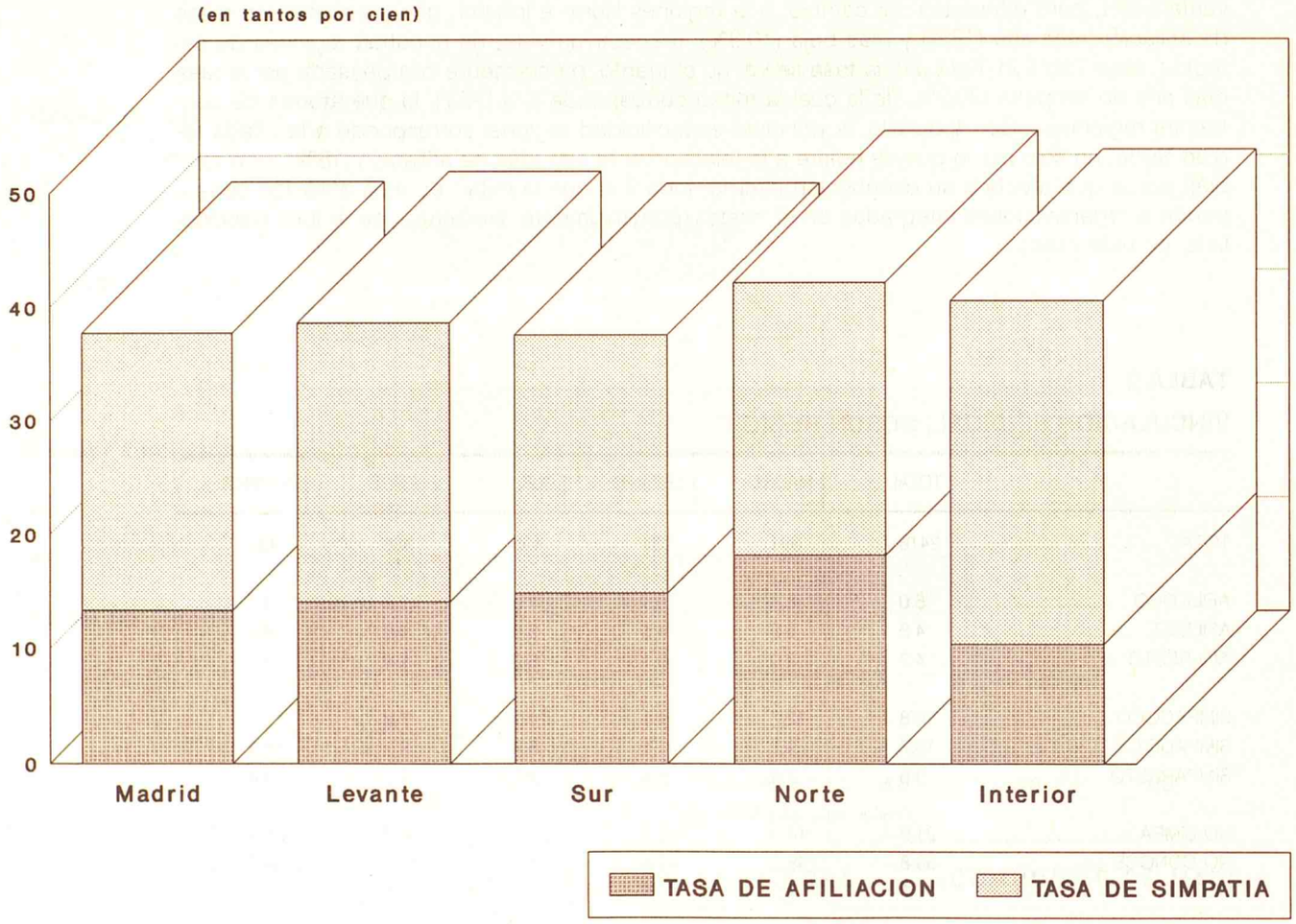
	TOTAL	MADRID	LEVANTE	SUR	NORTE	INTERIOR
TOTAL	2416	391	731	495	368	431
AFILCOCO	5.0	5.4	6.4	4.6	3.9	3.7
AFILUGT	4.9	5.9	4.5	5.0	4.8	4.4
AFILRESTO	4.2	2.0	3.1	5.2	9.4	2.2
SIMPACOCO	10.8	12.7	11.1	11.1	7.2	11.0
SIMPAUGT	10.7	9.1	11.1	8.8	9.3	14.8
SIMPARESTO	3.6	2.6	2.4	2.8	7.5	4.4
NO SIMPA	21.9	14.0	20.8	27.5	26.2	21.1
NO CONOCE	38.8	48.2	40.3	34.9	31.2	38.5
RESTO	.1	.0	.2	.1	.5	.0

El Gráfico B que presentamos a continuación facilita la lectura de los datos de la Tabla 2, al establecer el "área de influencia sindical" como resultado de la agregación de la tasa de afiliación (sobre fondo oscuro) y de la tasa de simpatía.

Como ya adelantamos, el perfil "clásico" de la afiliación en la región madrileña tiene como consecuencia indirecta la refutación parcial de nuestra doble hipótesis inicial acerca de que la afiliación sindical está sujeta a una doble determinación: los derechos sobre el puesto (la Situación Laboral, por utilizar nuestros propios términos) y la complejidad organizativa del centro de trabajo (definida como Tipo de Establecimiento). Pues al ser la clase obrera la que presenta, de forma claramente diferenciada, una mayor densidad de afiliación, ya no es la situación de funcionario (caracterizada por acumular el nivel máximo de derechos sobre el puesto) la que presenta la tasa más alta de afiliación (tal como ocurría a nivel nacional), aunque se trata, en cualquier caso, de una ligera diferencia respecto de los asalariados fijos (14.7% versus 15.9%). Sigue resultando meridiana, en cambio, la diferencia entre estos últimos y los eventuales (8.6%).

Resulta sumamente llamativa, sin embargo, la diferencia en la distribución de preferencias, pues mientras los funcionarios se afilian de manera mayoritaria a la UGT, los fijos lo hacen a CCOO (pauta seguida por los eventuales) (véase la Tabla 2 y su correlativo Gráfico C: "Area de influencia sindical, según Situación Laboral"). Se trata, en cualquier caso, de consecuencias más o menos directas del mencionado perfil de afiliación, como lo son también, desde el punto de vista del Tipo de Establecimiento, la suavización del contraste entre sector público y sector privado, especialmente cuando se trata de la Administración pública, lo que establece, a su vez, un contraste interno entre el aparato administrativo (CNAE: 91-2, con una afiliación por debajo de la media: 11%) y la "empresa pública" (con una afiliación que duplica la media: 26.4%), quedando los servicios públicos ("resto" de la Administración) en una posición intermedia (17.5%).

GRAFICO B
AREA DE INFLUENCIA SINDICAL SEGUN REGION



Por lo que se refiere a la empresa privada, se observa de nuevo, aunque con la erraticidad propia de la limitación muestral, la correlación positiva entre tamaño y vinculación sindical (véase Tabla 3 y su correlativo Gráfico D: "Area de influencia sindical, según Tipo de Establecimiento").

TABLA 2.
VINCULACION SINDICAL, SEGUN SITUACION LABORAL

COMUNIDAD DE MADRID

	TOTAL	FUNCIO-NARIO	ASALAR. FIJO	ASALAR. EVENTUAL	INTERINO	OTROS	SIN CONTRATO	INCLASI-FICABLE
TOTAL	388	57	218	76	16	11	6	4
AFILCOCO	5.5	1.2	7.2	5.1	.0	8.3	.0	.0
AFILUGT	6.0	10.5	6.1	2.3	10.9	5.0	.0	.0
AFILRESTO	2.0	2.0	2.6	1.2	.0	.0	.0	.0
SIMPACOCO	12.9	8.2	11.5	19.2	19.1	18.3	7.6	.0
SIMPAUGT	9.2	13.4	8.3	7.2	11.2	11.2	14.0	19.2
SIMPARESTO	2.7	6.1	2.4	1.8	1.3	.0	.0	.0
NO SIMPA	13.9	16.1	15.2	12.4	8.6	.0	.0	21.0
NO CONOCE	47.9	42.5	46.7	50.8	48.9	57.2	78.3	59.8

GRAFICO C
AREA DE INFLUENCIA SINDICAL SEGUN SITUACION LABORAL

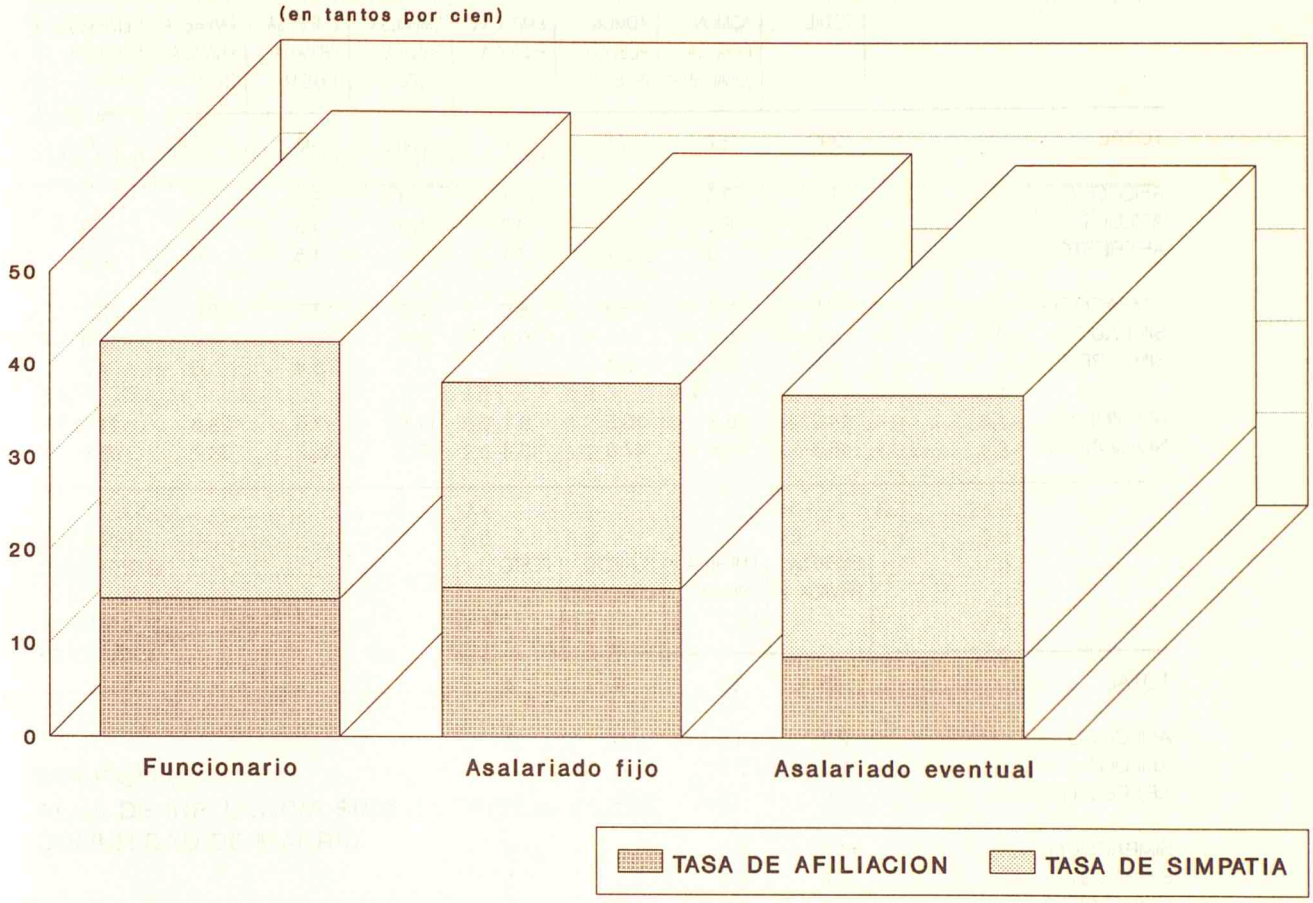


GRAFICO D
AREA DE INFLUENCIA SINDICAL SEGUN TIPO DE ESTABLECIMIENTO

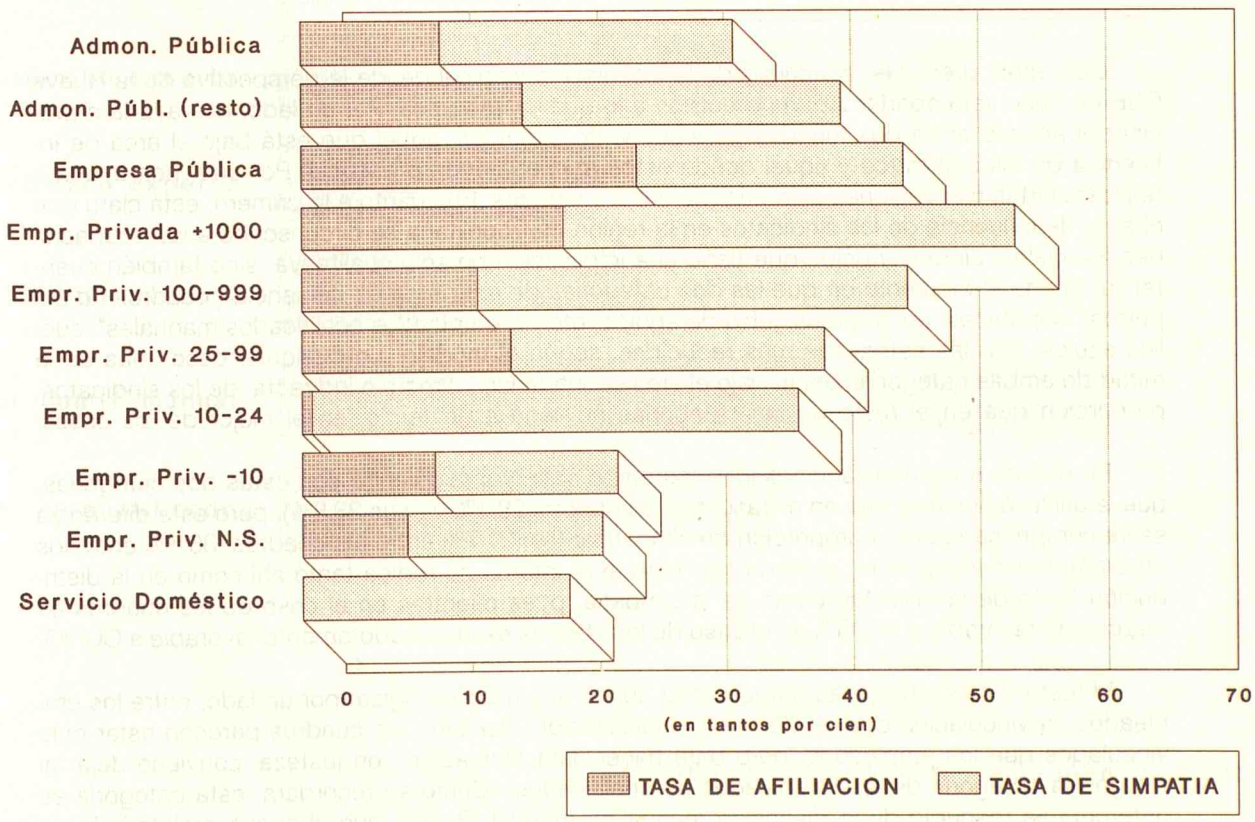


TABLA 3.

VINCULACION SINDICAL, SEGUN TIPO DE ESTABLECIMIENTO

	TOTAL	ADMON. PUBLICA (CNAE: 91-2)	ADMON. PUBLICA (RESTO)	EMPRESA PUBLICA	EMPRESA PRIVADA +1000	EMPRESA PRIVADA 100-999	EMPRESA PRIVADA 25-99	EMPRESA PRIVADA 10-24
TOTAL	390	57	35	34	46	41	32	23
AFILCOCO	5.4	2.5	7.5	10.1	7.4	8.1	9.0	.0
AFILUGT	5.9	8.2	7.3	9.2	8.2	4.3	6.9	.8
AFILRESTO	2.0	.3	2.7	7.1	5.0	1.5	.6	.0
SIMPACOCO	12.8	9.0	5.3	8.8	20.5	17.7	20.0	20.2
SIMPAUGT	9.0	10.6	14.7	9.3	12.0	10.7	4.7	13.9
SIMPARESTO	2.6	3.5	5.1	2.9	3.1	5.4	.0	4.2
NO SIMPA	14.0	18.2	10.5	9.1	11.5	17.0	25.2	11.1
NO CONOCE	48.3	47.8	47.0	43.3	32.3	35.2	33.7	49.8

	EMPRESA PRIVADA -10	EMPRESA PRIVADA N.S.	SERVICIO DOMESTICO	RESTO
TOTAL	46	63	9	4
AFILCOCO	2.2	4.9	.0	.0
AFILUGT	6.9	2.5	.0	.0
AFILRESTO	1.4	.9	.0	.0
SIMPACOCO	10.7	8.5	11.5	22.3
SIMPAUGT	3.1	5.8	9.5	.0
SIMPARESTO	.5	1.0	.0	.0
NO SIMPA	12.3	14.6	.0	.0
NO CONOCE	63.0	61.8	79.0	77.7

Con estas premisas, el análisis de la vinculación sindical desde la perspectiva de la Nueva CSE no hace sino aportar alguna precisión a lo que ya sabemos. Por un lado, nos ayuda a precisar el abismo entre dos mundos perfectamente definidos: aquel que está bajo el área de influencia de los sindicatos y aquel donde estos apenas tienen presencia. Por otro, nos ayuda a realizar ciertas matizaciones al interior de ambos mundos. En cuanto a lo primero, está claro que el área de influencia de los sindicatos en la región metropolitana se circunscribe a las ocupaciones manuales, circunscripción que tiene una implicación no sólo cualitativa, sino también cuantativa, desde el momento en que las dos categorías de este área de influencia ("cuadros no expertos": capataces, encargados, jefes de equipo, etc., y "empleados cualificados manuales": cuellos azules) son las categorías más reducidas, según el modelo. En cualquier caso, más de la mitad de ambas categorías están bajo el área de influencia, directa o indirecta, de los sindicatos, proporción que en el resto de las categorías no llega a un tercio, en el mejor de los casos.

En cuanto a las matizaciones internas, cabe observar, siguiendo con estas dos categorías, que la afiliación es más alta en el caso de los cuadros (28.1% versus 23.8%), pero esta diferencia se ve compensada por la proporción de simpatizantes (21.7% entre los cuadros; 36.1% entre los obreros). Por consiguiente, el verdadero contraste interno no radica tanto ahí como en la distribución tanto de la afiliación como de la simpatía, pues mientras en el caso de los cuadros es netamente favorable a la UGT, en el caso de los obreros es abrumadoramente favorable a CCOO.

El resto de las categorías parece estar sujeta a una doble lógica: por un lado, entre los empleados, la vinculación desciende con la cualificación. Por otro, los cuadros parecen estar más vinculados que los empleados, pero para hacer esta afirmación con justeza, conviene dejar al margen la categoría de los "empleados no cualificados". Como se recordará, esta categoría es heterogénea respecto de la distinción manual-no manual. Puesto que el nuevo proletariado de

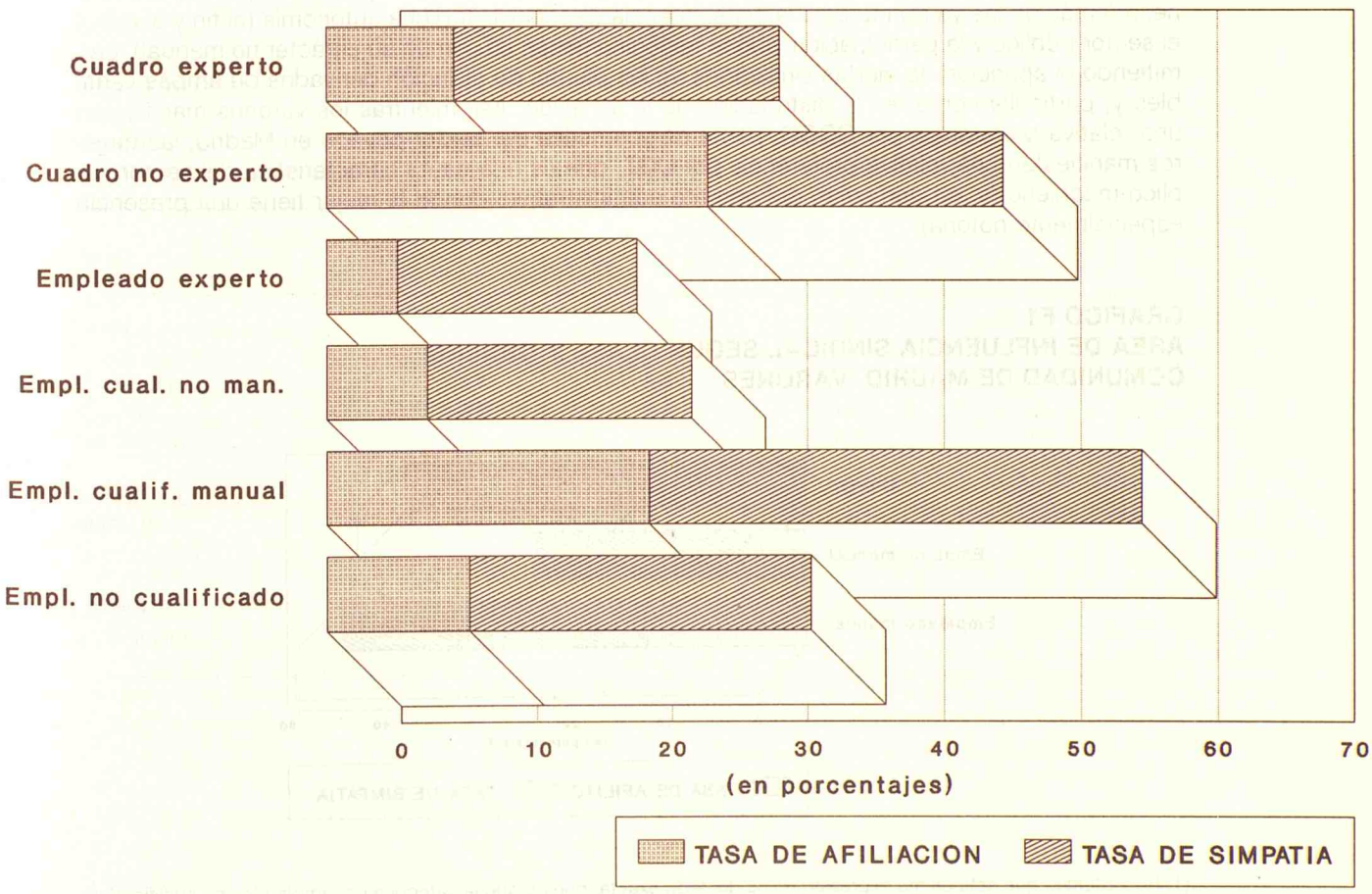
los servicios tiene en la región metropolitana un peso extraordinario, esto hace que tal categoría se sitúe en tierra de nadie: por un lado, parece seguir la pauta de los cuellos azules cualificados, pero lo hace a suficiente distancia como para sospechar de contratendencias en su seno, probablemente derivadas de su dependencia respecto al sector servicios.

TABLA 4.

VINCULACION SINDICAL, SEGUN CLASE

	TOTAL	CUADRO EXPERTO	CUADRO NO EXPERTO	EMPLEADO EXPERTO	EMPL. CUALIF. NOMAN.	EMPL. CUAL MAN.	EMPL. NO CUALIF.
TOTAL	376	51	33	60	99	49	83
AFILCOCO	5.2	3.9	8.9	1.6	1.4	16.4	4.1
AFILUGT	5.6	4.2	16.5	1.9	4.4	5.1	3.0
AFILRESTO	2.0	1.3	2.7	1.7	1.6	2.3	3.4
SIMPACOCO	12.4	7.9	8.0	8.5	8.8	24.9	16.6
SIMPAUGT	9.0	8.5	8.4	4.2	9.6	9.3	7.7
SIMPARESTO	3.0	7.6	5.3	5.0	1.1	1.9	.9
NO SIMPA	14.3	19.2	18.7	14.2	16.3	7.0	11.5
NO CONOCE	48.4	47.3	31.5	62.8	56.6	33.0	52.9

GRAFICO E
AREA DE INFLUENCIA SINDICAL SEGUN CLASE
COMUNIDAD DE MADRID



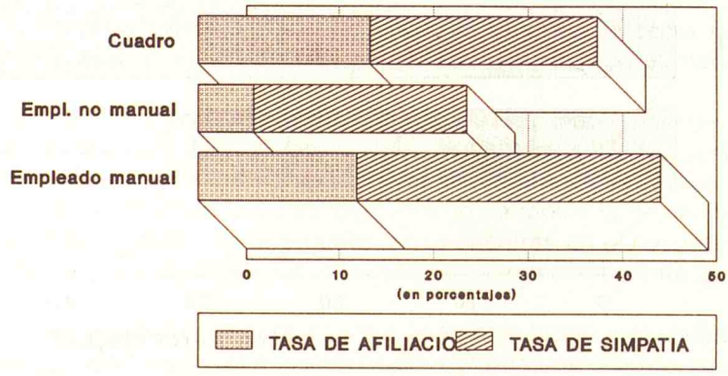
En suma, la región metropolitana presenta la peculiaridad de que la contraposición entre trabajo manual y no manual se constituye en un criterio insoslayable a la hora de establecer fronteras de clase. Así se desprende, al menos, del análisis de esa crucial manifestación clasista que es la defensa de intereses y la participación en organizaciones sindicales, por lo que conviene no perder de vista esta peculiaridad a la hora de indagar sobre otros aspectos más o menos mediados por la acción colectiva, como es el comportamiento electoral.

Antes de entrar en este punto, que será motivo del próximo apartado, conviene previamente profundizar en las relaciones entre clase y vinculación sindical desde el doble punto de vista del género y del sector (público-privado). Dada, por un lado, la limitación muestral y, por otro, la mencionada peculiaridad, vamos a utilizar un modelo de clase simplificado, de manera que emparejaremos las categorías del modelo anterior reduciéndolas a tres: "cuadros", "empleados no manuales" y "empleados manuales" (1).

Al contrario de lo que ocurre a nivel nacional, donde el contraste sectorial es mucho más pronunciado que el contraste de género, la región metropolitana invierte esta situación. Como es fácil de suponer, se trata también de una consecuencia de la relevancia adquirida por la distinción manual-no manual, debido a su estrecha conexión con el género. Así, mientras la afiliación del sector público supera en un tercio la del sector privado (14.5% versus 10.7%), la de los varones supera en casi dos tercios la de las mujeres (13.9% versus 8.6%). Si en lugar de la tasa de afiliación tomamos como referencia el conjunto del área de influencia sindical, el contraste se hace mucho más ostensible, toda vez que mientras el área de influencia (afiliación más simpatía) entre sectores está próximo (37.4% versus 34.6%), el área de influencia entre géneros se encuentra sensiblemente alejado (40.9% versus 25.9%) (véanse los Gráficos F1-2 y G1-2).

Cabe preguntarse, en este punto, por el efecto de esta inversión sobre las relaciones, hasta ahora complejas, entre sector y género. Como se recordará, el sector público es más "femenino" que el privado, con lo que cabría esperar, en principio, algún paralelismo en las pautas de afiliación que se desprenden de estas dos variables, especialmente en una región como Madrid, donde el peso relativo de la mujer y del sector público es más acusado. Pero, como vimos en el Capítulo VI, esto no es así, sino que la lógica de ambas variables parece gozar de gran autonomía. Pues bien, la extraordinaria relevancia de la contraposición entre trabajo manual y no manual tiene, además de las ya apuntadas, la consecuencia de relativizar dicha autonomía (al fin y al cabo, el sector público y la participación laboral femenina tienen en común su carácter no manual), permitiendo la aparición de ciertas similitudes en las pautas de afiliación derivadas de ambas variables y, particularmente, en la distribución de la afiliación. Así, mientras los varones manifiestan una relativa preferencia por CCOO, pauta característica del sector privado en Madrid, las mujeres manifiestan una relativa preferencia por UGT, que es una pauta característica del sector público madrileño (y, en particular, del aparato administrativo, donde la mujer tiene una presencia especialmente notoria).

GRAFICO F1
AREA DE INFLUENCIA SINDICAL SEGUN CLASE Y GENERO
COMUNIDAD DE MADRID. VARONES



(1) Recordemos que esta última expresión no es del todo exacta, puesto que la categoría de "empleados no cualificados" es heterogénea respecto a la distinción manual-no manual.

GRAFICO F2
AREA DE INFLUENCIA SINDICA SEGUN CLASE Y GENERO
COMUNIDAD DE MADRID. MUJERES

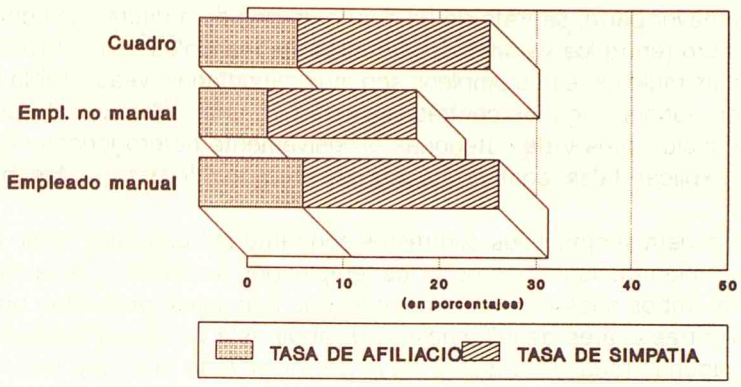


TABLA 5.

VINCULACION SINDICAL, SEGUN CLASE Y GENERO
COMUNIDAD DE MADRID

VARON	TOTAL	CUADRO	E. NOMANUAL	E. MANUAL
TOTAL	240	66	74	100
AFILCOCO	6.9	6.0	2.4	10.8
AFILUGT	5.5	11.0	3.1	3.8
AFILRESTO	1.5	1.4	.4	2.4
SIMPACOCO	14.6	8.0	10.0	22.3
SIMPAUGT	9.0	8.4	10.7	8.1
SIMPARESTO	3.4	7.6	2.0	1.7
NO SIMPA	13.2	16.2	14.4	10.4
NO CONOCE	45.9	41.4	57.1	40.5
MUJER				
TOTAL	136	18	85	32
AFILCOCO	1.7	5.4	.7	2.2
AFILUGT	3.6	2.4	3.8	3.9
AFILRESTO	3.3	3.5	2.7	4.8
SIMPACOCO	8.6	7.8	7.6	11.5
SIMPAUGT	6.3	8.6	4.8	8.8
SIMPARESTO	2.4	3.6	3.1	.0
NO SIMPA	16.2	28.9	16.6	8.2
NO CONOCE	57.8	39.8	60.6	60.7

La pregunta clave, en cualquier caso, se refiere a la medida en que los mencionados contrastes de género y sector se explican por diferencias en la estructura de clase relativa a cada caso concreto o, por el contrario, son contrastes propiamente de género y sector (es decir, las diferencias se producen entre unas mismas categorías de clase). Como ya señalamos, el contraste fuerte, en el caso de Madrid, es el de género, tanto en relación con las tasas como con la distribución. En su mayor parte, se trata de un contraste debido a diferencias en la estructura de clase de cada género (entre los varones, los "empleados manuales" constituyen la categoría más numerosa; entre las mujeres, estos empleos son muy minoritarios -véase Tabla 5), pues aunque también sean perceptibles algunos contrastes dentro de unas mismas categorías, se trata de contrastes poco concluyentes y de categorías excesivamente heterogéneas (lo que permitiría, probablemente, explicar tales contrastes por diferencias internas en las ocupaciones).

Desde el punto de vista sectorial, los contrastes son tanto estructurales como internos a algunas categorías. Así, mientras los "cuadros" y los "empleados manuales" presentan tasas relativamente similares en ambos sectores, los "empleados no manuales" presentan un perfil distinto, de manera que mientras el área de influencia sindical de esta categoría representa un tercio en el sector público, apenas rebasa un quinto en el sector privado (a lo que habría que añadir que UGT predomina en el primer caso, en tanto que CCOO lo hace en el segundo). Puesto que, por otra parte, el peso relativo de esta categoría en el sector público es mayor que en el sector privado, ambos datos explican por sí solos la mayor parte del contraste intersectorial (véase Tabla 6).

TABLA 6.

VINCULACION SINDICAL, SEGUN CLASE Y SECTOR COMUNIDAD DE MADRID

SECTOR PUBLICO	TOTAL	CUADRO	EMP. NOMANUAL	EMP. MANUAL
TOTAL	130	38	64	28
AFILCCOO	4.2	7.0	2.1	5.3
AFILUGT	7.3	10.2	6.9	4.3
AFILRESTO	3.0	2.4	1.3	7.3
SIMPACCOO	8.3	5.4	8.8	11.0
SIMPAUGT	10.5	10.0	8.5	15.6
SIMPARESTO	4.1	5.7	4.0	2.2
NO SIMPATIZANTE	14.2	17.9	14.9	7.5
NO CONOCE	48.5	41.5	53.5	46.8
SECTOR PRIVADO				
TOTAL	247	47	96	104
AFILCCOO	5.4	5.0	1.1	9.6
AFILUGT	3.6	8.2	1.2	3.7
AFILRESTO	1.7	1.4	1.8	1.8
SIMPACCOO	14.6	10.0	8.6	22.1
SIMPAUGT	6.8	7.2	7.0	6.3
SIMPARESTO	2.5	7.5	1.6	1.0
NO SIMPATIZANTE	14.4	19.9	16.0	10.5
NO CONOCE	51.1	40.7	62.6	45.1

GRAFICO G1
AREA DE INFLUENCIA SINDICAL SEGUN CLASE Y SECTOR
C. MADRID. SECTOR PUBLICO

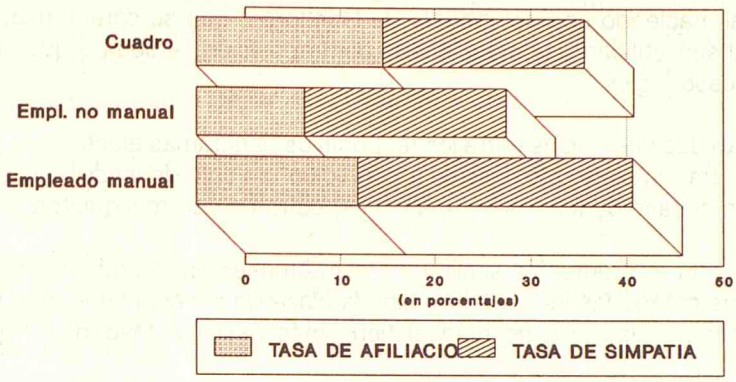
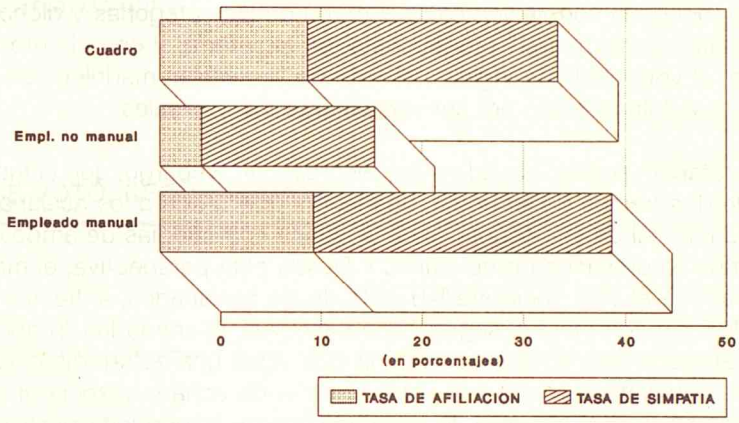


GRAFICO G2
AREA DE INFLUENCIA SINDICAL SEGUN CLASE Y SECTOR
C. MADRID. SECTOR PRIVADO



2. CLASE Y APOYO ELECTORAL

Comenzamos el análisis de las relaciones entre clase y electorado, a nivel nacional, argumentando la pérdida de fuerza electoral de la clase. Nos hemos apoyado, para ello, en la evidencia de que tan sólo dos de las cinco clases de que se compone el modelo simplificado de Goldthorpe concentraban más de la mitad de sus votos en una opción electoral de las cuatro en que hemos descompuesto el panorama electoral nacional ("derecha", PSOE, "izquierda" y "regionalistas"). Ahora bien, esta afirmación requería enseguida de una doble matización: pues, comparado con el caso inglés (que tiene valor de paradigma desde nuestra perspectiva analítica), se trata de un panorama electoral relativamente complejo, especialmente al introducir la dimensión nacionalista, en tanto que, por otro, tampoco el caso inglés resultaba (mediada la década de los ochenta) un modelo de voto clasista, si tenemos en cuenta la relativa simplicidad de su panorama electoral. Más bien, era la evolución del electorado inglés durante las últimas décadas la que aportaba datos más concluyentes en favor de nuestro argumento inicial.

Por otra parte, cuando dicho argumento hace referencia a la nueva clase media adquiere un sentido distinto, desde el momento en que hemos comenzado definiendo esta clase precisamente por el carácter contradictorio de su posición estructural. En otras palabras, si hemos de tomarnos en serio esta característica, debemos renunciar a cualquier expectativa de que la clase media manifieste un comportamiento propiamente de clase, es decir una estrategia más o menos unificada y coherente de cara a la defensa de sus propios intereses. De ahí que si bien la clase, en general, parece haber perdido fuerza electoral y estar sometida, por ende, a una cierta dispersión electoral, lo específico de la clase media es el carácter centrífugo, cuando no la polarización, de su comportamiento electoral.

El análisis electoral de la región madrileña cuenta, de entrada, con la ventaja de que presenta un panorama relativamente simplificado, dada la ausencia de opciones regionalistas, lo que permite colocar las opciones en liza en un único plano de derecha-izquierda. Puesto que, por otra parte, la contraposición entre trabajo manual y no manual se ha revelado como un criterio analítico especialmente pertinente en esta región, comenzaremos este apartado, como ya viene siendo habitual, haciendo uso del modelo de Golthorpe, que se caracteriza, como es sabido, por su especial sensibilidad a la mencionada contraposición, al tiempo que nos permite la comparación con el caso inglés.

Pese a las consabidas diferencias entre los respectivos panoramas electorales, parecería observarse, a primera vista, un cierto paralelismo a condición tan sólo de invertir el orden entre las dos opciones que, en el caso de Madrid, ocupan el espectro de centro-izquierda y de izquierda.

Hay que señalar, por lo pronto, las similitudes estructurales entre ambos casos de estudio (el peso relativo de las categorías es similar, si bien la clase de servicio tiene algo más de peso en Inglaterra, en tanto que la clase no manual tiene más peso en Madrid), lo que facilita la comparación.

En segundo lugar, la distribución del electorado se caracteriza, en ambos casos, porque las opciones mayoritarias cuentan, aproximadamente, con dos quintos del electorado, quedando el quinto restante para la opción minoritaria.

En tercer lugar, el modelo predice con bastante eficacia el voto conservador, especialmente en el caso madrileño, donde la correlación entre el orden de las categorías y dicho voto es bastante lineal. Algo similar ocurre con el voto laborista, en Inglaterra, y con el voto socialista, en Madrid. Por su parte, el voto centrista inglés y el voto de "izquierda" madrileño se caracterizan, como ya vimos en el capítulo anterior, por ser socialmente transversales.

Cualquier interpretación en este sentido debe recordar, sin embargo, que el modelo se compone, en realidad, de dos tramos de jerarquía, de manera que divide a los asalariados según el carácter manual o no manual de sus ocupaciones, y coloca entremedias de ambos tramos a los autónomos y pequeños empresarios ("propietarios"). Desde esta perspectiva, el modelo predice bien el voto conservador y el voto socialista/laborista de los asalariados, al tiempo que los "propietarios" adoptan distintas estrategias según cada caso. Así, mientras los "propietarios" ingleses constituyen la categoría más conservadora (y la que sigue una estrategia clasista más clara), los "propietarios" madrileños dividen sus votos entre la derecha y el socialismo, acaso porque, como ya apuntamos a nivel nacional, lo característico de la pequeña burguesía española es que tiene más de lo primero que de lo segundo, lo que redunda en comportamientos característicos de posición contradictoria de clase.

TABLA 1.

INTENCION DE VOTO, SEGUN GOLDTORPE RESUMIDO

	TOTAL	CLASE DE SERVICIO	NO MANUAL	PROPIETARIO	MANUAL CUALIFICADO	MANUAL NO CUALIF.
INGLATERRA						
TOTAL	1134	314	210	102	241	267
CONSERVATIVE PARTY	41.0	52.3	46.6	61.8	28.8	26.9
LIB./SDP ALLIANCE	20.9	24.6	22.7	22.5	16.8	18.3
LABOR PARTY	38.1	23.1	30.7	15.7	54.4	54.8
COMUNIDAD DE MADRID						
TOTAL	290	67	82	28	57	57
DER	40.0	53.2	48.2	46.0	27.2	22.6
PSOE	38.2	27.5	28.9	44.1	45.4	54.1
IZQ	21.7	19.3	22.9	9.8	27.3	23.3

Antes de profundizar en las relaciones entre clase y comportamiento electoral, conviene proceder a la comparación interregional, con el fin de obtener, a grandes rasgos, el perfil electoral de la Comunidad de Madrid en el contexto nacional. La Tabla 2 nos informa, en su parte superior, del comportamiento electoral incluyendo la abstención y, en la parte inferior, de la distribución del voto efectivo. La región madrileña parece seguir la misma pauta de abstención que se registra a nivel nacional (sólo dos regiones se desvían de la media: la región Norte -que incluye Galicia-, que da la abstención más alta: próxima al 30%, y la región Interior, que registra la más baja: 21.4%), así que podemos pasar directamente a observar la distribución del voto efectivo.

Desde este punto de vista, Madrid presenta la impronta que, en lo que venimos viendo, es propia de la clase media, esto es, la -siempre relativa- polarización de su electorado, pues, por un lado, es, junto con las regiones Norte e Interior, donde más abunda el voto conservador (en torno al 40%), al tiempo que es, con diferencia, donde más se vota a la "izquierda" (21.7%). Cabría suponer que ello se debe a la ausencia de opciones regionalistas, pero conviene observar que, allí donde estas tienen escasa influencia, o bien el voto conservador es muy reducido, como ocurre en la región Sur (24.2%), o bien lo es el voto a la "izquierda", como es el caso de la región Interior (11.8%).

Esta peculiaridad de la región metropolitana tiene, a nuestro juicio, una doble explicación de corte estructural: pues, por un lado, se trata de un rasgo coherente con el extraordinario peso que, según vimos en el Capítulo VII, tiene la nueva clase media -paradigma de comportamiento centrífugo. Por otro, es una consecuencia más de la marcada contraposición que, reiteradamente, venimos observando entre el trabajo manual y no manual en esta región.

TABLA 2.

INTENCION DE VOTO, SEGUN REGION

	TOTAL	ZONA DE RESIDENCIA				
		MADRID	LEVANTE	SUR	NORTE	INTERIOR
TOTAL	3261	438	967	622	617	617
DER	21.6	29.0	15.1	16.2	25.9	28.4
REG	10.9	.0	17.4	5.2	21.3	3.3
PSOE	31.0	28.0	30.6	39.3	18.5	37.8
IZQ	11.0	17.2	11.3	13.8	5.2	9.1
ABS	25.5	25.8	25.6	25.5	29.2	21.4
TOTAL	2090	290	634	383	376	407
DER	30.5	40.0	18.6	24.2	40.6	39.2
REG	13.9	.0	24.6	6.6	26.3	2.2
PSOE	41.2	38.2	41.6	51.4	26.4	46.8
IZQ	14.4	21.7	15.2	17.9	6.6	11.8

En líneas generales, el análisis de clase del comportamiento electoral no hace sino enfatizar la contraposición entre trabajo manual y no manual que venimos observando a lo largo de este capítulo, lo que, dicho sea de paso, constituye una llamada de atención hacia los modelos que eluden esta distinción. La contraposición es tan llamativa que, a juzgar por el modelo simplificado de clase que utilizamos a continuación (se trata de la Nueva CSE, sin la distinción entre expertos y no expertos, que se sustituye, en el caso de los empleados, por la mencionada distinción manual-no manual), cabe detectar tan sólo dos pautas electorales: la de las clases que dirigen la mitad de sus votos hacia la "derecha" y reparten la otra mitad entre el PSOE y la "izquierda" (con preferencia por el primero, especialmente en el caso de los "propietarios") y la clase que

hemos llamado de "empleados manuales", que dirige la mitad de sus votos hacia el PSOE y reparte la otra mitad entre la "derecha" y la "izquierda" (con preferencia por esta última).

No sólo se trata, por consiguiente, de que el panorama electoral sea más sencillo en Madrid que a nivel nacional, sino de que las alianzas de clase en que se apoyan las distintas opciones son también más sencillas:

- La "derecha" recoge, fundamentalmente, la mitad del electorado de las clases "propietarias" y de las clases media e intermedia (distinción que, en el caso de Madrid, parece perder fuerza a efectos electorales, en beneficio de la mencionada distinción manual-no manual), en tanto que su presencia entre los "empleados manuales" es apenas incipiente.

- El PSOE recoge la mitad del voto "manual" y en torno al 30% de las clases media e intermedia, porcentaje que aumenta entre los "propietarios".

- Por último, el voto de la "izquierda" pierde el carácter marcadamente transversal que tenía a nivel nacional, y tiende a concentrarse entre la clase obrera, evitando la contradicción que se advertía a nivel nacional, según la cual recibía la mayor parte de los votos de la clase obrera, al tiempo que la clase media y, en particular, las capas de expertos eran quienes en mayor medida la apoyaban. Parece claro que la situación de Madrid tiende a simplificar la alianza de clase sobre la que se asienta esta opción electoral.

TABLA 3a.

INTENCION DE VOTO, SEGUN CLASE

COMUNIDAD DE MADRID

	TOTAL	PROPIET.	CUADRO	E. NOMANUAL	E. MAN
TOTAL	424	49	72	154	149
DER	29.0	34.3	41.0	32.7	17.1
PSOE	28.0	26.6	27.0	22.2	35.3
IZQ	17.2	12.4	17.4	16.1	19.7
ABS	25.9	26.7	14.5	29.0	27.8
TOTAL	282	34	59	95	94
DER	40.4	48.6	47.7	50.7	22.4
PSOE	37.7	36.9	31.3	29.8	50.2
IZQ	21.9	14.5	21.0	19.5	27.5

TABLA 3b.

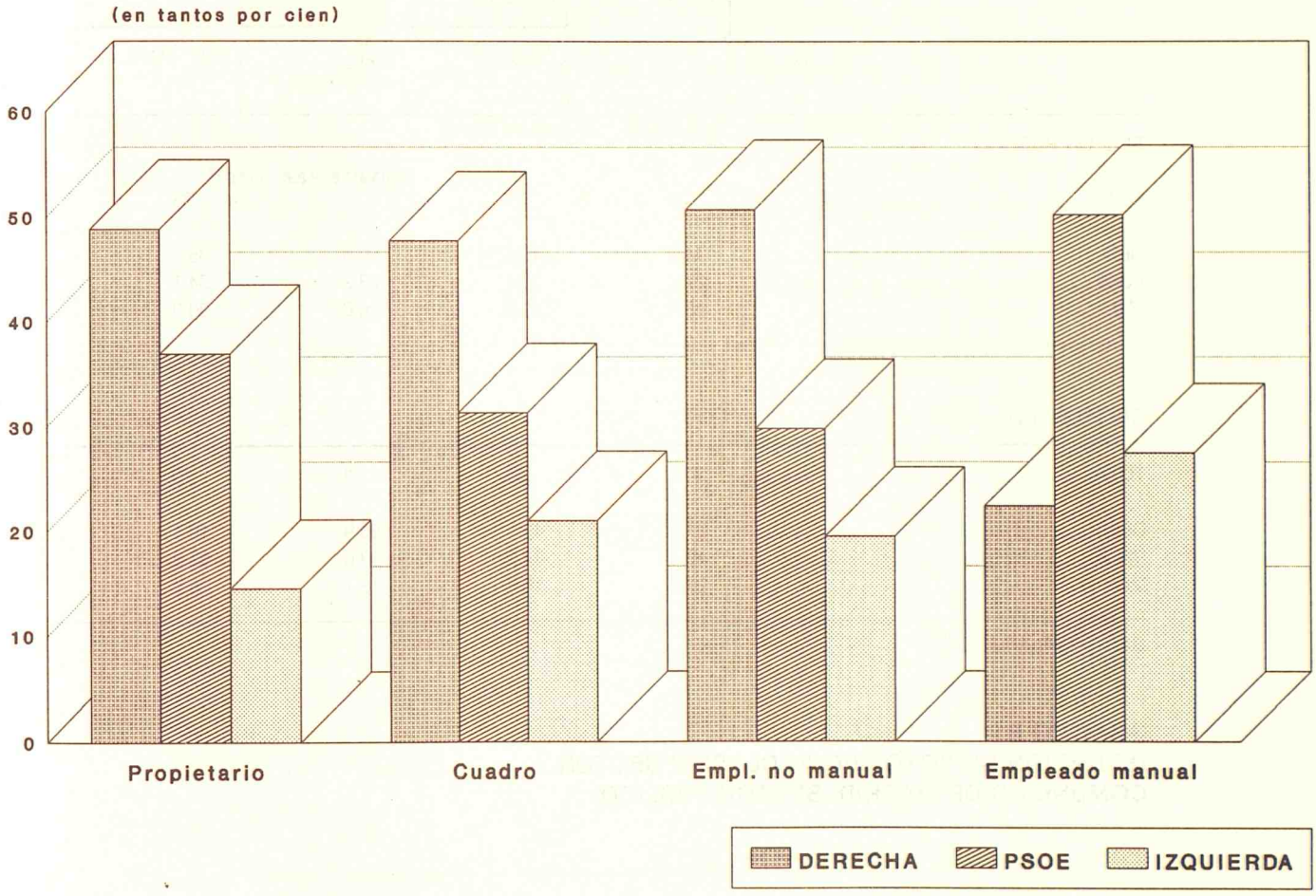
COMPOSICION CLASISTA DEL VOTO, SEGUN OPCION ELECTORAL (porcentajes horizontales)

	TOTAL	PROPIET.	CUADRO	EMP. NOMANUAL	EMP. MANUAL
TOTAL	282	12.2	20.9	33.7	33.3
DER	112	14.2	24.9	42.6	18.3
PSOE	106	11.9	17.3	26.6	44.2
IZQ	62	8.1	20.1	30.1	41.8

BASE: OCUPADOS Y ANTIGUOS OCUPADOS

Tal como pudimos comprobar en el capítulo anterior, el panorama electoral resultante de la relación entre clase y apoyo electoral está, en realidad, mediado por la contraposición entre sector público y sector privado, con lo que aquel panorama no es sino la resultante de dos configuraciones perfectamente diferenciadas. Esto es particularmente visible en la región metropolitana, donde, por un lado, el sector privado presenta un perfil electoral "centrado", en tanto que el sector público se caracteriza por su polarización, lo que coloca al PSOE en una posición asimétrica (es la opción más votada en el primer caso, pero la menos votada en el segundo, según puede apreciarse en la Tabla 4).

GRAFICO A
INTENCION DE VOTO SEGUN CLASE
COMUNIDAD DE MADRID



El contraste intersectorial se explica, en parte, por diferencias estructurales, como la diferencia de peso relativo de los empleos manuales y no manuales en ambos sectores, pero resultan particularmente llamativas las discrepancias dentro de unas mismas categorías. Así, los cuadros y los empleados no manuales mantienen en ambos casos la pauta de dirigir la mitad de sus votos hacia la "derecha", pero emplean un criterio distinto a la hora de repartir la otra mitad entre el PSOE y la "izquierda": mientras en el sector privado prefieren al PSOE en una proporción de dos a uno, en el sector público tienden a dar una ligera preferencia a la "izquierda".

El principal contraste se localiza, no obstante, entre los empleados manuales, pues así como en el sector privado esta categoría adopta la estrategia más netamente clasista de cuanto venimos observando (conceden más de la mitad de los votos al PSOE y más de un cuarto a la "izquierda"), en el sector público adopta un comportamiento típico de posición contradictoria de clase, dispersando sus votos casi a tercios entre las tres opciones en liza. Cabría sugerir, por con-

siguiente, que el carácter contradictorio de una posición no tiene por fuerza que ser un rasgo privativo de una clase en particular, sino que puede ser también el resultado de una posición de clase (no necesariamente media) cuando está mediada por la influencia del Estado.
Esto nos devuelve a la discusión planteada en el Capítulo IV, con motivo de la propuesta de Wright tendente a definir a los empleados públicos como posición mediada de clase. Pese a nuestra discrepancia inicial con esta propuesta, no parece conveniente desecharla sin más. Ahora bien, cuál pueda ser el sentido y el alcance de esta mediación es un asunto que, en cualquier caso, desborda los lindes de este informe.

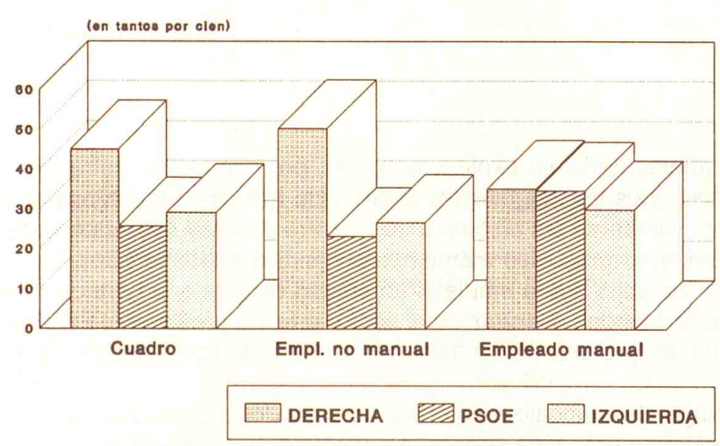
TABLA 4.

INTENCION DE VOTO, SEGUN CLASE Y SECTOR

	TOTAL	NCSERRR		
		CUADRO	EMP. NOMANUAL	EMP. MANUAL
SECTOR PUBLICO				
TOTAL	75	21	31	23
DER	44.2	45.1	50.3	35.2
PSOE	27.4	25.7	23.2	34.7
IZQ	28.4	29.2	26.6	30.0
SECTOR PRIVADO				
TOTAL	172	38	70	70
DER	37.1	49.1	50.9	18.1
PSOE	42.4	34.2	33.0	55.2
IZQ	20.5	16.6	16.1	26.7

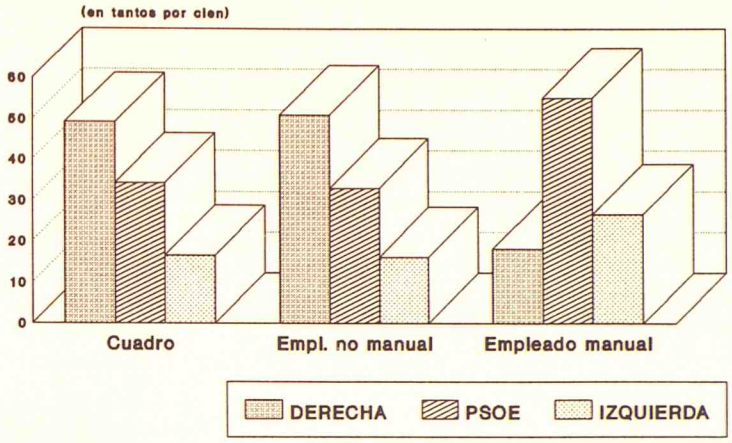
BASE: ASALARIADOS

GRAFICO B1
INTENCION DE VOTO SEGUN CLASE Y SECTOR
COMUNIDAD DE MADRID. SECTOR PUBLICO



Base: asalariados

GRAFICO B2
INTENCION DE VOTO SEGUN CLASE Y SECTOR
COMUNIDAD DE MADRID. SECTOR PRIVADO



Base: asalariados

IX. Anexos

A. Metodología y diseño muestral

La selección de la muestra ha sido polietápica. En una primera etapa se seleccionaron puntos de muestreo estratificados por hábitat. En una segunda, se seleccionaron los sujetos a entrevistar mediante listados nominales extraídos del Censo Electoral. Este procedimiento tiene diversas ventajas respecto a las rutas aleatorias con cuotas: la primera es que disminuye sesgos típicos del trabajo de campo que favorecen a los individuos más accesibles para el entrevistador (1). La segunda razón tiene que ver con el tamaño de la muestra. En principio, el presupuesto disponible ha permitido el siguiente tamaño muestral:

- Comunidad de Madrid: 1600 entrevistas.
- Resto de España: 5000 entrevistas.
- Conjunto de España: 6600 entrevistas.

Se trata de un tamaño apreciable pero que encuentra ciertos límites a la hora de obtener representación estadística suficiente de aquellos estratos sociales que tienen la doble característica de ser minoritarios y de concentrar el mayor interés del debate teórico: las clases medias. Como es sabido, el Censo Electoral no contiene información alguna relativa a la clase social, salvo la relación indirecta que cabe establecer entre esta y el nivel de estudios. De ahí la segunda gran ventaja de este tipo de muestras nominales, desde el momento en que posibilita una sobrerepresentación de las personas con niveles de instrucción altos como procedimiento de aproximación a las clases medias y, por consiguiente, de aumento de su base estadística.

Todo ello ha dado lugar a una doble estratificación: una primera referida al hábitat y otra segunda referida al nivel de estudios. En una primera fase, se ha procedido a una estratificación por conglomerados, con selección de las unidades primarias de muestreo (municipios) de forma aleatoria proporcional, y de las unidades secundarias (secciones) de forma aleatoria simple. En una segunda fase, se ha procedido a una estratificación por nivel de estudios a partir de los listados nominales extraídos de cada sección, tomando como universo de estudio la población censada y nacida entre 1921 y 1971. En el momento de la encuesta, esta población tenía entre 19 y 69 años.

El hábitat se ha estratificado mediante afijación proporcional a la distribución del universo (Padrón de 1986), según el tamaño del municipio:

- Menos de 2.000 habitantes.
- de 2.000 a 10.000 habitantes.
- de 10.000 a 50.000 habitantes.
- de 50.000 a 100.000 habitantes.
- de 100.000 a 500.000 habitantes.
- de 500.000 a 1 millón de habitantes.
- Más de 1 millón de habitantes.

Conforme a lo ya expuesto, la escolaridad se ha estratificado mediante la sobrerepresentación de los niveles más altos de estudios, a partir de la distribución de niveles establecida en el Padrón de 1986. Dicha sobrerepresentación ha seguido el siguiente criterio:

(1) Resulta poco menos que decisiva, en este sentido, la doble posibilidad, por un lado, de dirigir una carta personal a los individuos seleccionados en la muestra con el fin de anunciarles la visita del entrevistador y ponerles en antecedentes sobre las características de la encuesta, así como, por otro, de seleccionar eventuales sustitutos que reunan las mismas características de sexo, edad y nivel de estudios que aquellos.

- Por un lado, agregar los diversos niveles de escolaridad en tres grandes categorías:
  - nivel **alto:** titulados de grado superior y de grado medio
  - nivel **medio:** bachiller superior/BUP
  - nivel **bajo:** resto

- Una vez hecha la agregación, se procedió a la siguiente sobrerepresentación:
  - en las Comunidades de Madrid y Cataluña, se triplicó la representación del nivel **alto**
  - en el resto de España, se cuadriplicó la representación del nivel **alto** y se duplicó la del nivel **medio**

La muestra consistió, según lo expuesto, en una relación nominal de individuos estratificada por hábitat y nivel de estudios. Ahora bien, el Estudio Piloto había demostrado que la probabilidad de conseguir, efectivamente, la realización de la entrevista dependía de, al menos, tres grupos de factores: en primer lugar, la localización de los entrevistados, lo que puede dar lugar a errores censales (incluyendo aquí los individuos que no están censados en su lugar habitual de residencia), ilocalizaciones por cambio de domicilio reciente, etc. Una vez localizado el posible entrevistado, es preciso contactar con él a fin de realizar la entrevista, lo que puede tropezar con ausencias más o menos prolongadas o reiteradas debidas a viajes, horarios laborales difíciles, etc. Por último y una vez contactado, el posible entrevistado puede negarse a la entrevista.

Es imprescindible, por consiguiente, disponer de sustitutos para estos casos. El problema que inmediatamente se plantea es el del orden de sustitución: si este fuera aleatorio, el entrevistador se vería tentado a realizar las entrevistas que le fueran más favorables y a sustituir las otras, por lo que el orden debe ser intencionado, sin que ello perjudique, por otra parte, la equiprobabilidad de ser elegidos todos y cada uno de los posibles entrevistados.

Con estas premisas, la confección de los listados se realizó de acuerdo al siguiente procedimiento:

- Una vez calculada la estratificación de la muestra por nivel de estudios en cada uno de los estratos de hábitat, se extrajeron tantos individuos como requería dicha estratificación multiplicados por diez.

- A continuación, se agruparon los individuos extraídos correspondientes a cada una de las secciones censales. Una vez agrupados, se ordenaron con arreglo a los siguientes criterios: primero las mujeres y después los varones; orden ascendente de nivel de estudios; orden descendente de edad.

- Por último, uno de cada diez quedaron marcados como "titulares", es decir como individuos a los que el entrevistador debía dirigirse. En caso de conseguir la entrevista, pasaría directamente al siguiente "titular"; en caso contrario, lo intentaría con sus sustitutos (que serían los más parecidos en cuanto a sexo, nivel de estudios y edad) siguiendo el orden del listado.

El procedimiento de entrevista siguió esta secuencia:

- En un primer momento, se envió por correo una carta de presentación del estudio firmada por los máximos responsables de los organismos patrocinadores, explicando las características del estudio, anunciando la visita del entrevistador y proporcionando un número de teléfono con el fin de que los entrevistados pudieran aclarar sus posibles dudas.

- En un segundo momento, se realizaron las entrevistas personales correspondientes a la primera parte del cuestionario, al tiempo que se dejaba la segunda parte con el fin de que fuera autorellenada por el entrevistado. En caso de que esto no fuera posible (por analfabetismo o cualquier otra razón), era el propio entrevistador quien se encargaba de hacerlo.

La razón de la autoadministración es doble: por un lado, elimina o disminuye el efecto de deseabilidad social inducido por la presencia del entrevistador. Por otro, aligera el tiempo de la entrevista personal. Por el contrario, el autorrellenado tiene el riesgo de que el entrevistado sea ayudado e incluso sustituido por un familiar o persona próxima.

Los trabajos de campo se desarrollaron entre diciembre de 1990 y marzo de 1991.

Una vez depurado el fichero de datos, se procedió al equilibraje de la muestra, consistente en ajustar las variables de región, sexo, edad y nivel de estudios al universo a partir del cual la muestra fue diseñada: el Padrón de 1986.

B. La operacionalización de los modelos

1. EL MODELO DE GOLDTHORPE

El modelo de Goldthorpe está constituido por categorías ocupacionales cuyas unidades últimas proceden de la escala de **deseabilidad social** de las ocupaciones construida a principios de los años setenta, a partir de una amplia muestra de varones ingleses (Goldthorpe y Hope, 1974). El modelo tiene en cuenta, como vimos, la **situación de trabajo y la situación de mercado,** combinadas con la **situación de empleo,** que distingue las siguientes categorías:

1. Por cuenta propia, con más de 25 empleados.
2. Por cuenta propia, con menos de 25 empleados.
3. Por cuenta propia, sin empleados.
4. Directivos de empresas con más de 25 subordinados.
5. Directivos de empresas con menos de 25 subordinados.
6. Capataces y supervisores.
7. Empleados.

Las clases resultantes son:

CLASE DE SERVICIO

I. Profesionales superiores; directivos de grandes establecimientos y grandes empleadores (más de 25 empleados).

II. Profesionales de nivel medio e inferior; técnicos superiores; directivos de pequeños establecimientos (menos de 25 empleados); supervisores de empleados no manuales.

CLASES INTERMEDIAS

IIIa. Empleados no manuales de rutina en la administración y el comercio.

IIIb. Trabajadores de servicios personales y de seguridad.

IVa. Pequeños propietarios, artesanos, etc. con empleados (menos de 25).

IVb. Pequeños propietarios, artesanos, etc. sin empleados.

IVc. Agricultores, pescadores, etc.

V. Supervisores de trabajadores manuales, técnicos de nivel inferior, etc.

OBRERA

VI. Trabajadores manuales cualificados.

VIIa. Trabajadores semicualificados y sin cualificar no agrarios.

VIIb. Trabajadores agrarios.

El procedimiento técnico para elaborar esta clasificación consiste en la agrupación de aquellas ocupaciones que presentan semejanza desde el punto de vista de la situación de trabajo y de mercado, dejando la posibilidad de promover algunas de ellas de una categoría a otra, a la vista de su situación de empleo.

La Tabla siguiente presenta en esquema la operacionalización detallada de este modelo, que se produce en dos tiempos: primeramente, la posición de clase se asigna en virtud de la ocupación. Posteriormente, algunas ocupaciones (que aparecen marcadas con asterisco) tienen la posibilidad de promoción a otras clases superiores siempre que vayan acompañadas de una determinada "situación de empleo". Así, por ejemplo, un "propietario-gerente" de un establecimiento comercial pertenece, dada su ocupación (código 410), a la clase IVb, si bien puede ser promovido a la clase IVa en caso de tener algunos empleados, e incluso ascender a la clase I si el número de estos empleados pasa de 25.

OPERACIONES DE LAS CATEGORIAS DE CLASE DE GOLDTHORPE

OCUPACION	SITUACION DE EMPLEO						
	Directivos				Empleadores		
	> 25	< 25	Supervis.	Empleados	> 25	< 25	Autónomos
2*/ 61-7/ 81-3/ 90/ 110/ 11-3*/ 20-9*/ 41-2*/ 51-2*/ 61-7/ 81-3/ 90/ 110/ 121-4/ 131*/ 174/ 191-2*/ 195*/ 201-2* 211*	I	I	I	I	I	I	I
14/ 30-9/ 43*/ 53*/ 68/ 70-4/ 76/ 84-5/ 129/ 132-5*/ 139/ 141/ 151-73/ 175-89/ 193-4*/ 196-9*/ 212*/ 311-2*/ 351-4*/ 400*/ 421-2*/ 431*/ 441-2*/ 443-4/ 500*/ 582*	I*	II	II	II	I*	II	II
75/ 79/ 149/ 321-2/ 331*/ 332-42/ 359*/ 380/ 392-3/ 395-9/ 432*/ 451/ 583/ 862/ [Y00]			IIIa	IIIa			IIIa
360/ 394/ 520*/ 532/ 540/ 584/ 589	I*	II*	IIIb	IIIb	I*	II*	IIIb
510*					I*	IVa	IVa
410*/ 452/ 490					I*	IVa	IVb
601-15						IVc	IVc
700			V			IVa	IVb
531/ 570/ 581/ 711-3/ 721-8/ 731-2/ 753-4/ 755-7/ 761-2/ 772-3/ 776-8/ 791-4/ 801/ 811/ 819-33/ 835-9/ 841-9/ 851-2/ 854-61/ 871-92/ 921-9/ 931/ 941/ 943/951-2/954-5 959/972-4/981/983			V	VI		IVa	IVb
370/ 391/ 540-560/ 593-9/ 729/ 733-4/ 741-752/ 758-9/ 771/ 774-5/ 779-89/ 795-6/ 799/ 802-3/ 812/ 834/ 853/ 893-9/ 900-10/ 932-9/942/944-9/953 956-7/960-71/979/982/ 984-9/[999]			V	VIIa		IVa	IVb
620-49				VIIb			IVc

Nota: las ocupaciones entre corchetes tienen un código distinto de la CNO en la Encuesta de Estructura. Así, los militares [Y00] se han codificado como 585-7, y los peones [999] como 990.

2. EL MODELO DE WRIGHT

Congruentemente con su pretensión de preservar la identidad conceptual de la clase respecto de la ocupación (tratando con ello de deslindar entre la organización **social** y la organización técnica del trabajo), Wright prescinde de las ocupaciones a la hora de delimitar las categorías de directivos y expertos. La tarea resulta factible en el primer caso, donde diversas preguntas acerca de la realización de tareas de dirección y de supervisión aportan una información mucho más rica y completa que la que puede obtenerse mediante cualquier clasificación de ocupaciones (1). Las dificultades aparecen a la hora de operacionalizar la categoría de los expertos y de determinar competencias y habilidades profesionales al margen de las credenciales educativas y titulaciones que normalmente van asociadas a las ocupaciones, en cuyo caso el modelo recurre a la clasificación de ocupaciones.

La posición en la organización se compone de tres dimensiones: participación en la toma de decisiones, autoridad sobre otros trabajadores y jerarquía formal (Wright, 1985a: 309-10). Cada una de ellas da lugar a las siguientes categorías:

- PARTICIPACION EN LA TOMA DE DECISIONES:
  1.- Decisor: participa en algún tipo de decisiones, ya sea solo, en grupo o mediante propuestas sujetas a posterior aprobación.
  2.- Asesor: se limita a aconsejar sobre algún tipo de decisiones.
  3.- No decisor

- AUTORIDAD SOBRE OTROS TRABAJADORES:
  1.- Supervisión con capacidad de sancion
  2.- Supervisión de tareas
  3.- Supervisión nominal
  4.- No supervisión

- JERARQUIA FORMAL (según la siguiente clasificación):
  1.- Directivo
  2.- Supervisor
  3.- Empleado

La asignación de posición de clase a las diversas combinaciones de estas categorías responde a las siguientes reglas:

TOMA DE DECISIONES	AUTORIDAD	JERARQUIA	TIPOLOGIA	ASIGNACION DE CLASE
1	1 o 2	Dir. o Sup.	1. Direct. neto	DIRECTIVO
1	1 o 2	Empledo	2. Direct. informal	DIRECTIVO
1	3 o 4	Dir. o Sup.	3. Direct. no Superv.	DIRECTIVO
1	3 o 4	Empleado	4. Direct. mínimo	EMPLEADO
2	1 o 2	Dir. o Sup.	5. Asesor neto	SUPERVIDOR
2	1 o 2	Empleado	6. Asesor informal	SUPERVISOR
2	3 o 4	Dir. o Sup.	7. Asesor no Superv.	SUPERVISOR
2	3 o 4	Empleado	8. Asesor mínimo	EMPLEADO
3	1	Dir. o Sup.	9. Sup./ Sanción	SUPERVISOR
3	2	Dir. o Sup.	10. Sup. de Tareas	SUPERVISOR
3	3	Dir. o Sup.	11. Sup. Nominal	SUPERVISOR
3	1	Empleado	12. Sup./ San. inf.	SUPERVISOR
3	2	Empleado	13. Sup. Tareas inf.	EMPLEADO
3	4	Dir. o Sup.	14. Sup. sin subord.	EMPLEADO
3	3 o 4	Empleado	15. Empleado	EMPLEADO

(1) Recordemos que si la vieja clasificación de ocupaciones (ISCO-68) resultaba restrictiva a la hora de detectar las tareas de dirección y supervisión, más lo es la nueva (ISCO-88), de la que están ausentes las tareas de supervisión.

La cualificación se toma, por lo general, de las ocupaciones, si bien en ocasiones se corrobora con la titulación y con la autonomía en el trabajo (tomada como índice)(2). En principio, Wright establece las siguientes categorías:

EXPERTOS:
- Profesionales
- Profesores
- Directivos con titulación superior
- Técnicos con titulación superior

SEMI-EXPERTOS O CUALIFICADOS
- Profesores EGB
- "Crafts" (oficios artesanos o con una cualificación específica)
- Directivos sin titulación superior
- Técnicos sin titulación superior
- Comerciales y Administrativos con titulación superior y autonomía

NO CUALIFICADOS
- Comerciales y Administrativos sin titulación superior o autonomía
- No Crafts (resto de ocupaciones)

Por el lado de los propietarios de medios de producción, Wright establece la triple distinción entre empleadores de 10 o más trabajadores ("burguesía"), empleadores de menos de 10 trabajadores ("pequeños patronos") y autónomos ("pequeña burguesía").

3. LA NUEVA CATEGORIA SOCIOECONOMICA

La operacionalización de esta variable plantea una pequeña dificultad a la hora de la clasificación de los puestos directivos y de supervisión. Como se recordará ("la construcción empírica de las clases"), el uso de la clasificación de ocupaciones (especialmente la nueva) implica una cierta restricción a la hora de captar dichos puestos, lo que recomienda (más bien, obliga) que la recogida de información sobre la ocupación vaya acompañada de alguna pregunta acerca del Tipo de Puesto (3), de tal suerte que la clasificación de estos puestos puede hacerse por dos vías alternativas. Puede que nos llegue a través de esta(s) pregunta(s), pero no de la ocupación: así ocurre, por ejemplo, cuando un profesional que ocupa un puesto de este tipo responde a la pregunta de la ocupación con su profesión. Y así ocurre también cuando el puesto no está oficialmente reconocido, es decir, cuando hay subordinados pero no hay reconocimiento formal de las tareas respecto de ellos, en cuyo caso el carácter superordinado de tal puesto vendrá dado por las preguntas acerca del Tipo de Puesto.

Pues bien, en tales casos no hay dificultad para clasificar la ocupación por su grado de cualificación, toda vez que la ocupación en cuestión será una ocupación específica. El problema surge cuando el Tipo de Puesto viene dado en la propia ocupación, es decir cuando se trata, por ejemplo, de un "director de producción", de un "gerente de pequeña empresa" o de un "jefe de equipo". ¿Cómo saber, en tal caso, si se trata o no de un Experto? Proponemos resolver estos casos (y sólo estos) mediante el nivel de estudios del ocupante, de manera que si este tiene una titulación superior o de tercer grado quede clasificado como Experto (y, en caso contrario, como No experto). El mismo criterio vale para los empleadores y autoempleados, cuando estos se clasifican como directivos o gerentes, tal como puede apreciarse en la tabla de "Operacionalización de la Nueva Categoría Socioeconómica".

(2) Se definen como "autónomos" quienes, además de considerarse con capacidad para decidir "aspectos importantes de su propio trabajo", cuentan con margen para hacer cosas tales como "decidir por su cuenta la introducción de una nueva tarea o actividad", "disminuir su ritmo de trabajo durante un día por propia decisión", etc. (Wright, 1985a:314-5).
(3) Resulta muy aconsejable alguna pregunta relativa a la existencia de subordinados.

OPERACIONALIZACION DE LA NUEVA CATEGORIA SOCIOECONOMICA

OCUPACION	SITUACION DE EMPLEO				
	EMPLEADO	SUPERVISOR	DIRECTIVO	AUTONOMO	EMPLEADOR
2111-2131, 2139-2229, 2310-20, 2351-59, 2411-2445, 2470, [2511-19], 2451-5, [2610], [2990], 3142-3, [0002-3]	EXPERTO	EXPERTO	EXPERTO	EXPERTO	EXPERTO
2132, 2230, 2331-40, 2446, 2460, 3111-41, 3144-3340, 3411-23, 3430-75, [3476-3510], 3990, [0001]	SEMIEXPERTO	Incluye: 1411-22 y TITUL. SUP.	Incluye: 1110-1311 y TITUL. SUP.	Incluye: 1311 y TITUL. SUP.	Incluye: 1210-311 y TIT. SUP.
TAREA NO MANUAL: 4111-22, 4132-44, 4211-23, 5111-21, [5124], 5132, 5141, 5161-9, 5210-20, 5240	CUALIFICADO	NO EXPERTO Incluye: 1411-22 SIN TITUL. ó 1430-40	NO EXPERTO Incluye: 1110-1311 SIN TITUL.	CUALIFIC. Incluye: 1310-1 SIN TITUL.	NO EXPERTO Incluye: 1210-1311 SIN SITUL.
TAREA MANUAL: 5122, 7111-7346, 7412, 7415-6, 7422, 7433-7, 8121-8232, 8282-8311					
4131, 4190, 5123, 5131, 5133-9, 5142-9, 5230, 6110-60 7411, 7413-4, 7421, 7423-32, 7441-2, 8111-3, 8240-79, 8312-40, 9110-9333	NO CUALIFICADO			NO CUALIFIC.	

Nota: las ocupaciones están codificadas con arreglo a la clasificación que presentamos en Anexo 3. Las ocupaciones entre corchetes tienen un código en la Encuesta de Estructura distinto de la ISCO-88.

C. La nueva clasificación de ocupaciones

Como es sabido, la Organización Internacional del Trabajo ha promulgado recientemente una clasificación de ocupaciones (ISCO-88) que está siendo objeto de adaptación por parte de la Comisión Europea (1). Como país comunitario, España ha manifestado la intención de asumir esta adaptación, pero sin que se haya llegado todavía a un acuerdo oficial y definitivo. La realización del Proyecto comparativo sobre Estructura Social recomendaba, sin embargo, la utilización, aunque fuera de manera tentativa, de dicha clasificación, con el fin, por un lado, de profundizar en su objetivo central de análisis de la estructura social y, por otro, de realizar un primer balance de la nueva clasificación (antes de ser oficialmente aceptada).

Pese a las notorias ventajas que presenta la nueva clasificación, existen por nuestra parte algunos motivos de desacuerdo. En general, se trata de diferencias puntuales y que no afectan a la filosofía de la clasificación, a excepción del tratamiento (o, más exactamente, ausencia de tal) de las tareas de supervisión. La nueva clasificación recomienda clasificar a los supervisores en la misma categoría del personal que supervisan, pero esto no puede considerarse una solución satisfactoria (2).

A nuestro juicio, esto representa una lamentable pérdida de información con respecto a la antigua clasificación (ISCO-88), por lo que recomendamos seguir clasificando aparte las ocupaciones de supervisión: capataces, jefes de equipo, jefes de taller, jefes e inspectores de servicios, etc. (3). Cabría pensar que esta discusión tiene una dimensión estrictamente operativa ó clasificatoria, pero, por nuestra parte, esto no es así en modo alguno, sino que obedece a consideraciones teóricas que apuntan, en último término, a problematizar la distinción convencional entre el carácter manual o intelectual de las tareas mediante la introducción de una tercera categoría: las tareas de regulación, en cuanto dimensión del trabajo completamente irreductible a las anteriores (Garrido, 1991).

Por lo demás, las modificaciones y matizaciones introducidas por nuestra parte son, como decíamos, puntuales y concretas. La primera de ellas tiene que ver con la cualificación requerida en las tareas desempeñadas por aquellas personas con titulaciones de grado medio. En principio, el criterio de la OIT no es nítido a la hora de dilucidar si estas titulaciones (obtenidas al cabo de tres años) tienen carácter universitario, pues admite que tres años de estudios de este nivel pueden dar lugar a cualificaciones, en unos casos, de tercer grado y, en otros, de cuarto (aunque lo normal sea que este último se consiga mediante cuatro o cinco años de estudios). Puesto que las tareas realizadas por los profesionales superiores (Gran Grupo 2 de la nueva clasificación) requieren cualificaciones de cuarto grado, cabe preguntarse en qué casos el personal con carreras de grado medio puede clasificarse en dicho grupo y en cuáles debe hacerlo en el Gran Grupo 3: profesionales asociados, en términos comunitarios, o auxiliares, en términos de la OIT.

Así las cosas, hemos admitido la posibilidad de que estos titulados puedan realizar tareas de profesionales superiores (Gran Grupo 2)(4), pero a condición de no confundir la titulación (o

(1) Esta adaptación ha sido formulada por el Institute for Employment Research (University of Warwick) en su propuesta de creación de una versión comunitaria de la ISCO-88 (Birch, M. y Elias, P.; abril de 1990).

(2) Consciente de ello, el documento maestro de la Organización Internacional del Trabajo deja abierta la posibilidad de que cada país adopte con estas ocupaciones las decisiones que crea más pertinentes (OIT, 1987). Por su parte, la propuesta comunitaria sigue la directriz de la OIT.

(3) En consecuencia, recomendamos abrir códigos especiales para este personal mediante la creación de un nuevo grupo 14 que incluya a todos los Supervisores y los desagregue, al menos, con el mismo detalle de la vieja clasificación.

(4) Para ello hemos abierto códigos especiales (grupo 25) para las titulaciones técnicas de grado medio (ingenierías y arquitectura técnicas).

la profesión que de ella se deriva) con la ocupación, dejando siempre claro que esta no puede ser suplantada por aquella y que, por tanto, el criterio clasificatorio es, en última instancia, las tareas realizadas y no la titulación poseída (5).

Una segunda matización se refiere a la clasificación del personal directivo de las empresas en relación con el tamaño de estas. En un primer momento, la OIT propuso distinguir según el número de directivos existente, pero ante la dificultad de objetivar el dato, la propuesta comunitaria optó por establecer dos umbrales de tamaño: 10 y 500 trabajadores. Por nuestra parte, hemos optado por utilizar solamente el primero de ellos.

Otra de las dudas planteadas por la nueva clasificación se refiere a los profesionales de la administración y de la gestión, puesto que mientras el GG 3 (Profesionales asociados) incluye un apartado para los Profesionales asociados de la administración (la ISCO-88 habla de "profesionales de nivel medio de gestión y administración"), no hay nada paralelo en el GG 2 de Profesionales Superiores. Parece razonable considerar al personal intermedio de la Administración (de jefes de servicio a jefes de negociado) como personal profesionalizado de la gestión y la administración, pero no parece tanto incluirlo todo él en el grupo de los Profesionales Asociados (6). Recomendamos, por tanto, abrir un nuevo grupo en el GG2 (sería el 26) con el fin de incluir en él a los jefes administrativos que puedan considerarse "Profesionales superiores de la gestión y la administración", de manera que los mandos medios de la administración, así como de las grandes empresas, queden distribuidos entre el GG2 y el GG3 (7).

El resto de las matizaciones consiste, por lo general, en el mantenimiento desagregado de ciertas ocupaciones que, por sus peculiares características, estaban diferenciadas en la antigua clasificación y conviene seguir diferenciando, al menos, al nivel del cuarto dígito de la nueva clasificación. Así ocurre, por ejemplo, con los notarios, los letrados, etc.

Por último, hemos introducido algunas pequeñas modificaciones que ayuden a la clasificación cuando hay partición en el paso de la vieja a la nueva clasificación. El caso típico es el de los antiguos "propietarios-gerentes" de sectores con predominio de negocios familiares como el comercio y la hostelería. Según la nueva clasificación, habría que elegir entre clasificarlos bien como directivos o gerentes, bien como empleados de comercio, camareros, etc. Puesto que estas últimas ocupaciones tienen una connotación de personal asalariado, nos ha parecido oportuno introducir, al lado de estas categorías, otras como comerciantes o bármanes, de manera que los pequeños empresarios que no sean propiamente gerentes o directivos puedan clasificarse sin dificultades semánticas en tales categorías (8).

Todas las modificaciones realizadas por nuestra parte están señaladas mediante corchetes (creación de nueva categoría) o paréntesis (en caso de modificación o adaptación).

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

OIT (1987): "Revisión de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones. Parte I: Antecedentes, principios y proyectos de resolución".

Birch, M. y Elias, P (1990): "Harmonization of Occupational Classifications. Revised Proposals for the Creation of a European Community Version of ISCO-88 (ISCO-88COM)"; University of Warwick, Institute for Employment Research.

Garrido, Luis (1991): *Prospectiva de las ocupaciones y la formación en la España de los noventa*, Ministerio de Economía y Hacienda.

(5) Cabe la posibilidad, por tanto, de que un titulado medio altamente experimentado realice tareas de profesional superior, en tanto que un titulado superior, sobre todo si está en fase de formación, realice tareas de profesional asociado o auxiliar, prestando apoyo técnico al primero y asumiendo una responsabilidad meramente funcional, según expresión de la OIT (op. cit.).

(6) Recordemos que, traducido al escalafón administrativo, este colectivo ocupa desde el nivel 29 al 14.

(7) Traducido al escalafón administrativo, los niveles 24 a 29 (jefes de servicio y sección) deberían ir al GG2, en tanto que del 14 al 23 (jefes de negociado) podían ir al GG3.

(8) La misma solución vale para la agricultura, con el fin de facilitar la clasificación de los agricultores cuando estos son pequeños empresarios, evitando la disyuntiva entre gerentes de explotaciones y trabajadores de la agricultura, poco adecuada al caso.

GRAN GRUPO 1: PERSONAL DIRECTIVO (*)

1110 Miembros de los órganos ejecutivos y legislativos
1120 Personal directivo de la Administración pública
1130 Dirigentes de pequeñas poblaciones
1141 Directivos de partidos políticos
1142 Directivos de organizaciones de empleadores, de trabajadores y de otras de interés económico
1143 Directivos de organizaciones humanitarias y otras de interés especial
1210 Directores y jefes ejecutivos de empresa [de más de 10 trabajadores]
1220 Directores de producción y operaciones
1231 Directores financieros y administrativos
1232 Directores de personal y de relaciones laborales
1233 Directores de ventas y comercialización
1234 Directores de publicidad y de relaciones públicas
1235 Directores de abastecimiento y distribución
1236 Directores de servicios de informática
1237 Directores de investigación y desarrollo
1239 Otros directores de áreas especializadas
1310 Directores y gerentes de empresas no agrarias de menos de 10 trabajadores
1311 Directores y gerentes de empresas agrarias de menos de 10 trabajadores
1411 [Jefes e inspectores de servicios en transportes ferroviarios]
1412 [Jefes e inspectores de servicios en los transportes por carretera y vías urbanas]
1413 [Jefes, controladores e inspectores de servicios en el transporte aéreo]
1414 [Jefes de servicios postales y de telecomunicación]
1419 [Otros jefes e inspectores de servicios en transportes y comunicaciones]
1421 [Jefes de ventas]
1422 [Jefes de compras]
1430 [Encargados de personal de servicios domésticos en establecimientos, hogares y similares]
1440 [Jefes de quipo, jefes de taller, encargados y capataces]

(*) Este primer GG incluye también, por nuestra parte, al Personal de Supervisión (Grupo 14).

GRAN GRUPO 2: PROFESIONALES SUPERIORES (*)

2111 Físicos y astrónomos
2112 Meteorólogos
2113 Químicos
2114 Geólogos y geofísicos
2121 Matemáticos y profesionales similares
2122 Estadísticos
2131 Analistas y diseñadores de sistemas informáticos
2132 Programadores de ordenadores
2139 Otros profesionales superiores de la informática
2141 Arquitectos
2142 Ingenieros civiles
2143 Ingenieros en electricidad

2144 Ingenieros en electrónica y telecomunicaciones
2145 Ingenieros mecánicos
2147 Ingenieros de minas, metalúrgicas y similares
2148 Cartógrafos y agrimensores
2149 Otros profesionales de la construcción y de la ingeniería
2211 Biólogos, botánicos, zoólogos y profesionales similares
2212 Microbiólogos, farmacólogos y profesionales similares
2213 Agrónomos y profesionales similares
2221 Médicos y cirujanos
2222 Odontólogos
2223 Veterinarios
2224 Farmacéuticos
2229 Otros profesionales de la salud
2230 Profesionales especializados en enfermería
2310 Profesores de universidades y otros establecimientos de enseñanza superior
2320 Profesores de enseñanza secundaria
2331 Profesores de enseñanza primaria
2332 Profesores de enseñanza preescolar
2340 Profesores de enseñanza especial
2351 Profesionales en métodos didácticos
2352 Inspectores de establecimientos de enseñanza
2359 Otros profesionales superiores de enseñanza no clasificados bajo otros epígrafes
2411 Profesionales superiores en contabilidad
2412 Profesionales en cuestiones de personal y de profesiones
2421 Abogados
2422 Jueces
2423 [Notarios y registradores]
2424 [Letrados y asesores jurídicos]
2429 Otros profesionales del derecho (Secretarios judiciales)
2431 Archiveros y conservadores de museos
2432 Bibliotecarios, documentalistas y profesionales similares
2441 Economistas
2442 Sociólogos, antropólogos y profesionales similares
2443 Filósofos, historiadores y profesionales en ciencias políticas
2444 Filólogos, traductores e intérpretes
2445 Psicólogos
2446 Profesionales en asistencia social
2451 Escritores, periodistas y similares
2452 Escultores, pintores y artistas similares
2453 Compositores, músicos y cantantes
2454 Coreógrafos y bailarines
2455 Actores y directores de cine y teatro y personal similar
2460 Profesionales de la religión
2470 [Profesionales de la publicidad]
2511 [Arquitectos técnicos]
2512 [Ingenieros técnicos de obras públicas]
2513 [Ingenieros técnicos de telecomunicación]
2514 [Ingenieros técnicos industriales]
2515 [Ingenieros técnicos navales]
2516 [Ingenieros técnicos aeronáuticos]
2517 [Ingenieros técnicos de minas]
2518 [Ingenieros técnicos agrícolas y forestales]
2519 [Ingenieros técnicos topógrafos]
2610 [Profesionales superiores de la gestión y de la administración]
2990 [Otros profesionales]

(*) Este segundo GG incluye también, por nuestra parte, a los profesionales que, teniendo estudios de grado medio, realizan tareas de Profesionales Superiores (Grupo 25), así como a los Profesionales de la gestión y de la administración que realizan tareas de nivel superior.

GRAN GRUPO 3: TECNICOS Y PROFESIONALES AUXILIARES

3111 Técnicos en ciencias físicas y químicas
3113 Técnicos en electricidad
3118 Dibujantes técnicos
3121 Asistentes de programación
3122 Operadores de equipos informáticos
3123 Controladores de autómatas industriales
3131 Fotógrafos y operadores de equipos de grabación de imagen y sonido
3132 Operadores de equipos de difusión de radio y televisión y de telecomunicación
3133 Operadores de equipos médicos
3141 Oficiales maquinistas
3142 Oficiales de cubierta y pilotos
3143 Pilotos de aviación civil y personal similar
3144 Controladores de tráfico aéreo
3145 Técnicos de la seguridad del tráfico aéreo
3212 Técnicos agrónomos y forestales
3213 Asesores agrícolas y forestales
3221 Asistentes médicos
3221 Técnicos en ciencias biológicas
3223 Técnicos en dietética y nutrición
3224 Optometristas y ópticos
3225 Asistentes de odontología
3226 Fisioterapeutas y similares
3227 Asistentes veterinarios
3228 Asistentes farmacéuticos
3229 Otros técnicos de la salud
3231 Enfermeros (auxiliares de enfermería)
3232 Parteros (auxiliares de enfermería)
3241 Practicantes de la medicina tradicional
3242 Curanderos
3310 Profesionales asociados de la enseñanza primaria
3320 Profesionales asociados de la enseñanza preescolar
3330 Profesores asociados de enseñanza especial, monitores, profesores particulares y similares
3340 Profesores de autoescuela
3411 Agentes y corredores de cambio, bolsa y finanzas
3412 Corredores y agentes de seguros
3413 Agentes inmobiliarios
3415 Representantes de comercio
3416 Compradores (agentes de compras)
3417 Peritos, tasadores y subastadores
3419 Otros técnicos en finanzas y ventas
3421 Corredores comerciales
3423 Contratistas de mano de obra y agentes de empleo
3430 Jefes de negociado
3432 Profesionales jurídicos de nivel medio y similares
3433 Profesionales asociados de contabilidad
3434 Profesionales asociados en servicios estadísticos y matemáticos
3439 Otros profesionales asociados de la gestión y la administración
3450 Inspectores e investigadores de policía
3460 Trabajadores de asistencia social
3471 Decoradores y diseñadores comerciales
3472 Locutores de radio y televisión y profesionales similares
3473 Músicos, cantantes y bailarines ambulantes, en cabarets, y similares
3474 Payasos, prestidigitadores, acróbatas y profesionales similares
3475 Atletas, deportistas y profesionales similares
3476 [Profesionales de espectáculos taurinos]
3480 Profesionales seglares de la religión
3491 [Profesionales de las relaciones públicas]
3510 [Entrevistadores y agentes censales]
3990 Otros técnicos no clasificados

GRAN GRUPO 4: PERSONAL ADMINISTRATIVO

4111 Taquígrafos y mecanógrafos
4112 Operadores de equipos de tratamiento de textos y similares
4113 Operadores de sistemas informatizados (entrada de datos)
4114 Operadores de máquinas de calcular
4121 Empleados de contabilidad y teneduría de libros
4122 Empleados de estadística y finanzas
4131 Empleados de almacén
4132 Empleados de producción
4133 Empleados de expedición
4141 Empleados de bibliotecas y archivos
4142 Carteros y empleados de distribución en las oficinas de correos
4143 Empleados de codificación de datos, correctores de pruebas de imprenta y similares
4144 Escribientes
4190 Otros empleados administrativos (ordenanzas)
4211 Cajeros y empleados que expenden billetes
4212 Empleados de ventanilla y mostrador (atención a clientes)
4213 Receptores de apuestas y crupiés de salas de juego
4221 Empleados de agencias de viajes
4222 Recepcionistas y empleados que brindan información
4223 Telefonistas

GRAN GRUPO 5: PERSONAL DE LOS SERVICIOS

5111 Azafatas y mayordomos de vuelo
5112 Jefes de tren, controladores de coches-cama y cobradores
5113 Guías de turismo y mayordomos de tierra
5121 Ecónomos y mayordomos
5122 Cocineros
5123 Camareros (9)
5124 [Bármanes, regentes de bar]
5131 Empleados en el cuidado de niños
5132 Empleados para el cuidado de personas en instituciones
5133 Empleados para el cuidado de personas en el hogar
5139 Otros empleados en el cuidado de personas
5141 Peluqueros, barberos, especialistas en tratamientos de belleza y trabajadores similares
5142 Personal de compañia y ayudas de cámara
5143 Personal de pompas fúnebres y embalsamadores
5149 Otros empleados de servicios personales
5161 Bomberos
5162 Policías
5163 Guardianes de prisión
5169 Personal de servicios de protección y seguridad
5210 [Comerciantes]
5220 Empleados de comercio, demostradores
5230 Empleados en puestos de venta y de mercados
5240 Modelos de moda y personal similar

(9) En la Encuesta de Estructura, este código se desdobló entre: 5123, Camareros; y 5124, Bármanes, regentes de bar.

GRAN GRUPO 6: PERSONAL CUALIFICADO DEL SECTOR PRIMARIO

6110 (Agricultores), trabajadores cualificados de la agricultura
6120 Ganaderos
6130 Trabajadores forestales
6140 Trabajadores de explotaciones mixtas agrícolas y ganaderas
6150 Pescadores
6160 Cazadores y tramperos

GRAN GRUPO 7: PERSONAL CUALIFICADO DE LA INDUSTRIA

7111 Mineros y canteros
7112 Pegadores, (artilleros)
7113 Tronzadores de piedra, labrantes y grabadores
7121 Maestros de obras que utilizan técnicas y materiales tradicionales
7122 Albañiles, mamposteros y soladores
7123 Trabajadores en hormigón armado, enfoscadores y soladores en terrazo
7124 Carpinteros y ensambladores
7129 Otros trabajadores en la estructura de la construcción
7131 Techadores
7132 Parqueteros e instaladores de suelo
7133 Enlucidores, escayolistas y estuquistas
7134 Instaladores de material aislante y de insonorización
7135 Cristaleros
7136 Fontaneros e instaladores de tuberías
7137 Electricistas de la construcción y similares
7141 Pintores y decoradores
7143 Personal de limpieza de la estructura de edificios (rehabilitación)
7149 (Otros pintores no clasificados)
7211 Moldeadores y macheros
7212 Soldadores y oxicortadores
7213 Chapistas y cladereros
7214 Montadores de estructuras metálicas
7215 Aparejadores y empalmadores de cables
7221 Herreros y forjadores
7222 Trabajadores de la fabricación de herramientas, mecánicos ajustadores, modelistas, matriceros y similares
7223 Ajustadores operadores de máquinas herramienta
7224 Pulidores de metales y afiladores de herramientas
7231 Mecánicos y ajustadores montadores de vehículos de motor
7232 Mecánicos y ajustadores montadores de motores de avión
7233 Mecánicos y ajustadores montadores de maquinaria agrícola e industrial
7241 Mecánicos electricistas
7242 Ajustadores electrónicos
7243 Mecánicos y reparadores electrónicos
7244 Instaladores de telégrafos y teléfonos
7245 Instaladores y reparadores de líneas eléctricas y de telecomunicaciones
7311 Mecánicos de instrumentos de precisión
7312 Constructores y afinadores de instrumentos musicales
7313 Joyeros, orfebres y plateros
7321 Ceramistas y trabajadores similares
7322 Sopladores, moldeadores, laminadores, cortadores y pulidores de vidrio
7323 Grabadores de vidrio
7324 Pintores y decoradores en vídrio y cerámica
7331 Artesanos en madera y materiales similares
7332 Artesanos en tejido, cuero y materiales similares
7341 Cajistas, tipógrafos y trabajadores similares
7342 Estereotipadores y electrotipistas
7343 Grabadores de imprenta y acuafortistas
7344 Fotograbadores
7345 Encuadernadores y similares
7346 Impresores de serigrafía, estampadores de tejidos y papeles
7411 Matarifes, carniceros y pescaderos
7412 Panaderos, pasteleros y confiteros
7413 Trabajadores de productos lácteos
7414 Conserveros de frutas, vegetales y similares
7415 Catadores y clasificadores de alimentos y bebidas
7416 Preparadores de tabaco y elaboradores de productos del tabaco
7421 Trabajadores del tratamiento de la madera
7422 Ebanistas y trabajadores similares

7423 Ajustadores operadores de máquinas de labrar madera
7424 Cesteros, bruceros y trabajadores similares
7431 Preparadores de fibras
7432 Tejedores, tejedores de punto y otros tejedores
7433 Sastres, modistos y sombrereros
7434 Peleteros y trabajadores similares
7435 Patronistas y cortadores
7436 Cosedores a mano, bordadores y trabajadores similares
7437 Tapiceros y trabajadores similares
7441 Preparadores de pieles, curtidores y pellejeros
7442 Zapateros y artesanos similares

GRAN GRUPO 8: OPERADORES DE MAQUINARIA

8111 Operadores de instalaciones mineras
8112 Operadores de instalaciones de tratamiento de minerales y rocas
8113 Sondistas y trabajadores similares
8121 Operadores de hornos metalúrgicos
8122 Operadores de hornos de segunda fusión, coladores de metales en moldes y operadores de trenes de laminación
8123 Operadores de instalaciones de tratamiento térmico de los metales
8124 Trefiladores y estiradores de metales
8131 Operadores de hornos de vidriería y cerámica
8132 Otros operadores de hornos de vidriería y cerámica y de instalaciones similares
8141 Operadores de serrería de máquinas de contrachapado y de instalaciones conexas de tratamiento de la madera
8142 Operadores de instalaciones de preparación de pasta para papel
8151 Operadores de instalaciones quebrantadoras, trituradoras y mezcladoras
8152 Operadores de instalaciones térmicas para tratamientos químicos
8153 Operadores de equipos de filtración y separación
8154 Operadores de equipos de destilación y de reacción (exceptuando el petróleo)
8155 Operadores en refinerías de petróleo
8159 Otros operadores de instalaciones de tratamiento de productos químicos
8161 Operadores de instalaciones de producción de energía eléctrica
8162 Operadores de turbinas, calderas y máquinas de vapor
8169 Otros operadores de centrales eléctricas e instalaciones conexas
8171 Operadores de cadenas de montaje automatizadas
8172 Operadores de autómatas industriales
8211 Operadores de máquinas herramienta
8212 Operadores de maquinaria para tratar el cemento y otros minerales
8223 Pulidores, galvanizadores y recubridores de metales
8231 Operadores de maquinaria para fabricar productos de caucho y vulcanizar neumáticos.
8232 Operadores de maquinaria para fabricar productos de plástico
8240 Operadores de maquinaria para fabricar productos de madera
8251 Operadores de maquinaria de imprimir
8252 Operadores de maquinaria de encuadernar
8253 Operadores de maquinaria para fabricar productos de papel y cartón.
8261 Operadores de maquinaria de hilar y de rebobinar
8262 Operadores de telares y maquinaria para fabricar tejidos de punto
8263 Operadores de maquinaria de coser y de bordar
8264 Operadores de maquinaria para blanquear, teñir y limpiar productos textiles
8265 Operadores de maquinaria para preparar la piel y el cuero
8266 Operadores de maquinaria para fabricar zapatos y similares
8269 Otros operadores de maquinaria para fabricar productos textiles, de cuero y piel
8271 Operadores de maquinaria para elaborar carne y pescado
8272 Operadores de maquinaria para tratar la leche y elaborar productos lácteos
8273 Operadores de maquinaria para moler cereales y especias
8274 Operadores de maquinaria para elaborar productos de panadería y repostería y cereales
8275 Operadores de maquinaria para elaborar fruta, verduras y frutos secos
8276 Operadores de maquinaria para fabricar y refinar azúcar

8278 Cerveceros y operadores de maquinaria para elaborar vinos y bebidas
8279 Operadores de maquinaria para elaborar productos del tabaco
8282 Montadores de maquinaria eléctrica
8283 Montadores de equipos electrónicos
8290 Otros operadores de maquinaria fija y montadores
8311 Conductores de trenes
8312 Jefes de trenes de mercancías, guardagujas y agentes de maniobras
8321 Conductores de motocicletas y otros ciclomotores
8322 Taxistas y conductores de automóviles y furgonetas
8323 Conductores de autobuses y de tranvías
8324 Conductores de camiones y camionetas
8331 Conductores de tractores, maquinaria agrícola y forestal con motor
8332 Conductores de maquinaria de movimiento de tierras y de equipos similares
8333 Operadores de grúas, de camiones montacargas y de maquinaria similar de movimiento de materiales
8334 Operadores de aparatos elevadores
8340 Marineros de cubierta y trabajadores similares

GRAN GRUPO 9: PERSONAL NO CUALIFICADO

9110 (Trabajadores no calificados del comercio)
9120 Limpiabotas y otros trabajadores no calificados de servicios de calle
9131 Personal doméstico de limpieza y servidumbre
9132 Personal de servidumbre y limpieza en oficinas y hoteles y personal similas
9133 Lavanderos y planchadores a mano
9142 Personal de limpieza de ventanas y vehículos y similares
9151 Mensajeros, mozos de equipaje y repartidores
9152 Porteros y guardaespaldas
9162 Barrenderos y trabajadores similares
9165 Recolectores de basura
9211 Mozos de labranza y peones agropecuarios
9212 Peones forestales
9213 Peones de la pesca, de la caza y de la trampa
9311 Trabajadores no calificados de la minería y similares
9312 Trabajadores no calificados de la construcción y mantenimiento de carreteras, presas y similares
9313 Trabajadores no calificados de la construcción de edificios
9321 Trabajadores auxiliares en cadenas de montaje
9322 Embaladores manuales y otros trabajadores no calificados de la industria manufacturera
9332 Conductores y operadores de vehículos y maquinaria de tracción animal
9333 Manipuladores de cargas

GRAN GRUPO 0: PERSONAL DE LAS FUERZAS ARMADAS

0001 Suboficiales de las fuerzas armadas
0002 Oficiales de las fuerzas armadas
0003 Jefes de las fuerzas armadas

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA — COMUNIDAD DE MADRID

INSTITUTO DE LA MUJER

ENCUESTA DE ESTRUCTURA SOCIAL

Empresa:.....
Noviembre de 1990

Nº ESTUDIO [1 2 3 4].....
Nº CUESTIO [5 6 7 8].....

X. DATOS PERSONALES

Nº FICHA [9 10] (0 1)

X1. SEXO: [11] 1. Varón 5. Mujer

X2. ESTADO C.: [12] 1.(SO) 3.(C) 5.(V) 7.(SE) 9.(D)

X3. EDAD: [13 14] /__/__/
X3f FECHA NACIM.: [15 16] /__/__/

- ¿Realiza usted alguna de éstas cosas?
X4a. ALGÚN ESTUDIO
1. SI 5. NO 9. NC [17]
X4B. LABORES DEL HOGAR
1. SI 5. NO 9. NC [18]
X4C. SERVICIO MILITAR
1. Si 5. No 9. Nc [19]

- ¿Qué estudios tiene usted? Anotar estudios en curso o de más alto nivel **terminados.**
X5a [20 21] CURSO: 00 01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11 12 13 99.Nc
X5b [22 23] NIVEL (Ver Tarjeta): /__/__/
X5c [24] 1.Antiguos 5.Modernos
X5d [25 26] ESPECIALIDAD (Ver Clasific.): /__/__/

A. TRABAJO DEL ENTREVISTADO

A1. Actualmente, ¿hace usted algún trabajo, de cualquier tipo que sea?
[27] 1. Si **(OCUPADO): PASAR A CONTROL**
5. No

A2. ¿Ha trabajado usted alguna vez un mínimo de tres meses en un mismo empleo?
[28] 1. Sí
5. No **(NUNCA OCUPADOS) PASAR A A3**

A2a. ¿A qué edad dejó de trabajar?

[29 30] /__/__/

A2b. ¿Por qué dejó este último trabajo?
[31] 1. Se quedó en paro
3. Por jubilación, incapacidad...
5. Voluntariamente

A3. ¿Aceptaría usted un empleo si se lo ofrecieran, o no tiene interés en trabajar en este momento?
[32] 1. Si
3. Depende del tipo de trabajo
5. No **PASAR A CONTROL**

A3a. ¿Ha buscado trabajo en el último mes?
[33] 1. Si
5. No

CONTROL (CODIFICAR): (control)
[34] 1. OCUPADO
3. ANTIGUO OCUPADO
5. NUNCA OCUPADO **PASAR A SECCION G**

A4. ¿Qué clase de trabajo es/era?
[35 36 37] /__/__/__/
Anotar:.....

A4f FUTURA (NO CODIFICAR):
[38 39 40 41] /__/__/__/__/

A5. ¿Qué es lo que fabrican/ban o hacen/ían en ésta empresa u organización (Despacho, explotación, etc.)?
[42 43]: /__/__/
Anotar:.....

A6. ¿Cuántas personas trabajan/ban normalmente en la empresa u organización?
[44 45 46 47] /__/__/__/__/
Si es gran empresa o Administración central o autonómica, anotar nombre:
.....

A7. ¿Cuántas horas a la semana trabaja/ba usted en este empleo, por término medio?
[48 49]: /__/__/

A8. ¿En cual de las siguientes situaciones se encuentra/ba usted? **(LEER)**
[50] 1. Asalariado fijo
2. Asalariado eventual
3. Empresario o profes. con asalar. **IR A A9**
4. Trabajador o profesional autónomo **IR A A9**
5. Ayuda familiar **IR A A9**
6. Cooperativista **IR A A9**
7. Otro 9.Nc **IR A A9**

SOLO ASALARIADOS (1 y 2):

A8a. ¿Trabaja/ba usted en la administración pública, en una empresa pública, en una empresa privada o en una organización privada sin fines de lucro?:
[51] 1. Administración pública.
2. Empresa pública o semipública
3. Empresa privada
4. Organización sin fines de lucro
5. Servicio doméstico
6. Otros 9. Nc

A8b. ¿Es/era un puesto de dirección, de supervisión de otros trabajadores o de simple empleado?:
[52] 1. Directivo
3. Supervisión
5. Simple empleado 9.Nc

SOLO A LOS OCUPADOS (VER CONTROL)

A9. ¿Podría decirnos qué ingresos obtiene usted por este trabajo del que estamos hablando?:
[53 54 55 56 57] /__/__/__/__/__/

A9a ¿Sobre qué periodo?
[58]
1. Al día [bruto]
A9b. ¿Cuántos días trabajó el año pasado?
Nº DIAS: [59 60 61] /__/__/__/
2. A la semana [bruto]
A9c. ¿Cuántas semanas trabajó el año pasado?
Nº SEMANAS: [62 63] /__/__/
- ¿Son ingresos brutos o netos?
3. Al mes
A9d [64] 1. Bruto 5. Neto 9. Nc
4. Al año
A9e [65] 1. Bruto 5. Neto 9. Nc
9. NC

(SI NO HA CONTESTADO) ¿Podría decírnoslo aproximadamente? Por ejemplo, ¿en cuál de estos intervalos de ingresos mensuales estaría? (Tarjeta de ingresos)

A TODOS LOS OCUPADOS Y ANTIGUOS OCUPADOS

A10. ¿Cuántos años en total ha trabajado Vd. en ésta ocupación?
[66 67] Años: /__/__/
99. NC

A11. ¿Cuántos años en total ha trabajado Vd. en su actual/última empresa u organización?
[68 69] Años: /__/__/
00. Menos de 6 meses
88. No procede
99. NC

LOS NO ASALARIADOS PASAN A A21

SOLO A LOS ASALARIADOS

A12. ¿Cómo es/era su contrato o relación laboral?
[70 71]
De duración indefinida:
01. Funcionario
02. Fijo Permanente
03. Fijo Discontinuo
Temporal/eventual:
04. De aprendizaje, formación o práctica
05. Estacional o de temporada
06. De obra o servicio
07. Eventual
08. Interino
09. Otro tipo ¿Cuál?_____
10. **No tiene/tenía contrato**
88. No Sabe 99. NC

A13. LEER LITERALMENTE: Ahora vienen unas preguntas sobre ascensos en el trabajo. Entendiendo que ascender significa pasar a una posición de nivel superior con mayor responsabilidad o autoridad, ¿qué proporción de gente de su misma categoría consigue (o conseguía) ascensos en su lugar de trabajo?
[72 73] Porcentaje
99. NC /__/__/

A14. Desde que trabaja Vd. en su actual empresa (o durante el tiempo que estuvo en esa empresa), ¿cuántas veces lo/la ascendieron?
[74 75] Veces:
99. NC /__/__/

A15. Del 1 al 4 (1 significa muy probable, 4 muy improbable), ¿qué grado de probabilidad cree Vd. que tiene de que lo asciendan en el futuro?
[76] 1 2 3 4
6. No procede (ya no trabaja)
9. Nc

LOS QUE TRABAJAN EN LA ADMINISTRACION CENTRAL O AUTONOMICA PASAN A A19

A16. La empresa u organización para la que Vd. trabaja/ba, ¿forma/ba parte de alguna empresa u organización mayor?
[77] 1. Si 5. No 9. Nc

Nº FICHA [9 10] (0 2)
A17. ¿Alrededor de cuántas personas trabajan en la totalidad de la empresa u organización? (OBTENER RESPUESTA APROXIMADA)
[11 12 13 14] Personas: /__/__/__/__/
9999. NC

- De ellos, ¿podría decirme cuántos son/eran:
[15 16 17 18]
A17a. asalariados fijos? /__/__/__/__/
[19 20 21 22]
A17b. asalariados eventuales? /__/__/__/__/

A18. La empresa u organización para la que Vd. trabaja/ba, ¿tiene más de un centro de trabajo (esto es, otras divisiones, sucursales, plantas, almacenes, etc.)?
[23] 1. Si
5. No 9. Nc **PASAR A A19**

A18b. ¿Y alrededor de cuántas personas trabajan en su lugar de trabajo? (PEDIR RESPUESTA APROXIMADA)
[24 25 26 27] Personas: /__/__/__/__/
9999. NC

A TODOS LOS ASALARIADOS
A19. ¿A través de quién consiguió Vd., principalmente, este trabajo del que estamos hablando? (RESPUESTA UNICA)
[28 29] 01. A través de familiares (excepto cónyuge o pareja)
02. A través del cónyuge o pareja
03. A través de amigos
04. A través de vecinos
05. A través de compañeros de trabajo
06. A través de una oficina de empleo
07. A través de un anuncio de prensa o de otro tipo
08. A través del centro donde estudió
09. Mediante gestiones personales
10. Por oposición o concurso público
11. Le llamó la empresa u organización
12. A través de otras personas o instituciones ¿QUIENES?:
.....
99. NC

A19a. ¿Antes de su entrada, trabajaba algún familiar, amigo o vecino en la misma empresa u organización de la que estamos hablando?
[30] 1. No, nadie
3. Si, familiar/es
5. Si, amigo/s
7. Si, vecino/s
9. NC

A20. En una escala del 1 al 5 (1 significa "me gusta mucho" y 5 "lo odio"), ¿cuánto le gusta/ba su trabajo?
[31] Puntuación: /__/

A20a. ¿Cómo le gustaría (o le hubiera gustado) más trabajar?
[32] 1. Por cuenta ajena
3. Por cuenta propia **PASAR A A21**
5. En cooperativa o similar **PASAR A A21**
9. NC **PASAR A A21**

A20b. **(SOLO A LOS QUE HAN DICHO POR CUENTA AJENA)** ¿Le gustaría más trabajar en la Administración Pública, en una empresa pública, en una empresa privada o en una organización privada sin fines de lucro?
[33] 1. Administración pública.
2. Empresa pública.
3. Empresa privada.
4. Organización sin fines de lucro.
5. Otros (especificar).....
9. NC

A21. Aparte del trabajo de que acabamos de hablar, podría decirme si ha realizado algún otro trabajo, de cualquier tipo que sea, en el último año?
[34] 1. Si
5. No **IR A LA SECCION B**
9. NC **IR A LA SECCION B**

A21a. ¿Cuántos años en total lleva Vd. con este tipo de trabajo?
[35 36] Años: /__/__/

SEGUNDO EMPLEO

A22. ¿Qué clase de trabajo es/era?
[37 38 39] /__/__/__/
Anotar:.....

A22f. FUTURA (NO CODIFICAR):
[40 41 42 43] /__/__/__/__/

A23. ¿Qué es lo que fabrican/ban en ésta emrpesa u organización (Despacho, explotación, etc...)?
[44 45]: /__/__/
Anotar:.....

A24. ¿Cuántas personas trabajan/ban normalmente en esta empresa u organización?
[46 47 48 49] /__/__/__/__/
Si es gran empresa o Administración central o autonómica, anotar nombre:
.....

A25. ¿Cuántas horas a la semana trabaja/ba usted en este empleo, por término medio?
[50 51]: /__/__/

A26. ¿En cual de las siguientes situaciones se encuentra/ba usted? **(LEER)**
[52] 1. Asalariado fijo
2. Asalariado eventual
3. Empresario o profes. con asalar. **IR A A9**
4. Trabajador o profesional autónomo **IR A A9**
5. Ayuda familiar **IR A A9**
6. Cooperativista **IR A A9**
7. Otro 9.Nc **IR A A9**

SOLO ASALARIADOS (1 y 2):
A26a. ¿Trabaja/ba usted en la administración pública, en una empresa pública, en una empresa privada o en una organización privada sin fines de lucro?:
[53] 1. Administración pública.
2. Empresa pública o semipública
3. Empresa privada
4. Organización sin fines de lucro
5. Servicio doméstico
6. Otros 9. Nc

A26b. ¿Es/era un puesto de dirección, de supervisión de otros trabajadores o de simple empleado?:
[54] 1. Directivo
3. Supervisión
5. Simple empleado 9.Nc

SOLO A LOS OCUPADOS (VER CONTROL)
A27. ¿Podría decirnos qué ingresos obtiene usted por este trabajo del que estamos hablando?:
[55 56 57 58 59] /__/__/__/__/__/
A27a. ¿Sobre qué periodo de tiempo?
[60]
1. Al día [brutos]
27b. ¿Cuántos días trabajó el año pasado?
Nº DIAS: [61 62 63] /__/__/__/
2. A la semana [brutos]
27c. ¿Cuántas semanas trabajó el año pasado?
Nº SEMANAS: [64 65]: /__/__/
- ¿Son ingresos brutos o netos?
3. Al mes
A27d. [66] 1. Bruto 5. Neto 9. Nc
4. Al año
A27e. [67] 1. Bruto 5. Neto 9. Nc
9. NC

(SI NO HA CONTESTADO) ¿Podría decírnoslo aproximadamente? Por ejejmplo, ¿en cuál de éstos intervalos de ingresos estaría? (Tarjeta de ingresos)

LOS AUTONOMOS, EMPRESARIOS Y AYUDAS FAMILIARES PASAN A LA SECCION E.
LAS SECCIONES B, C Y D SE HARAN SOLO A LOS QUE TRABAJAN O TRABAJABAN COMO **ASALARIADOS** EN SU EMPLEO PRINCIPAL (comprobar en A8) (VER INSTRUCCIONES).

B. AUTONOMIA EN EL TRABAJO

Las siguientes preguntas tratan de diversos aspectos de su trabajo **principal.**
B1. LEER LITERALMENTE: El tipo de trabajo que Vd. desempeña/ba, ¿requiere que Vd. mismo decida aspectos **importantes** de su propio trabajo y ponga en práctica sus ideas o no?
[68] 1. Si 5. No 9. Nc

B2. De las cosas siguientes, dígame, por favor, cuáles puede/podía Vd. hacer en su trabajo y cuáles no.
B2a. Tomarse un día libre sin perder retribución, ni tener que pedir vacaciones o baja por enfermedad, ni tener luego que recuperarlo.
[69] 1. Si 5. No 9. NC
B2b. Disminuir su ritmo de trabajo considerablemente durante un día porque Vd. quiere.
[70] 1. Si 5. No 9. NC
B2c. Decidir por su cuenta la introducción de una nueva tarea o actividad que Vd. quiera hacer.
[71] 1. Si 5. No 9. NC
B2d. Decidir cuándo llegar y cuándo marcharse.
[72] 1. Si
5. No 9. Nc **PASAR A B3**
B2d1. ¿Está establecido en su lugar de trabajo algún tipo de horario flexible con carácter general?
[73] 1. Si 5. No 9. Nc

B3. En un trabajo como el suyo, ¿diría Vd. que es muy fácil (1), bastante fácil (2), poco fácil (3) o nada fácil (4) controlar...
[74] B3a. La calidad del trabajo que hace 1 2 3 4 9
[75] B3b. La cantidad de trabajo que hace 1 2 3 4 9

B4. ¿Con qué frecuencia le controlan su trabajo?
[76] 1. Nunca
2. Menos de una vez a la semana
3. Semanalmente
4. Varias veces a la semana
5. A diario
6. Más de una vez al día
7. Constantemente
9. NC

A LOS ASALARIADOS

SECCION C. SUPERVISION

C1. Como parte de su trabajo, ¿es/era Vd. responsable directo de alguna de las cosas siguientes:

[77] C1a. Decidir las tareas concretas o distribuir el trabajo que llevan a cabo sus subordinados 1. SI 5. NO 9. NC

[78] C1b. Decidir los procedimientos, las herramientas o los materiales que utilizan sus subordinados 1. SI 5. NO 9. NC

[79] C1c. Decidir sobre la rapidez con que deben trabajar 1. SI 5. NO 9. NC

Nº F [9 10] (0 3)

[11] C1d. Cuánto tiempo deben trabajar 1. SI 5. NO 9. NC

[12] C1e. La cantidad de trabajo que tienen que hacer 1. SI 5. NO 9. NC

C2. ¿Oficialmente, forma/ba parte de su trabajo supervisar el trabajo de otros o decirles lo que tienen que hacer?

[13] 1. Si
5. No
9. Nc **PASAR A C4**

SI HA CONTESTADO QUE NO A TODO C1 Y C2 PASAR A SECCION D

SI HA CONTESTADO QUE NO SOLO A C2 PASAR A C4

C2a.¿Desde qué año realiza estas tareas de supervisión de manera oficial?

[14 15] Año: /___/___/

C3. ¿A cuántas personas supervisa/ba Vd. directamente, incluyendo trabajadores no pagados?

[16 17] Número: /___/___/

C3a. ¿Cuántas de estas personas son/eran mujeres?

[18 19] Número: /___/___/

C3b. ¿Tiene/tenía alguno de su(s) subordinado(s), a su vez, subordinados?

[20] 1. Si (al menos uno) 5. No 9. Nc

C4. Como parte de su trabajo, ¿puede/podía Vd. influir en las cosas que voy a leerle a continuación? Y, si puede, ¿es Vd. quien más influencia tiene o hay otro por encima de Vd. que influye más?

1. ES EL QUE MAS INFLUYE 3. INFLUYE MAS OTRO 5. NO INFLUYE 9. NC

[21] C4a. Subir el sueldo de un subordinado 1 3 5 9

[22] C4b. Ascenderlo 1 3 5 9

[23] C4c. Sancionarlo 1 3 5 9

C5. ¿Hay alguien que supervise directamente su propio trabajo?

[24] 1. Si
5. No **PASAR A SECCION D**
9. Nc

C5a. ¿Tiene esta persona, a su vez, un supervisor directo?

[25] 1. Si 5. No 9. Nc

A LOS ASALARIADOS

SECCION D. TOMA DE DECISIONES

Las siguientes preguntas tratan de la toma de decisiones en su centro de trabajo concreto (no en el conjunto de la empresa, si tiene más de un centro) sobre asuntos como la entrega de productos o servicios, el número total de personas empleadas, los presupuestos, etc.

D1. ¿Participa Vd. en la toma de este tipo de decisiones o da su consejo sobre ellas?

[26] 1. Si
5. No **PASAR A D3**
9. Nc

D2. Le voy a mencionar diversas decisiones. Para cada una de ellas, dígame si Vd. participa personalmente en ellas o no. (EN CASO NEGATIVO, CIRCULAR EL 6 Y PASAR A LA SIGUIENTE. EN CASO DE QUE SI:) Dígame qué peso tiene Vd. en cada una de ellas: si las toma Vd. solo (1), si las toma un grupo en el que Vd. tiene voto (2), si están luego sujetas a aprobación de otro (3) o si Vd. sólo aconseja a quien las toma (4)?.

1. LAS TOMA SOLO 2. EN GRUPO 3. SUJETAS A APROBACION 4. SOLO ACONSEJA 6. NO PARTICIPA 8. NO HA LUGAR 9. NC

[27] D2a. Medidas de aumento o disminución del número de personas empleadas en el lugar en que Vd. trabaja 1 2 3 4 6 8 9

[28] D2b. Cambios en los productos o servicios del centro 1 2 3 4 6 8 9

[29] D2c. Cambiar el ritmo o la cantidad de trabajo, en todo el centro o en una parte importante del mismo 1 2 3 4 6 8 9

[30] D2d. Cambiar los métodos o procedimientos básicos de trabajo, en todo el centro o en una parte importante del mismo 1 2 3 4 6 8 9

[31] D2e. Tomar decisiones sobre la cuantía total del presupuesto 1 2 3 4 6 8 9

[32] D2f. Decisiones sobre la distribución de fondos a las diferentes secciones o departamentos 1 2 3 4 6 8 9

[33] D2g. Otras decisiones que Vd. crea importantes ¿CUALES? 1 2 3 4 6 8 9

D3. ¿Es un puesto de dirección, de supervisión de otros trabajadores o de simple empleado?

[34] 1. Dirección
3. Supervisión **PASAR A SECCION E**
5. Simple empleado **PASAR A SECCION E**
9. Nc

D3a. ¿Qué tipo de puesto directivo sería: muy alto, alto, intermedio o bajo?

[35] 1. Muy alto 3. Alto 5. Intermedio 7. Bajo 9. Nc

A TODOS LOS OCUPADOS Y ANTIGUOS OCUPADOS

Sección E. FORMACION PROFESIONAL

(VER INSTRUCCIONES)

E1. ¿Diría Vd. que sus estudios (LOS QUE HA DICHO EN X5) son/eran más que suficientes, suficientes o insuficientes para su trabajo actual (o último)?

[36] 1. Más que suficientes
3. Suficientes
5. Insuficientes
9. NC

E2. ¿Qué **nivel de estudios** cree Vd. que es, actualmente, el más adecuado para realizar el trabajo que Vd. desempeña/ba?

[37 38] 01. No hace falta saber leer ni escribir.
02. Saber leer y escribir.
03. Estudios primarios.
04. Graduado escolar.
05. BUP o COU.
06. Formación Profesional de primer Grado.
07. Formación Profesional de segundo Grado.
08. Otros estudios medios.
09. Diplomado univesitario.
10. Técnicos Superiores o Licenciado Universitario.
11. Doctorado o estudios de especialización universitaria.
12. Otros estudios de nivel superior, ¿CUALES?.....
...
99. NC

E3. Y además de estos estudios, ¿cree Vd. que es necesaria, conveniente o innecesaria alguna **formación especializada**?

[39] 1. Necesaria
3. Conveniente
5. Innecesaria **IR A E4**
9. NC

E3a. ¿Cuál concretamente?

[40]

ANOTAR:.....

E4. Además de los estudios que nos ha dicho antes, ¿alguna vez ha recibido formación especializada para su trabajo actual?

[41] 1. Si
5. NO **IR A E5**
9. NC

E4a: ¿Obtuvo algún diploma o certificado de esta formación?

[42] 1. Si
5. NO
9. NC

E5. Pensando en el trabajo que Vd. desempeña/ba, alguien que empieza con estos estudios que Vd. considera adecuados, ¿cuánto tiempo tardaría en realizarlo correctamente?

[43] E51 Días...../___/
[44] E52 Semanas...../___/
[45] E53 Meses...../___/
[46] E54 Años...../___/

E6. Y con la experiencia que tiene ahora (o tenía entonces), ¿diría Vd. que su **preparación** es/era más que suficiente, suficiente o insuficiente?

[47] 1. Más que suficiente
3. Suficiente
5. Insuficiente
9. NC

E6a. ¿Qué tipo de preparación piensa Vd. que le vendría bien ahora mismo (o le hubiera venido bien para realizar mejor su trabajo)?

[48] 1. Ninguna **IR A SECCION SIGUIENTE**
2. Mayor experiencia
3. Formación especializada para su puesto de trabajo
4. Actualización o perfeccionamiento profesional en general
5. Un nivel de estudios formales más alto
7. Otra, ¿CUAL?.....
9. NC

E7. ¿Está Vd. adquiriendo en este instante esa preparación?

[49] 1. Sí
5. No
9. NC

A TODOS LOS OCUPADOS Y ANTIGUOS OCUPADOS

SECCION F. HISTORIAL DE EMPLEO

PRIMER EMPLEO

- Ahora estamos interesados en los empleos que usted ha desempeñado en el pasado. Comenzando por el principio, ¿Cuando trabajó un mínimo de tres meses seguidos por primera vez?

F1. [50 51] Edad: /___/___/

F1a. [52 53] Año: /___/___/

F2. ¿Cuáles eran sus estudios al empezar a trabajar?

F2a. [54] 1. Los mismos que ahora **CODIFICAR**
5. Inferiores ¿CUAL?

F2b. [55 56] CURSO: 00 01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11 12 13 99.Nc

F2c. [57 58] NIVEL (ver Tarjeta): /___/___/

F2d. [59] 1. Antiguos 5. Modernos

F2e. [60 61] ESPECIALIDAD O CARRERA (Ver Clasificación):/___/___/

F3. A continuación la pedimos que recuerde cuál era su situación en cada una de las edades siguientes. (ENTREVISTADOR: PREGUNTAR SOLAMENTE EN LOS CASOS EN QUE PROCEDE HACERLO. VER INSTRUCCIONES)

	A LOS 25 AÑOS	A LOS 35 AÑOS	A LOS 45 AÑOS
	F3v. [62] 1. Procede 5.No tiene edad **A SECCION G**	F3t. [63] 1. Procede 5.No tiene edad **A SECCION G**	F3c. [64] 1. Procede 5.No tiene edad **A SECCION G**
F4. ESTADO C.:	F4v. [65] 1.SO 3.C 5.V 7.SE 9.D	F4t. [66] 1.SO 3.C 5.V 7.SE 9.D	F4c. [67] 1.SO 3.C 5.V 7.SE 9.D

- ¿hacía usted alguna de estas cosas?

F5. ESTUDIABA:	F5v.[68] 1. Si 5. No 9. Nc	F5t.[69] 1. Si 5. No 9. Nc	F5c.[70] 1. Si 5. No 9. Nc
F6. LABORES HOGAR:	F6v.[71] 1. Si 5. No 9. Nc	F6t.[72] 1. Si 5. No 9. Nc	F6c.[73] 1. Si 5. No 9. Nc
F7. "MILI":	F7v.[74] 1. Si 5. No 9. Nc	F7t.[75] 1. Si 5. No 9. Nc	F7c.[76] 1. Si 5. No 9. Nc
F8. ¿TRABAJABA?	F8v.[77] 1. Si **PASAR A F10** 5. No	F8t.[78] 1. Si **PASAR A F10** 5. No	F8c.[79] 1. Si **PASAR A F10** 5. No

Nº F [9 10] (O 4)

F8a. EDAD DEJÓ TRABAJO ANTERIOR:

Anotar:	/__/__/	/__/__/	/__/__/
	F8av. [11 12]	F8at. [13 14]	F8ac. [15 16]

SI NO HABIA TRABAJADO ANTES, CODIFICAR (88) Y PASAR A F8c

F8b. ¿POR QUÉ LO DEJÓ?

[17] 1. Paro	[18] 1. Paro	[19] 1. Paro
3. Jubilación	3. Jubilación	3. Jubilación
5. Voluntariamente	5. Voluntariamente	5. Voluntariamente
7. Otra razón	7. Otra razón	7. Otra razón
9. NC	9. NC	9. NC

F8c. ¿BUSCABA TRABAJO?

[20] 1. Si 5. No 9 Nc	[21] 1. Si 5. No 9. Nc	[22] 1. Si 5. No 9. Nc

F9. DESPUÉS DE ESO, ¿A QUÉ EDAD TRABAJÓ UN MÍNIMO DE TRES MESES SEGUIDOS POR PRIMERA VEZ?

Anotar:	/__/__/	/__/__/	/__/__/
	[23 24]	[25 26]	[27 28]

SI NO VOLVIO A TRABAJAR, CODIFICAR (88) Y PASAR A SECCION G

CONTROL:

- **SI LA EDAD ES MENOR DE 35, CONTINUAR LA COLUMNA**
- **SI ES DE 35 A 44 AÑOS PASAR A LA SEGUNDA.**
- **SI ES DE 45 O MAS, PASAR A LA TERCERA**

- **SI LA EDAD ES MENOR DE 45 CONTINUAR LA COLUMNA.**
- **SI ES DE 45 O MAS PASAR A LA TERCERA.**

- **CONTINUAR LACOLUMNA HASTA EL FINAL CUALQUIERA QUE SEA LA EDAD.**

[29]	[30]	
1. Menos de 35	1. Menos de 45 años.	
3. 35 a 44	5. 45 o más años.	
5. 45 o más		

F10. ¿Qué clase de trabajo era?:

Código:	/__/__/__/ [31 32 33]	/__/__/__/ [34 35 36]	/__/__/__/ [37 38 39]
Anotar:	.....	.....	.....

PASAR A PAGINA SIGUIENTE | **PASAR A PAGINA SIGUIENTE** | **PASAR A PAGINA SIGUIENTE**

NOTA: Las preguntas sobre trayectorias se nombran añadiendo al nombre de la pregunta las letras v, t o c, según se refiera a los 25, los 35 o los 45 años de edad del entrevistado, tal y como se muestra desde F3 a F8a.

	A LOS 25 AÑOS	A LOS 35 AÑOS	A LOS 45 AÑOS

F11. ¿Qué es lo que fabricaban o hacían en esa empresa u organización (despacho, explotación, etc...):

Código:	/__/__/ [40 41]	/__/__/ [42 43]	/__/__/ [44 45]
Anotar:	.....	.....	.....

99. NC

F12. ¿Cuántas personas trabajaban normalmente en la empresa u organización?:

Nº trabajadores:	/__/__/__/__/ [46 47 48 49]	/__/__/__/__/ [50 51 52 53]	/__/__/__/__/ [54 55 56 57]

9999. NC

F13. ¿Cuántas horas a la semana trabajaba usted en este empleo, por término medio?:

Horas:	/__/__/ [58 59]	/__/__/ [60 61]	/__/__/ [62 63]

99. NC

F14. ¿En cual de las siguientes situaciones se encontraba usted?:

[64] 1. Asal. fijo	[65] 1. Asal. fijo	[66] 1. Asal. fijo
2. Asal. eventual	2. Asal. eventual	2. Asal. eventual
3. Con asalar. **A**	3. Con asalar. **A**	3. Con asalar. **A**
4. Autónomo **COLUMNA**	4. Autónomo **COLUMNA**	4. Autónomo **SECCION**
5. Ayuda fam. **SIGUIENTE**	5. Ayuda fam. **SIGUIENTE**	5. Ayuda fam. **SIGUIENTE**
6. Cooperativ.	6. Cooperativ.	6. Cooperativ.
7. Otro ¿Cuál?.....	7. Otro ¿Cuál?.....	7.Otro¿Cuál?.....
9. NC	9. NC	9. NC

SOLO A LOS ASALARIADOS (1 y 2)

F14a. ¿Trabajaba usted en la administración pública, en una empresa pública, en una empresa privada o en una organización privada sin fines de lucro?:

[67] 1. Admón pública.	[68] 1. Admón pública.	[69] 1. Admón pública.
2. Empr. pública.	2. Empr. pública.	2. Empr. pública.
3. Empr. privada.	3. Empr. privada.	3. Empr. privada.
4. Sin lucro.	4. Sin lucro.	4. Sin lucro.
5. Serv. domést.	5. Serv. domést.	5. Serv. domést.
7. Otro ¿Cuál?.....	7. Otro ¿Cuál?.....	7. Otro ¿Cuál?.....
9. NC	9. NC	9. NC

F14b. ¿Era un puesto de dirección, de supervisión de otros trabajadores o de simple empleado?:

[70] 1. Dirección	[71] 1. Dirección	[72] 1. Dirección
3. Supervisión	3. Supervisión	3. Supervisión
5. Simple empleado	5. Simple empleado	5. Simple empleado
9. NC	9. NC	9. NC

PASAR A SIGUIENTE COLUMNA | **PASAR A SIGUIENTE COLUMNA**

A TODOS SECCION G. ASOCIACIONISMO

G1. (VER INSTRUCCIONES) Vamos a hablar ahora de las agrupaciones de las que Vd. tiene un conocimiento directo (no de las que sólo haya oído hablar). Para empezar, dígame, por favor, si Vd., personalmente, conoce alguna agrupación o asociación de los tipos que le voy a ir diciendo: **(LEER)**

Nº FICHA [9 10] (0 5)

	CONOCE G1	PERTENECE G1a	CARGO G1b	CUOTAS G1c	(códigos)
CULTURAL	[11] 1.si 5.no	[12] 1.si 5.no	[13] 1.si 5.no	[14] 1.si 5.no	cu
RELIGIOSO	[15] 1.si 5.no	[16] 1.si 5.no	[17] 1.si 5.no	[18] 1.si 5.no	re
PROFESIONAL	[19] 1.si 5.no	[20] 1.si 5.no	[21] 1.si 5.no	[22] 1.si 5.no	pr
EMPRESARIAL	[23] 1.si 5.no	[24] 1.si 5.no	[25] 1.si 5.no	[26] 1.si 5.no	em
SINDICAL	[27] 1.si 5.no	[28] 1.si 5.no	[29] 1.si 5.no	[30] 1.si 5.no	si
POLITICO	[31] 1.si 5.no	[32] 1.si 5.no	[33] 1.si 5.no	[34] 1.si 5.no	po

G1a. ¿Pertenece a ella (o a alguna de ellas)?

G1b. ¿Ocupa en la actualidad o ha ocupado alguna vez un cargo directivo o de responsabilidad?

G1c. ¿Está al día del pago de cuotas a esta asociación?

(VER NOTA)

G2. Suponiendo que mañana se celebrasen elecciones generales, ¿a qué partido votaría Vd.? (MOSTRAR **TARJETA PARTIDOS.** ANOTAR PARTIDO Y PONER EN EL CUADRO EL NUMERO CORRESPONDIENTE QUE VA EN LA TARJETA)

[35 36] /___/___/

Partido..... **PASAR A G3**

55. En blanco

77. No votaría

88. ns 99. nc

G2a. En todo caso, ¿por cuál de los siguientes partidos siente Vd. más simpatía o lo considera más cercano a sus propias ideas? (MOSTRAR **TARJETA PARTIDOS.** ANOTAR PARTIDO Y PONER EN EL CUADRO EL NUMERO CORRESPONDIENTE QUE VA EN LA TARJETA)

[37 38] /___/___/

Partido.....

77. Ninguno **PASAR A G4**

88. Ns 99. Nc **PASAR A G4**

G3. En una escala de izquierda a derecha, ¿dónde diría Vd. que se encuentra este partido político? (MOSTRAR LA ESCALA)

[39 40] **IZQUIERDA** **DERECHA**

01 02 03 04 05 06 07 08 09 10

11. Sin ideología, neutro

88. Ns 99. Nc

G4. ¿Recuerda Vd. a qué partido votó en las elecciones generales de octubre de 1989?

[41 42] /___/___/

Partido.....

55. En blanco

66. No tenía edad

77. No votó

88. ns 99. nc

G5. ¿Y recuerda Vd. a qué partido votó en las elecciones generales de octubre de 1982?

[43 44] /___/___/

Partido.....

55. En blanco

66. No tenía edad

77. No votó

88. ns 99. nc

G6. En la escala de izquierda a derecha, ¿en qué casilla se colocaría Vd.? (MOSTRAR LA ESCALA)

[45 46] **IZQUIERDA** **DERECHA**

01 02 03 04 05 06 07 08 09 10

88. NS 99. NC

NOTA: Las variables sobre asoiacionismo se codifican añadiendo al nombre de la columna (G1, G1a, G1b y G1c) un código que se corresponde con cada tipo de asociacionismo. P.E.: Un cargo en una asociación cultural debería responder a G1bcu. Los códigos bienen indicados en la columna de la derecha.

SOLO A LOS ASALARIADOS

(EL RESTO PASA A SECCION H)

G7. ¿Por qué sindicato siente Vd. mayor simpatía?

[47]

1. Comisiones 3. UGT 5. CSIF

7. Otro ¿Cuál?.....

8. Ninguno

G8. ¿Ha estado afiliado Vd. a un sindicato alguna vez?

[48]

1. Si

5. No 9. Nc **IR A G9**

G8a. ¿Ha estado afiliado siempre al mismo?

[49]

1. Sí y lo sigue estando

3. Sí, pero lo dejó **PASAR A G8c**

5. No

G8b. ¿A cuál está afiliado (en la actualidad)?

[50]

1. Comisiones 3. UGT 5. CSIF

7. Otro ¿Cuál?.....

8. Ninguno

PASAR A G9

G8c. ¿A cuál estuvo afiliado?

[51]

1. Comisiones 3. UGT 5. CSIF

7. Otro ¿Cuál?.....

8. Ninguno

G9. ¿Ha tomado Vd. parte en alguna huelga organizada o en paros en el trabajo?

[52]

1. Si

5. No 9. Nc **IR A G10**

G9a. ¿Cuántas veces ha participado Vd. en una huelga o en un paro laboral?

[53 54] Número: /___/___/

99. Nc

G10. ¿Cuándo fueron las últimas elecciones sindicales en su lugar de trabajo?

[55 56] Año: /___/___/

00. Nunca 99. Nc

G10a. ¿Votó Vd. en estas últimas elecciones sindicales?

[57]

1. Si

5. No 9. Nc **PASAR A G11**

G10b. ¿A qué sindicato votó?

[58]

1. Comisiones 2. UGT 3. CSIF

4. Otro ¿Cuál?.....

5. Ninguno

9. Nc

G11. ¿Cuán a menudo sale Vd. con otros compañeros de trabajo? (NO SE CONSIDERA TIEMPO FUERA DEL TRABAJO JUNTARSE PARA DESAYUNAR O COMER EN LOS DIAS LABORALES NORMALES).

[59]

1. Una vez a la semana o más

2. Una o dos veces al mes

3. Alguna vez al año

4. Menos que eso

5. No tiene compañeros **PASAR A SECCION H**

9. NC

G12. Nos gustaría saber algo sobre sus amistades en el trabajo. ¿Cuál de las siguientes frases describe mejor su situación? (LEER TODAS LAS OPCIONES)

[60]

1. Tengo amigos íntimos en el trabajo

2. Tengo amigos en el trabajo, pero no los consideraría íntimos

3. Sólo tengo conocidos en el trabajo.

4. Prefiero no saber nada de mis compañeros de trabajo

9. Nc

G13. ¿Cuantas personas de su vecindad (que vivan a menos de diez minutos andando de su casa) trabajan para la misma (empresa/ centro público/ organización) que Vd.? ¿Son muchas, pocas o ninguna?

[61]

1. Muchas

3. Pocas

5. Ninguna

9. Nc

A TODOS

SECCION H. ANTECEDENTES FAMILIARES

DATOS DE LA PERSONA PRINCIPAL CUANDO EL ENTREVISTADO TENIA 16 AÑOS

H1. PERSONA PRINCIPAL:
[62] 1. Padre 2. Madre 3. Abuelos
4. Hermanos 5. Tíos
7. Otros ¿quiénes?.....
8. Nadie **PASAR A CONTROL**
9. Nc

H1a. PROVINCIA DE NACIMIENTO:
[63 64] /__/__/
Anotar:.....

H2. ¿Qué estudios tenía?:
H2a. [65 66] CURSO: 00 01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11 12 13 99.Nc
H2b. [67 68] NIVEL: /__/__/
H2c. [69] 1.Antiguos 5.Modernos
H2d. [70 71] CARRERA: /__/__/

H3. ¿Qué clase de trabajo era?:
[72 73 74] /__/__/__/
Anotar:.....

SI NO TENIA OCUPACION, CODIFICAR Y PASAR A CONTROL
H3a. [75] 1. No tenía ocupación

H4. ¿Qué es lo que fabricaban o hacían en su empresa u organización?:
[76 77].....//__/__/
Anotar:.....

Nº FICHA [9 10] (0 6)
H5. ¿Cuántas personas trabajaban normalmente en su empresa u organización? (Obtener resp. aprox.):
[11 12 13 14] /__/__/__/__/
Anotar:.....

H7. ¿En cual de las siguientes situaciones se encontraba?:
[15] 1. Asal. fijo
2. Asal. eventual
3. Con asal. **PASAR A CONTROL**
4. Autónomo **PASAR A CONTROL**
5. Ayuda fam. **PASAR A CONTROL**
6. Cooperat. **PASAR A CONTROL**
7. Otra situación. ¿Cuál?.....
9. NC

SOLO A LOS ASALARIADOS (1 y 2)
H7a. ¿Trabajaba en la administración pública, en una empresa pública, en una empresa privada o en una organización privada sin fines de lucro?:
[16] 1. Administración.
2. Empresa pública.
3. Empresa privada.
4. Sin fines de lucro.
5. Servicio doméstico.
7. Otros (especificar).....
9. NC

H7b. ¿Era un puesto de dirección, de supervisión de otros trabajadores o de simple empleado?:
[17] 1. Dirección
3. Supervisión
5. Simple empleado
9. Nc

CONTROL: CODIFICAR MADRE DEL ENTREVISTADO:
[18] 1. La madre era la Persona Principal
cntrlh **PASAR A SECCION I**
3. No tenía madre
PASAR A SECCION I
5. Procede

H8p. PROVINCIA DE NACIMIENTO:
[19 20] /__/__/
Anotar:.....

- ¿Qué estudios tenía?:
H8a. [21 22] CURSO: 00 01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11 12 13 99.Nc
H8b. [23 24] NIVEL:...../__/__/
H8c [25] 1.Antiguos 5.Modernos
H8d. [26 27] CARRERA:...../__/__/

H9. ¿Estuvo su madre trabajando alguna vez, con remuneración o sin ella, desde su nacimiento hasta que Vd. tuvo 16 años?
[28] 1. Si
5. No **PASAR A SECCION I**
9. Nc

DATOS DE LA MADRE CUANDO EL ENTREV. TENIA 16 AÑOS
H10. ¿Qué clase de trabajo era?:
[29 30 31] /__/__/__/
Anotar:.....

H11. ¿Qué es lo que fabricaban o hacían en esa empresa u organización?:
[32 33].....//__/__/
Anotar:.....

H12. ¿Cuántas personas trabajaban normalmente en la empresa u organización? (respuesta aproximada):
[34 35 36 37] /__/__/__/__/
Anotar:.....

H13. ¿En cual de las siguientes situaciones se encpontraba?:
[38] 1. Asalariado fijo
2. Asalariado eventual
3. Con asalariados **PASAR A SECCION I**
4. Autónomo **PASAR A SECCION I**
5. Ayuda familiar **PASAR A SECCION I**
6. Cooperativista **PASAR A SECCION I**
7. Otra situación. ¿Cuál?.....
9. NC

SOLO A LOS ASALARIADOS (1 y 2)
H13a. ¿Trabajaba en la administración pública, en una empresa pública, en una empresa privada o en una organización privada sin finbes de lucro?:
[39] 1. Administración pública.
2. Empresa pública.
3. Empresa privada.
4. Organ. sin fines de lucro.
5. Servicio doméstico
7. Otros (especificar).....
9. NC

H13b. ¿Era un puesto de dirección, de supervisión de otros trabajadores o de simple empleado?:
[40] 1. Dirección
3. Supervisión
5. Simple empleado
9. Nc

A TODOS

SECCION I. VARIOS

I1. ¿Se considera Vd. a sí mismo como perteneciente a una determinada clase social?
[41] 1. Si
5. No 7. Ns 9. Nc **PASAR A I3**

I2. ¿Qué clase es esa? (ANOTAR Y CODIFICAR)
[42 43] Anotar: .....
/__/__/
1. Baja o muy baja
2. Media/baja
3. Media, media/media o intemedia
4. Media/alta
5. Alta o muy alta
6. Obrera o proletaria
7. Trabajadora o asalariada
8. Burguesa o capitalista
9. Empresarial
10. Pobres
11. Ricos
12. Agricultores o labradores
13. Jornaleros
14. Ejecutivos, directivos o managers

I3. Muchas personas dicen pertenecer a la clase trabajadora, la clase media o a la clase media-alta. Si tuviese que elegir, ¿a qué clase diría Vd. que pertenece?
[44] 1. Trabajadora
3. Media
5. Media-alta
7. Otras (ESPECIFICAR)_____

I4. ¿Ha vivido Vd. siempre en este pueblo o ciudad?
[45] 1. Si **PASAR A I6**
5. No

I4a. En qué lugar vivió Vd. la mayor parte del tiempo hasta cumplir los 16 años? (SI NO ESTA CLARO: ¿En qué lugar vivía Vd. a los 16 años?)
[46 47 48 49 50] /__/__/__/__/__/
Municipio_____
Provincia_____
País extranjero: ¿Cuál? _____ **IR A I5**
99999. Nc

I4at. Más o menos, ¿cuántos habitantes tenía este pueblo o ciudad en ese momento? (RESPUESTA APROX.; EN MILES)
[51 52 53 54] /__/__/__/__/

I5. ¿Y cuánto tiempo lleva Vd. viviendo aquí (donde vive actualmente)?
[55 56] Años: /__/__/

I6. ¿Su padre o su madre practicaban alguna religión cuando Vd. era pequeño?
[57] 1. Si, mi padre.
3. Mi madre
5. Los dos
7. Ninguno **IR A I7**
9. Nc

I6a. ¿Con qué frecuencia asistían su padre o su madre a la Iglesia: más de una vez a la semana (1), una vez a la semana (2), alguna vez al mes (3), varias veces al año (4) o nunca (5)?
I6ap. [58] Padre /___/
I6am. [59] Madre /___/
9. Nc

I7. ¿Asiste Vd. actualmente a la Iglesia?
[60] 1. Si
5. No **PASAR A I7b**
9. Nc

I7a. ¿Con qué frecuencia asiste a la Iglesia: más de una vez a la semana (1), una vez a la semana (2), alguna vez al mes (3), varias veces al año (4) o nunca (5)?
[61]...../___/
9. Nc

I7b. ¿Se considera Vd. muy creyente, bastante creyente, poco creyente o nada creyente?
[62] 1. Muy
3. Bastante
5. Poco
7. Nada **PASAR A I8**
9. Nc

I7c. ¿De qué religión se considera?
[63] 1. Católica
5. Otras
9. Nc

I8. ¿Percibe Vd. u otro miembro de su familia algún ingreso procedente de alguna de estas fuentes: Seguridad Social, pensión del Estado u otro ingreso regular no salarial de la Administración?
[64] 1. Si
5. No **IR A I9**
9. NC

I8a. ¿Podría decirme la cantidad en pesetas?
[65 66 67 68 69] (ANOTAR Y CODIFICAR)
Miles de Ptas.: /___/___/___/___/___/
I8at. [70] 1. Al mes
5. Al año
9. NC

I9. ¿Y en concepto de renta o alquiler de propiedades inmuebles?
[71] 1. Si
5. No **PASAR A I10**
9. NC

I9b. ¿Podría decirme la cantidad en pesetas?
[72 73 74 75 76] (ANOTAR Y CODIFICAR)
Miles de Ptas.: /___/___/___/___/___/
I9bt [77] 1. Al mes
5. Al año
9. NC

I10. ¿Y en concepto de inversiones tales como acciones, bonos, dividendos, beneficios de sociedades, realización de ganancias de capital, etc.?
[78] 1. Si
5. No **IR A I11**
9. NC

Nº FICHA [9 10] (0 7)
I10b. ¿Podría decirme la cantidad en pesetas?
[11 12 13 14 15] (ANOTAR Y CODIFICAR)
Miles de Ptas.: /___/___/___/___/___/
I9bt. [16] 1. Al mes
5. Al año
9. NC

I11. Pensando en los ingresos totales de su hogar por todos los conceptos incluyendo su trabajo, ¿podría Vd. decirme una cantidad en pesetas? (ANOTAR Y CODIFICAR)
[17 18 19 20 21]
En Miles de Ptas.: /___/___/___/___/___/
I11t. [22] 1. Al mes **PASAR A I11b**
5. Al año **PASAR A I11b**
9. NC

I11a. **(SI NO HA CONTESTADO)** ¿Podría decírnoslo aproximadamente?. Por ejemplo, ¿en cuál de estos intervalos de ingresos mensuales estaría su familia? (TARJETA)
[23 24] 1. Menos de 15,000
2. 15 a 30,000
3. 30 a 50,000
4. 50 a 75,000
5. 75 a 100,000
6. 100 a 150,000
7. 150 a 200,000
8. 200 a 300,000
9. 300 a 400,000
10. 400 a 500,000
11. 500 a 750,000
12. 750 a 1 Millón
13. Más de 1 Millón
99. NC

I11b. ¿Bruto o neto?
[25] 1. Bruto
5. Neto
9. NC

I12. ¿Cuántas personas, incluyéndose Vd., aportan ingresos en el hogar?
[26] Número de personas /___/
9. NC

I12a. ¿Y cuántas personas, incluyéndose Vd., dependen de estos ingresos familiares para su sustento? (EN CASO DE 8 O MAS PONER 8)
[27] Número de personas /___/
9. NC

I13. ¿Cuáles de las cosas siguientes hay en su hogar y cuáles le gustaría que hubiera?

		HAY	LE GUSTARIA
[28 29]	a. Horno microondas.	1. Si 5. No	1. Si 5. No
[30 31]	b. Lavaplatos.	1. Si 5. No	1. Si 5. No
[32 33]	c. Lavadora.	1. Si 5. No	1. Si 5. No
[34 35]	d. Aspirador	1. Si 5. No	1. Si 5. No
[36 37]	e. Motocicleta	1. Si 5. No	1. Si 5. No
[38 39]	f. Televisión en color.	1. Si 5. No	1. Si 5. No
[40 41]	g. Vídeo.	1. Si 5. No	1. Si 5. No
[42 43]	h. Equipo de alta fidelidad.	1. Si 5. No	1. Si 5. No
[44 45]	i. Cámara de cine o videocámara.	1. Si 5. No	1. Si 5. No
[46 47]	j. Ordenador, computadora.	1. Si 5. No	1. Si 5. No
[48 49]	k. Teléfono	1. Si 5. No	1. Si 5. No
[50 51]	l. Congelador	1. Si 5. No	1. Si 5. No
[52 53]	m. Coche	1. Si 5. No	1. Si 5. No
[54 55]	n. ¿Tienen casa de campo o chalé?	1. Si 5. No	1. Si 5. No
[56 57]	o. ¿Y apartamento en la playa?	1. Si 5. No	1. Si 5. No

(VER NOTA)
I14. ¿Esta casa en la que viven es en propiedad?
[58] 1. Si
5. No
9. NC

I15. ¿Realiza Vd. alguna tarea doméstica en su casa?
[59] 1. Si
5. No **PASAR A I16**
9. Nc

I15a. ¿Cuántas horas dedica Vd. semanalmente a estas tareas?
[60 61] Horas: /___/___/
99. NC

I16. ¿Tienen Vds. servicio doméstico en la casa?
[62] 1. Si
5. No **PASAR A SECCION J**
9. Nc

I16a. ¿Cuántas horas semanales de servicio doméstico emplean?
[63 64] Horas: /___/___/
99. NC

NOTA: La pregunta I13 se codifica de la siguiente manera. Después del número de la pregunta un código indica la fila (desde la a hasta la o) y otro código indica la columna (1 para HAY, 2 para LE GUSTARIA). P.E. I13g2 indica si le gustaría o no tener vídeo en casa.

A TODOS

SECCION J. TRABAJO DEL CONYUGE

J1. ¿Tiene Vd. alguna relación de pareja (marido/mujer o compañero/a o novio/a)? (VER INSTRUCCIONES)
[65] 1. Si
5. No **PASAR A CONTROL**
9. Nc **PASAR A CONTROL**

J1a. ¿Convive Vd. actualmente con su pareja (marido/mujer o compañero/a o novio/a)?
[66] 1. Si
5. No **PASAR A CONTROL**
9. Nc **PASAR A CONTROL**

J1b. ¿Desde qué año convive?
[67 68] Año /___/___/

CONTROL:
- SI CONVIVE CON ALGUIEN, PREGUNTAR A CONTINUACION POR LA **PERSONA CON LA QUE CONVIVE.**
- SI NO CONVIVE CON NADIE Y AL PRINCIPIO DE LA ENTREVISTA NOS HA DICHO QUE ES VIUDO, DIVORCIAD O SEPARADO, PREGUNTAR POR SU **EX-CONYUGE.**
- SI NO CONVIVE Y NOS HA DICHO QUE ES SOLTERO, **IR A SECCION L.**

(VER INSTRUCCIONES)
DATOS PERSONALES DEL CONYUGE O PAREJA (SI YA FALLECIO, CODIFICAR Y PREGUNTAR EN PASADO)
J1c. [69] 1. Ya falleció

J2. SEXO: [70] 1. Varón 5. Mujer

J3. ESTADO CIVIL:
[71] 1.Soltero 3.Casado 5.Viudo 7.Separado 9.Divorciado

J4. EDAD: [72 73] /___/___/
J4f. [74 75] Año de nacimiento: /___/___/

J4a. PROVINCIA DE NACIMIENTO:
[76 77] /___/___/
Anotar:.....

¿Realiza/ba alguna de estas cosas?
J5a. ESTUDIA: [78] 1. Si 5. No 9. Nc
J5b. LABORES HOGAR: [79] 1. Si 5. No 9. Nc
J5c. "MILI": [80] 1. Si 5. No 9. Nc

Nº FICHA [9 10] (0 8)
- ¿Qué estudios tiene?:
J5ea. [11 12] CURSO: 00 01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11 12 13 99.Nc
J5eb. [13 14] NIVEL (Ver Tarjeta): /___/___/
J5ec. [15] 1.Antiguos 5.Modernos
J5ed. [16 17] ESPECIALIDAD (Ver Clasif.): /___/___/

J6. ¿Actualmente hace algún trabajo, del tipo que sea?:
[18] 1. Si (OCUPADO) **PASAR A CONTROL**
5. No

J7. ¿Ha trabajado alguna vez un mínimo de tres meses en un mismo empleo?
[19] 1. Sí (ANTIGUO OCUPADO)
5. No (NUNCA OCUPADO) **PASAR A J8**

J7a. ¿A qué edad dejó de trabajar?:
[20 21] /__/__/

J7b. ¿Por qué dejo ese último trabajo?
[22] 1.Paro 3.Jubilac. 5.Volunt.
7.Defunción 9.Nc

SI FALLECIO, PASAR A CONTROL

J8. ¿aceptaría un empleo si se lo ofrecieran, o no tiene interés en trabajar en este momento?
[23] 1. Sí 3. Depende 5. No

J8a. ¿Ha buscado trabajo en el último mes?
[24] 1. Sí 5. No

CONTROL (CODIFICAR):
[25] 1. OCUPADO
cntrlj 3. ANTIGUO OCUPADO
5. NUNCA OCUPADO **PASAR A J15**

J9. ¿Qué clase de trabajo es? (Ver Tarjeta):
[26 27 28] /__/__/__/
Anotar:.....

FUTURA: (NO CODIFICAR)
J9f. [29 30 31 32] /__/__/__/__/

J10. ¿Qué es lo que fabrican/aban o hacen/ían en esa empresa u organización (despacho, explotación, etc...). (ver Clasificación):
[33 34]: /__/__/
Anotar:.....

J11. ¿Cuantas personas trabajan/trabajaban normalmente en la empresa u organización? (obtener respuesta aproximada):
[35 36 37 38] /__/__/__/__/
Anotar nombre:.....

J12. ¿Cuántas horas a la semana trabaja/trabajaba en este empleo, por término medio?
[39 40]: /__/__/

J13. ¿En cual de las siguientes situaciones se encuentra/se encontraba?:
[41] 1. Asalariado fijo
2. Asalariado eventual
3. Con asalarariados **IR A J14**
4. Autónomo **IR A J14**
5. Ayuda familiar **IR A J14**
6. Cooperativista **IR A J14**
7. Otro 9.Nc **IR A J14**

SOLO ASALARIADOS:

J13a. ¿Trabaja en la administración pública, en una empresa pública, en una empresa privada o en una organizaciuón privada sin fines de lucro?:
[42] 1. Administración
2. Empresa Pública
3. Empresa Privada
4. Organización Sin lucro
5. Servicio Doméstico
6. Otros
9. Nc

J13b. ¿Tenia un puesto de dirección, de supervisión sobre otros trabajadores o de simple empleado?:
[43] 1. Directivo
3. Supervisión
5. Simple empleado
9.Nc

SOLO A LOS OCUPADOS (VER CONTROL)

J14. ¿Podría decirnos que ingresos obtiene pior este trabajo del que estamos hablando?: (miles).
- **(SI NO HA CONTESTADO)** ¿Podría decírnoslo aproximadamente? Por ejemplo, ¿En cuaál de éstos intervalos de ingresos mensuales estaría? (Enseñar la TARJETA DE INGRESOS)

J 1 4 . [4 4 4 5 4 6 4 7 4 8]
/__/__/__/__/__/

- ¿Sobre qué periodo?
[49]
1. Al día
J14b. ¿Cuantos días trabajó el año pasado?
Nº DIAS: [50 51 52] /__/__/__/
2. A la semana
14c. ¿Cuántas semanas trabajo el año pasado?
Nº SEMANAS: [53 54]: /__/__/
3. Al mes
J14d. [55] 1. Bruto 5. Neto 9. Nc
4. Al año
J14e. [56] 1. Bruto 5. Neto 9. Nc
9. NC

- SOLO A LOS QUE CONVIVEN ACTUALMENTE CON CONYUGE O PAREJA
- LOS DEMAS PASAN A SECCION K

J15. ¿Viven actualmente con Vds. niños menores de 16 años?
[57] 1. Sí
5. No **IR A J19**
9. NC **IR A J19**

J15a. ¿Cuántos?
[58 59] /__/__/

J16. Piense en el tiempo total que Vd. y su cónyuge/pareja pasan cuidando a los niños. ¿Qué porcentaje de este tiempo lo pasa Vd. y qué porcentaje lo pasa su cónyuge/pareja? (EL TOTAL TIENE QUE SUMAR 100%, EXCEPTO EN CASO DE QUE UNA DE LAS RESPUESTAS SEA 99 O 100, QUE ANOTAREMOS 98)
J16a. [60 61] Entrevistado /__/__/
J16b. [62 63] Cónyuge /__/__/

J17. ¿Hay otras personas que les ayudan a cuidar a los niños, además de Vd. y su cónyuge/pareja?
[64] 1. Sí
5. No **PASAR A J19**
9. NC **PASAR A J19**

J17a. ¿Cuál es la relación de esta persona o personas con Vd.?
[65] 1. Padre/madre o suegro/a **PASAR A J19**
2. Hijos **PASAR A J19**
3. Parientes **PASAR A J19**
4. Vecinos **PASAR A J19**
5. Servicio doméstico (asistenta, niñera, criada, mayordomo, etc).
7. Otros ¿quiénes?.....
9. NC

J18b. **(SI TIENEN SERVICIO DOMESTICO)** ¿Cuántas horas semanales de servicio doméstico emplean Vds., incluyendo el cuidado de los niños?
[66 67] Horas: /__/__/
99. NC

J19. En total, ¿cuántas horas a la semana diría Vd. que dedica a labores propias de la casa, incluyendo el cuidado de los niños?
[68 69] Horas: /__/__/
99. NC

J19a. Y su cónyuge (o pareja), ¿cuántas horas diría Vd. que dedica?
[70 71] Horas: /__/__/
99. NC

SECCION K. ANTECEDENTES DEL CONYUGE/PAREJA

- SI CONVIVE CON ALGUIEN, PREGUNTAR A CONTINUACION POR LOS ANTECEDENTES DE LA PERSONA CON LA QUE CONVIVE.
- SI NO CONVIVE CON NADIE Y AL PRINCIPIO DE LA ENTREVISTA NOS HA DICHO QUE ES VIUDO, DIVORCIADO O SEPARADO, PREGUNTAR POR LOS ANTECEDENTES DE SU EX-CONYUGE.
(- SI NO CONVIVE Y NOS HA DICHO QUE ES SOLTERO **IR A SECCION L)**

DATOS DE LA PERSONA PRINCIPAL CUANDO EL CONYUGE DEL ENTREVISTADO TENIA 16 AÑOS

K1. PERSONA PRINCIPAL:
[72] 1. Padre 2. Madre 3. Abuelos
4. Hermanos 5. Tíos
7. Otros ¿quiénes?.....
8. Nadie **PASAR A CONTROL**

K1a. PROVINCIA DE NACIMIENTO:
[73 74] /__/__/
Anotar:.....

K2. ¿Qué estudios tenía?:
K2a. [75 76] CURSO: 00 01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11 12 13 99.Nc
K2b. [77 78] NIVEL: /__/__/
K2c. [79] 1.Antiguos 5.Modernos
Nº FICHA [9 10] (0 9)
K2e. [11 12] CARRERA: /__/__/

K3. ¿Qué clase de trabajo era?:
[13 14 15] /__/__/__/
Anotar:.....

SI NO TENIA OCUPACION, CODIFICAR Y PASAR A CONTROL
K3a. [16] 1. No tenía ocupación

K4. ¿Qué es lo que fabricaban o hacían en esta empresa u organización (despacho, explotación, etc...)?:
[17 18] /__/__/
Anotar:.....

K5. ¿Cuántas personas trabajaban normalmente en esta empresa u organización (respuesta aproximada):
[19 20 21 22] /__/__/__/__/
Anotar nombre:.....

K7. ¿En cual de las siguientes situaciones se encontraba?:
[23] 1. Asalariado fijo
2. Asal. eventual
3. Con asal. **PASAR A CONTROL**
4. Autónomo **PASAR A CONTROL**
5. Ayuda fam. **PASAR A CONTROL**
6. Cooperat. **PASAR A CONTROL**
7. Otra situación. ¿Cuál?.....

SECCION L. DATOS DE LA FAMILIA

	PARENTESCO (VER CODIGOS)	SEXO	EST° C.	EDAD	CURSO	ESTUDIOS (TARJETA)	ANTIGUOS/ MODERNOS (CODIGOS)	SITUACION (TARJETA)	OCUPACION (CODIGOS)	TIPO DE TRABAJO	TIPO DE PUESTO
	par	sex	eciv	edad	cur	niv	am	sit	ocu	tra	pue
L1. Entrevistado	[49 50]	[51]	[52]	[53 54]	[55]	[56 57]	[58]	[59]	[60 61 62]	[63]	[64]
L2. _____	[65 66]	[67]	[68]	[69 70]	[71]	[72 73]	[74]	[75]	[76 77 78]	[79]	[80]
L3. _____	F(10) [11 12]	[13]	[14]	[15 16]	[17]	[18 19]	[20]	[21]	[22 23 24]	[25]	[26]
L4. _____	[27 28]	[29]	[30]	[31 32]	[33]	[34 35]	[36]	[37]	[38 39 40]	[41]	[42]
L5. _____	[43 44]	[45]	[46]	[47 48]	[49]	[50 51]	[52]	[53]	[54 55 56]	[57]	[58]
L6. _____	[59 60]	[61]	[62]	[63 64]	[65]	[66 67]	[68]	[69]	[70 71 72]	[73]	[74]
L7. _____	F(11) [11 12]	[13]	[14]	[15 16]	[17]	[18 19]	[20]	[21]	[22 23 24]	[25]	[26]
L8. _____	[27 28]	[29]	[30]	[31 32]	[33]	[34 35]	[36]	[37]	[38 39 40]	[41]	[42]
L9. _____	[43 44]	[45]	[46]	[47 48]	[49]	[50 51]	[52]	[53]	[54 55 56]	[57]	[58]

(VER NOTA)

SI EL ENTREVISTADO ES MAYOR DE 40 AÑOS, PREGUNTAR POR LOS HIJOS; SI TIENE 40 AÑOS O MENOS, PREGUNTAR POR LOS HERMANOS:

¿Tiene Vd. algún hijo/hermano que no convive con Vd.?

L59. [59] 1. Sí ¿Cuántos?

5. No FIN DE ENTREVISTA L59num. [60 61] ..... **EN CASO DE MAS DE DOS, PREGUNTAR SOLO POR EL MAYOR Y POR EL MAS PEQUEÑO:**

LH1. _____	[62 63]	[64]	[65]	[66 67]	[68]	[69 70]	[71]	[72]	[73 74 75]	[76]	[77]
LH2. _____	F(12) [11 12]	[13]	[14]	[15 16]	[17]	[18 19]	[20]	[21]	[22 23 24]	[25]	[26]

TAMAÑO DEL HOGAR (nº de miembros): Famhog. [27 28]/ __/__/

TIPO DE FAMILIA: / __/__/ tipfam. [29 30]

01. Un núcleo de padres e hijos solteros
02. Idem con otras personas
03. Matrimonio o pareja sola
04. Padre con hijos solteros
05. Madre con hijos solteros
06. Hogar unipersonal
07. Hogar pluripersonal sin núcleo
08. Más de un núcleo familiar con más de un matrimonio o pareja completa
09. Idem con un matrimonio o pareja completa
10. Otro tipo

NOTA: Las preguntas sobre los datos de la familia se nombran con el nombre de la fila seguido del nombre de la columna. P.E.: L7ocu es la ocupación de la séptima persona en el hogar.

CODIGOS DE PARENTESCO:
1. Persona Principal
2. Cónyuge
3. Padre/Madre
4. Suegro/a
5. Hijo/a
6. Yerno/nuera
7. Hermano/a
8. Cuñado/a
9. Nieto/a
10. Otro pariente
11. Persona no emparentada con la pp

CODIGOS DE SITUACION:
1. Trabajando
2. Parado
3. Labores del hogar
4. Jubilado, pensionista
5. Estudiante
6. Servicio militar
7. Otros (incapacitado, rentista)

CODIGOS DE SEXO:
1. Varón 5. Mujer

ESTADO CIVIL:
1.So 3.Ca 5.Vi 7.Se 9.Di

CODIGOS DE TIPO DE TRABAJO:
1. Asalariado fijo
2. Asalariado eventual
3. Con asalariados
4. Autónomo
5. Ayuda familiar
6. Cooperativista
7. Otra situación.

CODIGOS DE TIPO DE PUESTO:
1. Dirección
3. Supervisión
5. Simple empleado

K13. ¿En cual de las siguientes situaciones se encontraba?:
[46] 1. Asal. fijo 2. Asal. eventual
3. Con asal. 4. Autónomo **PASAR A SECCION L**
5. Ayuda fam. 6. Cooperat. **PASAR A SECCION L**
7. Otra situación. ¿Cuál?.....
9. NC

SOLO A LOS ASALARIADOS (1 y 2)
[47] K13a. ¿Trabajaba en la administración pública, en una empresa pública, en una empresa privada o en una organización privada sin fines de lucro?:
1. Admón. 2. Empresa pública.
3. Esa. privada. 4. Sin fines de lucro.
5. Servicio doméstico
7. Otros (especificar).....
9. NC

K13b. ¿Era un puesto de dirección, de supervisión de otros trabajadores o de simple empleado?:
[48] 1. Directivo
3. Supervisión
5. Simple empleado
9. NC

SOLO A LOS ASALARIADOS (1 y 2)
K7a. Trabajaba en la administración pública, en una empresa pública, en una empresa privada o en una organización privada sin fines de lucro?:
[24]
1. Admón.
2. Empresa pública.
3. Esa. privada.
4. Sin fines de lucro.
5. Servicio doméstico
7. Otros (especificar).....
9. NC

K7b. ¿Era un puesto de dirección de supervisión de otros trabajadores o de simple empleado?:
[25]
1. Dirección
3. Supervisión
5. Simple empleado
9. Nc

CONTROL: CODIFICAR MADRE DEL CONYUGE:
[26] 1. La madre era la Persona Principal
PASAR A SECCION L
3. No tenía madre
PASAR A SECCION L
5. Procede

cntrlk

K8p. PROVINCIA DE NACIMIENTO:
[27 28] /__/__/
Anotar:.....

K8. ¿Qué nivel de estudios tenía?:
K8a. [29 30] CURSO: 00 01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11 12 13 99.Nc
K8b. [31 32] NIVEL: /__/__/
K8c. [33] 1.Antiguos 5.Modernos
K8d. [34 35] CARRERA: /__/__/

K9. ¿Estuvo su madre trabajando alguna vez, con remuneración o sin ella, desde su nacimiento hasta que su cónyuge (o pareja) tuvo 16 años?
[36] 1. Sí
5. No **PASAR A SECCION L**
9. Nc

DATOS DE LA MADRE CUANDO EL CONYUGE TENIA 16 AÑOS

K10. ¿Qué clase de trabajo era?:
[37 38 39] /__/__/__/
Anotar:.....

K11. ¿Qué es lo que fabricaban o hacían en esa empresa u organización?:
[40 41] /__/__/
Anotar:.....

K12. ¿Cuántas personas trabajaban normalmente en la empresa u organización?:
[42 43 44 45] /__/__/__/__/
Anotar nombre:.....

NOMBRE DEL ENTREVISTADO:_____

TELEFONO: [31 32 33 34 35 36 37 38 39] /__/__/__/__/__/__/__/__/

DIRECCION: CALLE:_____

[40 41] [42 43 44]/__/__/__/__/__/MUNICIPIO Y PROVINCIA:_____

prov muni

[45 46 47] /__/__/__/

LOCALIDAD:_____

CODIGO POSTAL:_____

DISTRITO: [48 49] /__/__/ distr SECCION: [50 51] /__/__/ secc

FECHA ENTREVISTA:_____

Nº DE HABITANTES DEL MUNICIPIO (en miles):

[52 53 54 55] /__/__/__/__/ tama

Nº DE HABITANTES DE LA LOCALIDAD (en miles):

[56 57 58 59] /__/__/__/__/

SELECCION DEL ENTREVISTADO:

[60]
1. Titular
2. 1º Sustituto
3. 2º Sustituto
4. 3º Sustituto
5. 4º Sustituto

NIVEL DE ESTUDIOS (SEGUN LISTADO):

[61] 1 2 3 4 5 6 7

RAZON DE SUSTITUCION DEL TITULAR:

[62]
1. Error de listado
2. Ilocalizable (nadie informa)
3. Ausente (después de un mínimo de 3 visitas)
4. Cambio de domicilio a otra sección
5. Negativa
6. Otras causas ¿CUALES?_____

CONTROL DE ENTREVISTA:

M1. ¿HABIA RECIBIDO CARTA EL ENTREVISTADO?

[63] 1. Si 5. No

M2. ACTITUD INICIAL DEL ENTREVISTADO:

[64] 1. Buena 3. Regular 5. Mala

M3. GRADO DE COMPRENSION DEL CUESTIONARIO EN SU CONJUNTO:

[65] 1. Buena 3. Regular 5. Mala

M4. GRADO DE SINCERIDAD PARA EL CONJUNTO DEL CUESTIONARIO:

[66] 1. Buena 3. Regular 5. Mala

M5. GRADO DE SINCERIDAD EN LAS PREGUNTAS DE INGRESOS:

[67] 1. Buena 3. Regular 5. Mala

M6. PAPEL DEL CONYUGE EN LAS SECCIONES J, K Y L:

[68] 1. Ninguno
3. Colaboración
5. Sustitución del entrevistado

M7. ¿QUE NIVEL DE INGRESOS NETOS POR TRABAJO ESTIMA EL ENTREVISTADOR AL ENTREVISTADO? (TARJETA DE INGRESOS)

[69 70].....

M8. ¿QUE NIVEL DE INGRESOS NETOS ESTIMA EL ENTREVISTADOR A JUZGAR POR EL TIPO DE VIVIENDA, EL EQUIPAMIENTO DOMESTICO Y OTROS INDICIOS, REFERIDO AL CONJUNTO DE LA FAMILIA? (TARJETA DE INGRESOS)

[71 72] /__/__/

M9. EN CUANTO A LA SEGUNDA PARTE DEL CUESTIONARIO, ¿LA RELLENO EL ENTREVISTADO SOLO O NECESITO ALGUN TIPO DE AYUDA?

[73]
1. La rellenó solo **PASAR A M10**
3. Necesitó ayuda

M9a. ¿QUE TIPO DE AYUDA?

[74]
1. La rellenó con ayuda de un familiar
3. La rellenó con ayuda del entrevistador
5. La rellenó el entrevistador

M10. CODIGO ENTREVISTADOR:

[75 76 77 78]/__/__/__/__/

M11. OTROS COMENTARIOS Y OBSERVACIONES:

.....
.....
.....
.....
.....
.....

OPINIONES

ESTE CUESTIONARIO ESTÁ DISEÑADO PARA CONOCER LAS OPINIONES DE LA GENTE SOBRE SU TRABAJO Y SOBRE UNA SERIE DE TEMAS DE INTERÉS SOCIOLÓGICO.

ES MUY IMPORTANTE QUE LAS CUESTIONES LAS RESPONDA ÚNICAMENTE LA PERSONA ENTREVISTADA. POR FAVOR, NO LAS COMENTE CON NADIE.

NO HAY UNAS RESPUESTAS QUE SEAN MÁS O MENOS CORRECTAS O ACERTADAS QUE OTRAS. SE TRATA SIMPLEMENTE DE QUE NOS DÉ SUS OPINIONES CON SINCERIDAD.

SUS OPINIONES SON ESTRICTAMENTE CONFIDENCIALES Y SERÁN TRATADAS ÚNICAMENTE CON FINES ESTADÍSTICOS.

POR FAVOR, LEA CUIDADOSAMENTE LAS INSTRUCCIONES ANTES DE CADA GRUPO DE PREGUNTAS Y RESPONDA DEL MODO INDICADO.

COMO RESPONDER ESTE CUESTIONARIO

Normalmente, le damos una serie de frases y le pedimos su opinión sobre ellas.

A veces le pedimos que elija una de las frases, la que mejor refleje su opinión. Por ejemplo:

A. ¿Con cuál de estas frases está Vd. más de acuerdo?.

1. El deporte es importante para la gente como yo.
2. El deporte no tiene mucha importancia en mi vida.
8. No sabe
9. No contesta

En este caso debe rodear con un círculo el número que precede a la frase con la que Vd. esté más de acuerdo. Si no sabe o no quiere contestar, rodee el número correspondiente.

Otras veces le ofrecemos para cada frase varias posibilidades de respuesta. A cada posibilidad le corresponde un número. Ejemplo:

B. Por favor, indique si está Vd. muy en desacuerdo (1),en de-sacuerdo (2), de acuerdo (3) o muy de acuerdo (4) con la siguiente frase:

(22) El deporte es una parte importante de la vida de los españoles

1 2 3 4 8 9

Un círculo alrededor del número 2 indicaría que está Ud. en desacuerdo con la frase, un círculo alrededor del 4 que está muy de acuerdo con ella. Si no tuviera opinión, rodearía el 8. Si no quisiera contestar, rodearía el 9.

Otras veces, le damos una escala que va del 0 al 10. En estos casos, 0 significa un extremo y 10 el otro de alguna opinión. Por ejemplo:

C. Puntúe, por favor, del 0 al 10 la medida en que Vd. se siente pesimista u optimista respecto a la situación económica:

NS NC

PESIMISTA 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 OPTIMISTA 88 99

Si no se siente una cosa ni otra debe rodear el 5, que es el punto medio. Si se siente optimista, debe colocarse entre el 5 y el 10, tanto más cerca del 10 cuanto más optimista se sienta. Si se siente más bien pesimista, debe colocarse entre el 5 y el 0, tanto más cerca del 0 cuanto más pesimista se sienta. Si no sabe rodea 88, si no quiere contestar rodea 99.

Por último, a veces le pedimos u opinión en cifras. Ejemplo:

D1. ¿Cuánto cree que debería ser el salario mínimo diario? .....

D2. Supongamos que el salario mínimo son 100. ¿Cuánto cree Vd. que debería ganar un médico?. .....

En estos casos, debe escribir una cifra en la línea de puntos. Así, en el primer ejemplo debe escribir lo que Vd. cree que debe ser el salario mínimo. En el segundo, si Vd. escribe, por ejemplo, 200, significa que piensa que un médico debe ganar dos veces el salario mínimo; si escribe, por ejemplo, 50 significa que piensa que debe ganar la mitad del salario mínimo; etc.

EN ALGUN CASO VOLVEREMOS A RECORDARLE EL MODO DE RELLENAR LAS PREGUNTAS.

ASEGURESE DE QUE NO SE SALTA NINGUNA PREGUNTA.

FICHA [9 10] (13)

ESTUDIO [1 2 3 4 5]
CUESTIONARIO [6 7 8]

W1

I. A continuación encontrará algunas frases sobre temas sociales. De cada una, indique, por favor, si está Vd. muy en desacuerdo(1), en desacuerdo(2), de acuerdo(3) o muy de acuerdo(4) con ella.

[11] 1. Una de las principales razones de la pobreza es que algunas personas no son lo suficientemente inteligentes como para competir en este mundo moderno. 1 2 3 4 8 9

[12] 2. Una de las principales razones de la pobreza es la falta de oportunidades de educación y de empleo para los pobres. 1 2 3 4 8 9

[13] 3. Una de las principales razones de la pobreza es que muchas personas pobres simplemente no quieren trabajar. 1 2 3 4 8 9

[14] 4. Una de las principales razones de la pobreza es que la economía está basada en la propiedad privada y el lucro. 1 2 3 4 8 9

[15] 5. Una de las principales razones de la pobreza es que, en toda sociedad unos tienen que estar abajo y otros arriba. 1 2 3 4 8 9

[16] 6. Una de las principales razones de la pobreza es la política del Gobierno. 1 2 3 4 8 9

[17] 7. Para reducir la delincuencia, los jueces deberían castigar más duramente a los delicuentes. 1 2 3 4 8 9

[18] 8. Para reducir la delincuencia, deberían darse más oportunidades de educación y trabajo a los pobres. 1 2 3 4 8 9

[19] 9. Si los padres trataran a sus hijos con más firmeza, habría menos delincuencia. 1 2 3 4 8 9

W2

II. A continuación encontrará algunas cosas que se suelen decir sobre temas económicos. Indique, por favor, si está muy en desacuerdo(1), en desacuerdo(2), de acuerdo(3) o muy de acuerdo(4) con cada una de ellas.

[20] 1. Las empresas benefician a sus propietarios a costa de los trabajadores y los consumidores.
1 2 3 4 8 9

[21] 2. En toda sociedad industrial, siempre será necesario que exista una división entre los expertos que toman las decisiones y las personas que las ejecutan.
1 2 3 4 8 9

[22] 3. Durante una huelga, deber estar prohibido por ley que la dirección pueda contratar trabajadores para sustituir a los huelguistas.
1 2 3 4 8 9

[23] 4. La sociedad moderna podría funcionar eficientemente sin el afán de lucro.
1 2 3 4 8 9

[24] 5. Los trabajadores podrían llevar las cosas eficientemente sin jefes, si tuviesen la ocasión.
1 2 3 4 8 9

[25] 6. En general, está justificado que los trabajadores en huelga impidan físicamente a los esquiroles entrar en el centro de trabajo.
1 2 3 4 8 9

[26] 7. Las grandes empresas tienen demasiado poder en la sociedad española actual.
1 2 3 4 8 9

[27] 8. La mayor parte de los empresarios sólo se preocupan de hacer todo el dinero que pueden a costa de los trabajadores.
1 2 3 4 8 9

[28] 9. En España, hay mucha gente que gana mucho menos de lo que merece.
1 2 3 4 8 9

[29] 10. Incluso habiendo abusos por parte de algunos políticos, el sistema español de gobierno sirve los intereses de la mayoría de los españoles.
1 2 3 4 8 9

W3

III. Imagínese que los trabajadores en una industria importante estuviesen en huelga por las condiciones de trabajo y los salarios. ¿Cuál de las siguientes cosas le gustaría que ocurriese? (Elija sólo una).

[30] 1. Los trabajadores consiguen sus principales peticiones.

2. Los trabajadores consiguen algo de lo que piden y hacen algunas concesiones.

3. Los trabajadores consiguen solamente algo de lo que piden y hacen importantes concesiones.

4. Los trabajadores vuelven al trabajo sin conseguir ninguna de sus peticiones.

8. No sabe

9. No contesta

W4

[31] IV. ¿Qué le parecería si todos los empleados de una empresa (por ejemplo, como la suya) participaran en plano de igualdad en la elección de quién debería ser el director y los principales directivos?. (Olvide si es probable o improbable que esto ocurra). ¿Estaría completamente en desacuerdo (1), bastante en desacuerdo (2), bastante de acuerdo(3) o completamente de acuerdo(4)?.
1 2 3 4 8 9

W4b

[32] IVb. Si esto ocurriera, y todos los empleados participaran en la elección del director y los principales directivos, ¿cómo cree Vd. que esto afectaría a la eficacia de la empresa?.

1. La empresa se volvería mucho más eficiente.

2. Algo más eficiente.

3. No supondría ningún cambio.

4. La empresa sería algo menos eficiente.

5. Mucho menos eficiente.

8. No sabe.

9. NC

W5

V. Siguen algunas afirmaciones sobre el paro. Indique, por favor, si está muy en desacuerdo(1), en desacuerdo(2), de acuerdo(3) o muy de acuerdo(4) con ellas.

[33] 1. Si hubiera que elegir entre aumentar los salarios y crear más empleo, se debería crear más empleo.
1 2 3 4 8 9

[34] 2. Una buena manera de acabar con el paro sería que los que tienen trabajo lo repartieran con los que no lo tienen.
1 2 3 4 8 9

[35] 3. Una buena manera de acabar con el paro sería reducir la jornada laboral.
1 2 3 4 8 9

[36] 4. Una buena manera de acabar con el paro sería reducir la jornada laboral, aunque también disminuyeran en proporción los salarios.
1 2 3 4 8 9

W6

VI. ¿Con qué frecuencia aproximada hace Vd. cada una de las cosas que siguen: nunca (1), alguna vez al año (2), mensual (3), semanal(4), diaria (5)).

[37]	1. Leer periódicos.	1 2 3 4 5 9
[38]	2. Ver Televisión.	1 2 3 4 5 9
[39]	3. Leer libros.	1 2 3 4 5 9
[40]	4. Ir al cine.	1 2 3 4 5 9
[41]	5. Ir al fútbol o a otros deportes	1 2 3 4 5 9
[42]	6. Visitar museos, exposiciones o monumentos	1 2 3 4 5 9
[43]	7. Escuchar música clásica.	1 2 3 4 5 9
[44]	8. Escuchar música moderna.	1 2 3 4 5 9
[45]	9. Ir al bar.	1 2 3 4 5 9
[46]	10. Salir a cenar fuera de casa.	1 2 3 4 5 9

ATENCION: NO CONTESTE LA PREGUNTA 7 MAS QUE SI TRABAJA O HA TRABAJADO ALGUNA VEZ.

TRABAJA O HA TRABAJADO 1. SI 5. NO

SI HA CONTESTADO SI, RESPONDA LO QUE SIGUE PENSANDO EN SU TRABAJO ACTUAL O EN EL ULTIMO QUE HAYA TENIDO.
SI NUNCA HA TRABAJADO, PASE A LA PREGUNTA SIGUIENTE

W7

VII. En relación a su trabajo, en qué medida está Vd. muy insatisfecho(1), insatisfecho(2), satisfecho(3) o muy satisfecho(4) con las siguientes cosas:

[47]	1. Las posibilidades de mejora.	1 2 3 4 8 9
[48]	2. La oportunidad para poner en práctica su talento.	1 2 3 4 8 9
[49]	3. La variedad de las tareas.	1 2 3 4 8 9
[50]	4. Lo que gana o ganaba.	1 2 3 4 8 9
[51]	5. El conjunto, su trabajo en general.	1 2 3 4 8 9

W8

VIII. Aquí tiene otra escala que va del 0 al 10. Le vamos a pedir que se sitúe en esta escala según una serie de características suyas. ¿Se considera Ud.,

[52 53]	1. Pobre	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Rico	88 99
[54 55]	2. Sin suerte	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Con suerte	88 99
[56 57]	3. Progresista	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Conservador	88 99
[58 59]	4. De Izquierdas	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	De Derechas	88 99
[60 61]	5. Anticapitalista	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Procapitalista	88 99
[62 63]	6. Machista	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Feminista	88 99
[64 65]	7. Liberal	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Autoritario	88 99
[66 67]	8. Centralista	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Separatista	88 99
[68 69]	9. Propatronal	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Prosindicatos	88 99
[70 71]	10. Clase baja	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Clase alta	88 99

W9

IX. Sitúe, por favor, en la escala de 0 a 10, la medida en que se siente identificado con los grupos siguientes (0 significa nada, 10 significa muy identificado). Si no tiene opinión rodee el 88. Si no quiere contestar rodee el 99.

[72 73] 1. Su familia — No sabe NC

NADA 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 MUY 88 99

[74 75] 2. Su grupo de amigos

NADA 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 MUY 88 99

[76 77] 3. Su pueblo o ciudad

NADA 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 MUY 88 99

[78 79] 4. Su clase social

NADA 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 MUY 88 99

Nº FICHA [9 10] (14)

[11 12] 5. Un grupo político

NADA 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 MUY 88 99

[13 14] 6. Un sindicato

NADA 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 MUY 88 99

[15 16] 7. Su religión

NADA 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 MUY 88 99

[17 18] 8. La Comunidad Autónoma en la que vive

NADA 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 MUY 88 99

[19 20] 9. Su profesión

NADA 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 MUY 88 99

[21 22] 10. Su empresa

NADA 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 MUY 88 99

[23 24] 11. España

NADA 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 MUY 88 99

[25 26] 12. Europa

NADA 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 MUY 88 99

W10

X. Díganos, por favor, si a su entender, esta Comunidad Autónoma en la que Vd. vive es más bien (elija una sóla respuesta):

[27]

1. Una región de España como cualquier otra
2. Una región de España diferenciada de las otras
3. Una nacionalidad dentro de España
4. Parte de una nación distinta de España
5. Una nación distinta de España
8. No sabe
9. No contesta

W10b

Xb. Indique, por favor, su grado de acuerdo con las siguientes frases (muy en desacuerdo(1), en desacuerdo (2), de acuerdo(3), muy de acuerdo (4)):

[28] 1. La lengua propia de una Comunidad Autónoma debe ser obligatoria en sus escuelas

1 2 3 4 8 9

[29] 2. Las Comunidades Autónomas deben cobrar sus propios impuestos y controlar la forma en que se invierten

1 2 3 4 8 9

[30] 3. Las Comunidades Autónomas tienen derecho, si quieren, a separarse y formar su propio Estado

1 2 3 4 8 9

W11

XI. Ultimamente se habla mucho de si ciertas actividades deben ser gestionadas directamente por el gobierno o por empresas privadas. De las siguientes actividades, dígame si Vd. piensa que deben ser gestionadas principalmente por el gobierno (1), igual por el Gobierno que por empresas privadas (2), o principalmente por empresas privadas(3).

[31] 1. Los ferrocarriles — 1 2 3 8 9

[32] 2. La industria siderúrgica — 1 2 3 8 9

[33] 3. La electricidad — 1 2 3 8 9

[34] 4. Los Bancos — 1 2 3 8 9

[35] 5. Los hospitales — 1 2 3 8 9

[36] 6. El servicio de bomberos. — 1 2 3 8 9

[37] 7. Los autobuses urbanos. — 1 2 3 8 9

Ca11

[38] 8. Reparto de cartas y paquetes — 1 2 3 8 9

[39] 9. Las escuelas — 1 2 3 8 9

[40] 10. Las guarderías infantiles. — 1 2 3 8 9

[41] 11. Los grandes almacenes. — 1 2 3 8 9

[42] 12. Los pequeños restaurantes. — 1 2 3 8 9

[43] 13. Las explotaciones agrarias. — 1 2 3 8 9

[44] 14. El ejército. — 1 2 3 8 9

Ca12

XII. ¿Cuál de las siguientes frases le parece más verdadera?

[45]

1. La sociedad española se compone de varias clases sociales.
2. La sociedad española no está dividida en clases sociales.

W13

XIII. A continuación hay una lista de regulaciones y decisiones que suelen hacerse en los lugares de trabajo. Nos gustaría saber cuánta influencia cree Vd. que deberían tener los directivos y cuánta los simples trabajadores en cada una de ellas. ¿Deberían decidir principalmente los directivos (1), deberían decidir por igual directivos y trabadores (2) o deberían decidir principalmente los trabajadores (3)?.

[47] a. Si se introducen nuevas tecnologías y en qué momento 1 2 3 8 9

[48] b. El tipo de sanción adecuada para cada falta 1 2 3 8 9

[49] c. Cambiar los productos o los servicios de la empresa 1 2 3 8 9

[50] d. Decidir los niveles salariales de los diferentes trabajos 1 2 3 8 9

Ca13

[51] 5. La hora de entrada y salida del trabajo 1 2 3 8 9

[52] 6. El tiempo para la comida 1 2 3 8 9

[53] 7. Quién hace horas extraordinaria y cuántas 1 2 3 8 9

[54] 8. Qué empleados hacen las diferentes tareas 1 2 3 8 9

[55] 9. La introducción de métodos nuevos de organización del trabajo 1 2 3 8 9

[56] 10. La política de regulaciones de empleo y despidos 1 2 3 8 9

W13b

XIV. Ahora nos gustaría que nos dijera cómo cree que se deciden esas mismas cosas actualmente. ¿Las suelen decidir principalmente los directivos (1), por igual directivos y trabajadores (2), o principalmente los trabajadores (3)?

[57] 1. Si se introducen nuevas tecnologías y en qué momento. 1 2 3 8 9

[58] 2. El tipo de sanción adecuada para cada falta. 1 2 3 8 9

[59] 3. Cambiar los productos o los servicios de la empresa. 1 2 3 8 9

[60] 4. Decidir los niveles salariales de los diferentes trabajos. 1 2 3 8 9

Ca13a

[61] 5. La hora de entrada y salida del trabajo 1 2 3 8 9

[62] 6. El tiempo para la comida 1 2 3 8 9

[63] 7. Quién hace horas extraordinaria y cuántas 1 2 3 8 9

[64] 8. Qué empleados hacen las diferentes tareas 1 2 3 8 9

[65] 9. La introducción de métodos nuevos de organización del trabajo 1 2 3 8 9

[66] 10. La política de regulaciones de empleo y despidos 1 2 3 8 9

Cb13

XV. Aquí tiene una escala que va del 0 al 10. Redondee el número según la importancia que cada una de estas cosas tiene para Vd. (0 significa que no tienen ninguna importancia, 10 que tienen la máxima importancia). Si no tiene opinión rodee el 88 y si no quiere contestar rodee el 99.

1. La salud
[67 68] NADA IMPORTANTE 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 MUY IMPORTANTE 88 99

2. La familia
[69 70] NADA IMPORTANTE 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 MUY IMPORTANTE 88 99

3. Los amigos
[71 72] NADA IMPORTANTE 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 MUY IMPORTANTE 88 99

4. La clase social
[73 74] NADA IMPORTANTE 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 MUY IMPORTANTE 88 99

5. La política
[75 76] NADA IMPORTANTE 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 MUY IMPORTANTE 88 99

6. La religión
[77 78] NADA IMPORTANTE 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 MUY IMPORTANTE 88 99

7. El bienestar económico
[79 80] NADA IMPORTANTE 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 MUY IMPORTANTE 88 99

Nº FICHA [9 10] (15)

8. La Comunidad Autónoma en que vive
[11 12] NADA IMPORTANTE 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 MUY IMPORTANTE 88 99

9. El trabajo
[13 14] NADA IMPORTANTE 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 MUY IMPORTANTE 88 99

10. La música
[15 16] NADA IMPORTANTE 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 MUY IMPORTANTE 88 99

11. España
[17 18] NADA IMPORTANTE 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 MUY IMPORTANTE 88 99

12. El amor
[19 20] NADA IMPORTANTE 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 MUY IMPORTANTE 88 99

Cb14

XVI. Indicamos a continuación una serie de comportamientos, con una escala que va del 0 al 10. Sitúe en ella, por favor, los comportamientos según le parezcan negativos o positivos.(Es decir, si un comportamiento le parece indiferente, debe darle la puntuación media, que es 5. Si le parece positivo, deberá colocarlo entre 5 y 10, tanto más próximo a 10 como positivo le parezca. Si le parece negativo, deberá colocarlo entre 5 y cero, tanto más próximo a cero cuanto más negativo le parezca). Si no tiene opinión rodee el 88. Si no quiere contestar rodee el 99.

[21 22] 1. Fumarse un porro 88 99
NEGATIVO 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 POSITIVO

[23 24] 2. No pagar los impuestos 88 99
NEGATIVO 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 POSITIVO

[25 26] 3. Cobrar el seguro de paro teniendo trabajo 88 99
NEGATIVO 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 POSITIVO

[27 28] 4. Negarse a hacer el servicio militar 88 99
NEGATIVO 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 POSITIVO

[29 30] 5. Que los trabajadores en huelga ocupen una fábrica 88 99
NEGATIVO 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 POSITIVO

[31 32] 6. Que una pareja viva junta sin estar casados 88 99
NEGATIVO 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 POSITIVO

[33 34] 7. No votar en las elecciones generales 88 99
NEGATIVO 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 POSITIVO

[35 36] 8. Bautizar a los niños 88 99
NEGATIVO 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 POSITIVO

[37 38] 9. Que los hombres hagan las faenas de la casa 88 99
NEGATIVO 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 POSITIVO

[39 40] 10. No votar en las elecciones autonómicas 88 99
NEGATIVO 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 POSITIVO

Cd13

XVII. Leerá a continuación una serie de frases sobre el papel de la mujer en la España actual. Indique, por favor, si está muy en desacuerdo(1), en desacuerdo(2), de acuerdo(3) o muy de acuerdo(4) con cada una de ellas.

[41] a. Es mejor para la familia si el marido es el que gana el pan fuera de la casa, y la esposa es la principal responsable de la casa y de los niños. 1 2 3 4 8 9

[42] b. Si trabajan tanto el marido como la mujer, deberían compartir por igual el trabajo de la casa y el cuidado de los niños. 1 2 3 4 8 9

[43] c. No hay suficientes mujeres en posiciones de responsabilidad, ni en el gobierno, ni en la empresa privada. 1 2 3 4 8 9

[44] d. Lo ideal sería que hubiese tantas mujeres como hombres en posiciones importantes en el gobierno y en las empresas. 1 2 3 4 8 9

[45] e. Debería haber más guarderías para que las mujeres pudieran trabajar fuera de casa. 1 2 3 4 8 9

[46] f. Sería mejor para la sociedad si menos mujeres trabajaran fuera de casa. 1 2 3 4 8 9

Cd14

XVIII. Vienen ahora una serie de frases relativas a cuestiones políticas actuales. Indique, por favor, si está muy en desacuerdo(1), en desacuerdo(2), de acuerdo(3) o muy de acuerdo(4) con cada una de ellas.

[47]a. En toda sociedad moderna es necesario que unos sean empresarios y otros trabajen por un salario.
1 2 3 4 8 9

[48]b. En toda sociedad moderna es necesario que unos manden y organicen el trabajo y otros los obedezcan.
1 2 3 4 8 9

[49]c. En toda sociedad moderna, es necesario que unos estudien y busquen soluciones a los problemas y otros sean los que hagan luego el trabajo.
1 2 3 4 8 9

[50]d. Los cambios en la Europa del Este demuestran que no es posible una economía moderna sin mercado.
1 2 3 4 8 9

[51]e. Los cambios en la Europa del Este demuestran que no es posible una economía moderna sin libre empresa.
1 2 3 4 8 9

[52]f. Los cambios la Europa del Este demuestran que no es posible una economía moderna sin propiedad privada.
1 2 3 4 8 9

[53]g. Los cambios en la Europa del Este no significan que el capitalismo sea bueno.
1 2 3 4 8 9

[54]h. Los cambios la Europa del Este no significan que el socialismo sea imposible.
1 2 3 4 8 9

[55]i. Los cambios en la Europa del Este sólo demuestran que allí no había verdadero socialismo.
1 2 3 4 8 9

[56]j. El derecho de herencia es fundamental porque es un estímulo para el trabajo y la iniciativa.
1 2 3 4 8 9

[57]k. Actualmente, nadie debería ganar más de 400,000 pesetas al mes
1 2 3 4 8 9

[58]l. Debería abolirse la propiedad privada de la tierra, las empresas y demás medios de producción
1 2 3 4 8 9

Cd15

XIX. Suponga que varias personas pretenden conseguir un mismo trabajo. Todas ellas tienen la misma cualificación y pueden hacer el trabajo igual de bien. Por ello se decide dar puntos a cada uno según su situación personal y que el trabajo sea para el que más puntos obtenga. Si dieran 10 puntos a la persona que busca su primer trabajo, ¿cuántos puntos cree Vd. que deberían darse a los demás?.

[59 60]a. Un menor de 25 años que busca su primer trabajo 10 puntos.
[61 62]b. Un hombre mayor de 55 años. ... puntos.
[63 64]c. Un cabeza de familia en la que nadie trabaja. ... puntos.
[65 66]d. Un hombre cuya mujer trabaja. ... puntos.
[67 68]e. Una mujer cuyo marido trabaja. ... puntos.
[69 70]f. Un gitano. ... puntos.
[71 72]g. Un hispanoamericano que ha venido a buscar trabajo aquí. ... puntos.
[73 74]h. Un africano que ha venido a buscar trabajo aquí. ... puntos.

En la pregunta siguiente sólo tiene que anotar una cantidad en el espacio correspondiente. Por ejemplo:

¿Cuánto cree Vd. que viene a ganar al mes un portero de fincas urbanas? .....

Si Vd. piensa que puede ganar, pongamos, 100,000 pesetas al mes (que es aproximadamente lo que en efecto ganan), debe anotar esta cantidad sobre la línea de puntos.

Cc13

XX. Hay a continuación una lista de diversos trabajos o profesiones. Indique, por favor,
A) Cuánto cree que se gana como media en cada una de ellas al mes (en miles de pesetas).
B) Cuánto cree que debería ganarse.
Si no tiene opinión ponga un 9.

Nº FICHA [9 10] (16)

1. Profesor de Enseñanza media.
[11 12 13]
A.....
[14 15 16]
B.....

2. Trabajador cualificado (oficial) en una fábrica
[17 18 19]
A.....
[20 21 22]
B.....

3. Ingeniero.
[23 24 25]
A.....
[26 27 28]
B.....

4. Mecanógrafo en una oficina
[29 30 31]
A.....
[32 33 34]
B.....

5. Portero de fincas urbanas.
[35 36 37]
A.....
[38 39 40]
B.....

6. Catedrático de Universidad.
[41 42 43]
A.....
[44 45 46]
B.....

7. Director de departamento de una gran empresa.
[47 48 49]
A.....
[50 51 52]
B.....

8. Trabajador no cualificado (peón) en una fábrica.
[53 54 55]
A.....
[56 57 58]
B.....

9. Director de un organismo importante del gobierno
[59 60 61]
A.....
[62 63 64]
B.....

10. Cirujano
[65 66 67]
A.....
[68 69 70]
B.....

11. Encargado de una obra
[71 72 73]
A.....
[74 75 76]
B.....

Nº FICHA [9 10] (17)

12. Director de un gran hotel
[11 12 13]
A.....
[14 15 16]
B.....

13. Médico de un pueblo
[17 18 19]
A.....
[20 21 22]
B.....

14. Maestro albañil
[23 24 25]
A.....
[26 27 28]
B.....

Cc13b

XXI. ¿De cuál de todas estas profesiones cree Vd. que está más cerca la suya?. (Basta con que anote el número que le precede)

[29 30]

Anotar número.....

Cb15

XXII. Las frases que siguen se refieren a temas sociales. Indique, por favor, si está muy en desacuerdo(1), en desacuerdo(2), de acuerdo(3) o muy de acuerdo(4) con cada una de ellas.

[31] 1. Los intereses de los empresarios y de los trabajadores son básicamente los mismos.
1 2 3 4 8 9

[32] 2. Una empresa es como un equipo donde hay un interés principal común de producir más y mejor en beneficio de todos. 1 2 3 4 8 9

[33] 3. Es fácil hablar mal de los empresarios, pero la verdad es que sin ellos la economía no podría funcionar.
1 2 3 4 8 9

[34] 4. Si desaparecieran los empresarios y los trabajadores se hicieran cargo de las empresas, la economía marcharía mejor. 1 2 3 4 8 9

[35] 5. Son necesarias grandes diferencias salariales para mover a la gente a trabajar seriamente.
1 2 3 4 8 9

[36] 6. Nadie está dispuesto a asumir más responsabilidades en el trabajo si no se le paga extra por ello.
1 2 3 4 8 9

[37] 7. Los trabajadores no se esfuerzan por lograr mayor cualificación más que si ganan más con ello.
1 2 3 4 8 9

[38] 8. Las grandes diferencias en ingresos son necesarias para la prosperidad de España.
1 2 3 4 8 9

[39] 9. El estado debe garantizar la satisfacción de las necesidades básicas a todos los ciudadanos.
1 2 3 4 8 9

[40] 10. Las diferencias de ingresos en España son demasiado grandes.
1 2 3 4 8 9

[41] 11. Los ciudadanos son los principales responsables de satisfacer sus propias necesidades.
1 2 3 4 8 9

[42] 12. El Estado debería procurar que los parados tuvieran un nivel de vida decente.
1 2 3 4 8 9

[43] 13. El Estado debería garantizar a todo el mundo unos ingresos mínimos.
1 2 3 4 8 9

[44] 14. Todo lo que la sociedad produce debe distribuirse entre sus miembros con el mayor grado de igualdad posible, sin que haya grandes diferencias.
1 2 3 4 8 9

Ca14

XXIII. ¿Cuál de las frases siguientes se acerca más a su manera de ver las cosas?

[45]

1. La diferencia entre las clases sociales está sobre todo en que unas son más ricas que otras.

2. La diferencia entre las clases sociales está sobre todo en que unas hacen trabajo manual y otras no.

3. La diferencia entre las clases sociales está sobre todo en que unas tienen más estudios y educación que otras.

4. La diferencia entre las clases sociales está sobre todo en que unas tienen el poder y las otras no.

5. La diferencia entre las clases sociales está sobre todo en que unos son empresarios y otros asalariados.

8. No sabe

9. No contesta

Ca15

XXIV. En todos los países hay oposición e incluso conflictos entre distintos grupos sociales. Nos gustaría que nos indicara cómo de fuertes son, en su opinión, estos conflictos en España por comparación con el conflicto entre **empresarios y obreros.** A este conflicto le damos una puntuación de 10, de manera que si un conflicto le parece igual de fuerte que éste, debe darle la misma puntuación de 10; si le parece la mitad de fuerte, debe darle 5; si le parece diez veces más fuerte, debe darle 100, etc. Puede emplear cualquier número, excepto el 88, que s encuentra al margen para redondearlo cuando Vd. NO SEPA qué contestar, y el 99, que está reservado para cuando NO QUIERA contestar. Asegúrese de que ha comprendido bien este nuevo procedimiento antes de comenzar a puntuar la lista que sigue.

x. Conflicto entre empresarios y obreros 10 puntos

En comparación con éste, cómo son de fuertes los conflictos:

[46 47]	1. Entre pobres y ricos	.... puntos 88 99
[48 49]	2. Entre trabajadores manuales y no manuales	.... puntos 88 99
[50 51]	3. Entre los parados y los que tienen trabajo.	.... puntos 88 99
[52 53]	4. Entre los hombres y las mujeres.	.... puntos 88 99
[54 55]	5. Entre los padres y los hijos.	.... puntos 88 99
[56 57]	6. Entre la gente del campo y la de la ciudad.	.... puntos 88 99
[58 59]	7. Entre jóvenes y viejos.	.... puntos 88 99
[60 61]	8. Entre los que viven del Estado y el sector privado.	.... puntos 88 99
[62 63]	9. Entre los naturales de esta región y los inmigrantes.	.... puntos 88 99
[64 65]	10. Entre los que tienen estudios y los que no.	.... puntos 88 99
[66 67]	11. Entre los que mandan en las empresas y los que cumplen órdenes	.... puntos 88 99
[68 69]	12. Entre sindicatos y gobierno	.... puntos 88 99
[70 71]	13. Entre sindicatos y patronal	.... puntos 88 99
[72 73]	14. Entre patronal y gobierno	.... puntos 88 99

Cd16a

XXV. En relación a la situación actual, ¿cree que en los próximos cinco años empeorará mucho(1), algo(2), será igual (3), mejorará algo (40 o mejorará mucho(5) la situación económica

[74]a. Suya 1 2 3 4 5 8 9

[75]b. De su familia 1 2 3 4 5 8 9

[76]c. De la familia media española 1 2 3 4 5 8 9

Cd16b

XXVI. En relación a la situación actual, cree que hace cinco años era mucho peor (1), algo peor (2), igual (3), mejor (4) o mucho mejor (5) la situación económica

[77]a. Suya

[78]b. De su familia

[79]c. De la familia media española

Cc14R

XXVII. En general, diría Vd. que actualmente los impuestos en España son muy bajos(1), bajos(2), justos(3), altos(4) o muy altos(5) para

Nº FICHA [9 10] (18)

[11] 1. La gente con ingresos altos 1 2 3 4 5 8 9

[12] 2. La gente con ingresos medios 1 2 3 4 5 8 9

[13] 3. La gente con ingresos bajos 1 2 3 4 5 8 9

[14] 4. La gente como Vd. 1 2 3 4 5 8 9

Cc14a

XXVIII. ¿Qué porcentaje le parecería justo que pagaran de impuestos las personas que ganan al año las cantidades que vienen a continuación?. EJEMPLO: si cree que los que ganan entre medio y un millón de pesetas deben pagar diez pesetas de cada cien que ganan (que es, por cierto, más o menos lo que actualmente pagan), escriba "10" a la derecha, y así sucesivamente. Puede emplear cualquier número, excepto el 88, que s encuentra al margen para redondearlo cuando Vd. NO SEPA qué contestar, y el 99, que está reservado para cuando NO QUIERA contestar.

[15 16] 1. Entre seiscientas mil pesetas y un millón 88 99

[17 18] 2. Entre millón y millón y medio 88 99

[19 20] 3. Entre un millón y medio y dos millones 88 99

[21 22] 4. Entre dos millones y dos millones y medio 88 99

[23 24] 5. Entre dos millones y medio y cuatro. 88 99

[25 26] 6. Entre cuatro y seis millones. 88 99

[27 28] 7. Entre seis y diez millones. 88 99

[29 30] 8. Entre diez y quince millones. 88 99

[31 32] 9. Más de quince millones. 88 99

Cc14b

XXIX. Ahora vienen una serie de políticas gubernamentales que han dado que hablar últimamente. ¿Piensa Vd. que el gobierno debería gastarse mucho menos(1), algo menos(2), la cantidad actual(3), algo más(4) o mucho más(5) en lo siguiente:

[33] 1. En Defensa 1 2 3 4 5 8 9

[34] 2. En Educación 1 2 3 4 5 8 9

[35] 3. En Sanidad 1 2 3 4 5 8 9

[36] 4. En seguro de paro. 1 2 3 4 5 8 9

ATENCION: CONTESTE LAS TRES SIGUIENTES PREGUNTAS SOLO SI ESTA TRABAJANDO ACTUALMENTE.

XXX. Suponiendo que ganara por cada hora que trabaja lo mismo que está ganando y que pudiera elegir, ¿cuántas horas a la semana preferiría trabajar, igual, más o menos que ahora?

Cd17a

[37] 1. Igual

Cd17b

[38 39] 2. Más. ¿cuántas, aproximadamente?.....horas

3. Menos. ¿Cuántas, aproximadamente?.....horas.

XXXI. Suponiendo que ganara por hora el doble de lo que está ganando, ¿cuántas horas a la semana preferiría trabajar, igual, más o menos que ahora?

Cd25a1

[40] 1. Igual

Cd25a2

[41 42] 2. Más. ¿cuántas, aproximadamente?.....horas

3. Menos. ¿Cuántas, aproximadamente?.....horas.

Cd25b

XXXII. Suponga que le dicen que tiene que hacer exactamente el mismo trabajo que hace ahora, pero que puede elegir entre hacerlo en menos tiempo pero más deprisa o más relajadamente pero en más tiempo. ¿Qué preferiría?.

[43] 1. Como lo hace ahora.

2. Salir antes, aunque fuera yendo más deprisa.

3. Hacerlo con más calma, aunque saliera después.

Ce13

XXXIII. Puntúe, por favor, del 0 al 10, los grupos siguientes, según la medida en que Vd. se siente contrario o favorable a ellos: si alguno de los grupos le resulta indiferente deberá darle la puntuación media, es decir, 5. Si es favorable a un grupo, debe colocarlo entre 5 y 10, tanto más cerca de 10 cuanto más favorable le sea. Si no está a favor de un grupo, debe colocarlo entre 5 y 0, tanto más cerca de 0 cuanto más en contra esté de él.

[44 45] 1. Los grandes empresarios.
CONTRARIO 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 FAVORABLE 88 99
[46 47] 2. Los obreros
CONTRARIO 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 FAVORABLE 88 99
[48 49] 3. Los directivos.
CONTRARIO 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 FAVORABLE 88 99
[50 51] 4. Los funcionarios.
CONTRARIO 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 FAVORABLE 88 99
[52 53] 5. Los profesionales superiores.
CONTRARIO 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 FAVORABLE 88 99
[54 55] 6. Los empleados de oficina.
CONTRARIO 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 FAVORABLE 88 99
[56 57] 7. Los catalanes
CONTRARIO 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 FAVORABLE 88 99
[58 59] 8. Los vascos.
CONTRARIO 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 FAVORABLE 88 99
[60 61] 9. Los banqueros
CONTRARIO 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 FAVORABLE 88 99
[62 63] 10. Los pequeños empresarios.
CONTRARIO 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 FAVORABLE 88 99
[64 65] 11. Los andaluces.
CONTRARIO 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 FAVORABLE 88 99
[66 67] 12. Los parados.
CONTRARIO 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 FAVORABLE 88 99
[68 69] 13. Los gallegos.
CONTRARIO 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 FAVORABLE 88 99
[70 71] 14. Los madrileños
CONTRARIO 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 FAVORABLE 88 99
[72 73] 15. Los capataces y supervisores
CONTRARIO 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 FAVORABLE 88 99
[74 75] 16. Los políticos
CONTRARIO 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 FAVORABLE 88 99
[76 77] 17. La clase social a la que Vd. pertenece
CONTRARIO 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 FAVORABLE 88 99
[78 79] 18. La Comunidad Autónoma en que vive
CONTRARIO 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 FAVORABLE 88 99
Nº FICHA [9 10] (19)

[11 12] 19. La Comunidad Económica Europea
CONTRARIO 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 FAVORABLE 88 99
[13 14] 20. Los españoles
CONTRARIO 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 FAVORABLE 88 99

Cf13

XXXIV. Puntúe, por favor, del 0 al 10, a cada uno de estos grupos según que, en su opinión, salga ganando o perdiendo económicamente en su relación con otros grupos.

(Si le parece que un grupo ni gana ni pierde, deberá darle la puntuación media, es decir, 5. Si le parece que el grupo sale ganando en su relación con los otros (se aprovecha de otros o los explota) debe colocarlo entre 5 y 10, tanto más cerca de 10 cuanto más crea Vd. que sale ganando. Si le parece que el grupo sale perdiendo en su relación con los otros (se aprovechan de él, o lo explotan) debe colocarlo entre 5 y 0, tanto más cerca de 0 cuanto más crea Vd. que sale perdiendo).

NS NC

[15 16] 1. Los grandes empresarios.
PERDIENDO 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 GANANDO 88 99
[17 18] 2. Los obreros
PERDIENDO 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 GANANDO 88 99
[19 20] 3. Los directivos.
PERDIENDO 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 GANANDO 88 99
[21 22] 4. Los funcionarios.
PERDIENDO 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 GANANDO 88 99
[23 24] 5. Los profesionales superiores.
PERDIENDO 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 GANANDO 88 99
[25 26] 6. Los empleados de oficina.
PERDIENDO 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 GANANDO 88 99
[27 28] 7. Los catalanes
PERDIENDO 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 GANANDO 88 99
[29 30] 8. Los vascos.
PERDIENDO 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 GANANDO 88 99
[31 32] 9. Los banqueros
PERDIENDO 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 GANANDO 88 99
[33 34] 10. Los pequeños empresarios.
PERDIENDO 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 GANANDO 88 99
[35 36] 11. Los andaluces.
PERDIENDO 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 GANANDO 88 99
[37 38] 12. Los parados.
PERDIENDO 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 GANANDO 88 99
[39 40] 13. Los gallegos.
PERDIENDO 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 GANANDO 88 99
[41 42] 14. Los madrileños
PERDIENDO 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 GANANDO 88 99
[43 44] 15. Los capataces y supervisores
PERDIENDO 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 GANANDO 88 99
[45 46] 16. Los políticos
PERDIENDO 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 GANANDO 88 99
[47 48] 17. La clase social a la que Vd. pertenece
PERDIENDO 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 GANANDO 88 99
[49 50] 18. La Comunidad Autónoma en que vive
PERDIENDO 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 GANANDO 88 99
[51 52] 19. La Comunidad Económica Europea
PERDIENDO 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 GANANDO 88 99
[53 54] 20. Los españoles
PERDIENDO 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 GANANDO 88 99

Ponderación: [75 76 77 78 79 80]

Si quiere hacer algún comentario o sugerencia sobre cualquier pregunta en particular o sobre el cuestionario en general, hágalo, por favor, aquí

Comunidad de
Madrid