Arxiu històric FUNDACIÓ JAUME BOFILL

El trabajo precario en Catalunya

Transformaciones laborales en la industria de la construcción en Catalunya

Fausto Miguélez
Albert Recio
Ramon Alòs

GENER 1990

FUNDACIÓ JAUME BOFILL

644

EL TRABAJO PRECARIO EN CATALUNYA

TRANSFORMACIONES LABORALES EN LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION EN CATALUNYA

Investigación dirigida por:

Fausto MIGUELEZ, sociólogo, profesor de la Universitat Autònoma de Barcelona.

Albert RECIO, economista, profesor de la Universitat Autònoma de Barcelona.

Ramon ALOS, economista, del Centre d'Estudis i Recerca Sindical de la C.O.N.C.

y realizada en el marco del Convenio de Colaboración entre:

COMISSIO OBRERA NACIONAL DE CATALUNYA

UNIVERSITAT AUTONOMA DE BARCELONA

Redacción a cargo de Fausto MIGUELEZ

Han colaborado en distintos aspectos de este estudio:

Natàlia DIEZ
José Antonio MILAN
Joan SOLE
Pilar GARCIA
Mercé REDON

Este estudio ha sido realizado con la colaboración de la FUNDACIO JAUME BOFILL

Barcelona, enero de 1990

Colección: MONOGRAFIAS SOBRE EL TRABAJO PRECARIO EN CATALUNYA

Títulos aparecidos: LA INDUSTRIA TEXTIL LANERA DEL VALLES OCCIDENTAL (febrero 1988)

RELACIONES LABORALES Y TRABAJO PRECARIO EN EL COMERCIO (octubre 1988)

De próxima aparición: DESCENTRALIZACION PRODUCTIVA Y CAMBIO EN EL TRABAJO EN LA INDUSTRIA DE TRANSFORMACION METALICA

Edita: CENTRE D'ESTUDIS I RECERCA SINDICALS DE LA COMISSIO OBRERA NACIONAL DE CATALUNYA (CERES-CONC)
Via Laietana, 16 4ª planta
08003 Barcelona

INDICE

I. INTRODUCCION
I.1 Objeto de Estudio
I.2 Un modelo de análisis
I.3 Las preguntas que nos planteamos en este estudio
I.4 Punto de vista de esta investigación
I.5 Aspectos teóricos
Cuadros 1 a 9

II. LA ESTRUCTURA DEL SECTOR
II.1 Diversificación subsectorial
II.2 Estructura empresarial
II.3 Una nueva estructura empresarial
II.4 La evolución de la mano de obra en el sector
II.5 Los cambios en el proceso de la construcción
Cuadros 10 a 22

III. CRISIS, REESTRUCTURACION, RECUPERACION
III.1 Crisis de la construcción: las causas económicas y sociológicas
III.2 Política de Vivienda
III.3 Crisis y recuperación de la ocupación en la construcción
III.4 El paro
III.5 Transformaciones del trabajo
III.6 La recuperación
III.7 Reestructuración y cambio tecnológico
III.8 Las nuevas tendencias
III.9 Las futuras tendencias en España
Cuadros 23 a 34

IV. LAS RELACIONES LABORALES EN EL SECTOR: ASPECTOS GENERALES
IV.1 Introducción
IV.2 La negociación colectiva
IV.3 Organización y representación sindical
IV.3.1 Elecciones sindicales
IV.3.2 Comités y delegados
IV.3.3 La afiliación
IV.3.4 La influencia real de los sindicatos
IV.3.5 Organización y representación sindical

IV.4 El contenido de la negociación
IV.4.1 Los salarios
IV.4.2 La organización del trabajo
IV.4.3 Las condiciones de trabajo
Apéndice: a.- El modelo laboral de pequeña empresa
b.- Especialización y tecnología
c.- La plantilla y su vinculación con la empresa
d.- La estructura salarial de la empresa

V. UNA PRECARIEDAD MUY ESPECIFICA
V.1 Aspectos básicos de la precarización en la construcción
V.1.1 El avance de la especialización.
V.1.2 La eventualidad
V.1.3 La subcontratación
V.2 La tipología de los precarios
V.2.1 El oficial
V.2.2 Los peones
V.2.3 Los autónomos
V.2.4 Los trabajadores sumergidos
V.3 Las condiciones de trabajo en el empleo precario
V.3.1 Los trabajadores extranjeros
V.4 La valoración social del fenómeno de la precariedad
V.5 El papel de la Administración

VI. CONCLUSIONES
VI.1 Las referidas al contexto socio-económico
VI.2 Las referidas al proceso constructor y al trabajo

APENDICE: Guías de entrevista

ANEXO: Los convenios de la construcción desde 1977

BIBLIOGRAFIA

I. INTRODUCCION

I.1 Objeto de Estudio

Esta monografía sobre la construcción es la tercera de una serie[1] a través de la que nos hemos propuesto el análisis de algunas transformaciones claves del trabajo y del empleo.

Tanto este estudio como todos los demás parten de la hipótesis de que ha tenido lugar un proceso de precarización del empleo, es decir, de deterioro de las condiciones sociales en las que el trabajo se desarrolla, procesos que ha afectado a muchos puestos de trabajo y a mucha gente, con independencia de que, para otro grupo de trabajos, el fenómeno más relevante puede haber sido la recualificación, la recomposición o el enriquecimiento de los contenidos.

Hace varios años, los autores de estos estudios habían realizado investigación sobre la economía y el trabajo sumergido, subrayando en aquéllos las diferencias con los trabajos emergidos, no sólo en términos de legalidad, sino en lo referido a las condiciones salariales y laborales en general, así como en lo que toca a las relaciones laborales (Recio, 1986; Miguélez, 1982; Miguélez y Recio, 1989).

Paulatinamente fué apareciendo la necesidad de ir introduciendo una serie de diferenciaciones en la reflexión sobre la economía y el trabajo sumergidos.

En primer lugar, era necesario analizar diversos sectores, de la industria y de los servicios, con el objetivo de captar las formas diferenciales que adquiría el trabajo irregular. Luego convenía captar ámbitos en los que el grado de asociacionismo obrero y empresarial fueran diversos, puesto que esta variable parecía tener un peso no pequeño en los cambios en el trabajo. También podian tener su peso las variables territoriales y otras.

---

[1]) Han sido publicadas dos: La industria textil lanera del Vallès occidental (1988) y Relaciones laborales y trabajo precario en el comercio (1989); y está en preparación una cuarta: Descentralización productiva y cambio en el trabajo en la industria de la construcción en Catalunya.

En la confección de un grupo de sectores suficientemente diferenciados como para poder llegar a algunas conclusiones generales en el conjunto de la investigación, llegamos a los siguientes acuerdos. Estudiariamos, en primer lugar, un sector tradicional y típicamente catalán, el textil-lanero, en el que habitualmente se había registrado bastante trabajo sumergido y donde, junto con importante innovaciones tecnológicas, convivían formas tradicionales de producción. En segundo lugar, contemplariamos un sector propio de un gran concentración urbana, el comercio, que junto con la dinámica tradicional está sufriendo profundas transformaciones derivadas tanto de nuevas formas de oferta como de hábitos modernos de compra. La construcción significaba la inclusión de un sector que tiene algunas importantes connotaciones comunes en toda España y que, al mismo tiempo, ha sufrido como ninguno el impacto de la crisis, al tiempo que puede estar recibiendo , también más que otros, los efectos de la reactivación.

Por último, el sector auxiliar del automóviles sitúa en una posición intermedia en la conviven formas tradicionales con una fuerte innovación.

El objetivo de este estudio concreto es, por tanto, la construcción. El ámbito de estudio de nuestra investigación ha sido la provincia de Barcelona o, para ser más estrictos, el Area Metropolitana de Barcelona, puesto que en ella se han centralizado la totalidad de las entrevistas que hemos realizado. Desde un cierto punto de vista, algunos de los procesos claves que hemos estudiado, como la subcontratación o la especialización, han podido darse en esta zona con más intensidad que en otras provincias o regiones españolas por varias razones: concentración de la producción (debida a concentración de población y de necesidades, siendo en el último tiempo el evento de los Juegos Olímpicos un elemento de importancia capital); alta concentración de mano de obra disponible; amplia red empresarial y fuerte proclividad hacia la empresarialidad, etc.

Sin embargo, desde otro punto de vista, las transformaciones del trabajo en la construcción han tenido aspectos importantes comunes a toda España: entre ellos hay que mencionar los dos procesos claves a los que hemos aludido, aunque en formas diferenciadas, la crisis de la vivienda, el papel de la Administración, las características de la recuperación del sector. Por todos estos motivos, aún teniendo como centro del estudio la provincia y área de Barcelona, hemos creído conveniente mantener constantes comparaciones con toda Catalunya y con España en su conjunto, por lo que a los datos estadísticos se refiere.

I.2 Un Modelo de análisis

Dos aspectos en el debate sobre la economía y el trabajo sumergidos han contribuído a su estancamiento y parcial esterilidad. El primero de ellos es vincular el fenómeno a la crisis económica, con el efecto de acentuar la idea de la presión fiscal del Estado como el elemento clave (Generalitat de Catalunya); por el contrario, si pensamos que se trata de un fenómeno estructural de largo alcance, ligado a las características del mercado de trabajo, podemos entender que haya tenido diversas manifestaciones en el tiempo y que la crisis económica, puesto que ha contribuído a transformar en profundidad el mercado de trabajo, haya acentuado fuertemente el fenómeno mencionado.

El segundo se refiere a un reduccionismo de índole legal que divide la economía y el trabajo en dos mundos, el regular o legal y el irregular o ilegal. Esta división, tan tajante y arbitraria, difícilmente permite comprender la complejidad de la situación, con tantas posiciones intermedias. Además, poniendo el acento tan exclusivamente sobre el factor legal, impide percibir el efecto transformador sobre el trabajo de muchos otros factores.

Como el resto de los sectores estudiados, proponemos que, en vez de ese modelo dualista -economía regular versus economía irregular- partamos de un esquema de segmentación, de la presencia de varios segmentos diferenciados. En dicho esquema consideramos que el proceso productivo se ha ido reorganizando en grupos de puestos de trabajo con condiciones sociales diferenciadas -económicas, de formación y status, de estabilidad, de capacidad negociadora, etc.- a las cuales los trabajadores no acceden indiscriminadamente, sino diferenciadamente. Con otras palabras, hay personas que tienen más posibilidades de acceder a determinados segmentos que a otros, o que tienen más posibilidades de abandonar determinados segmentos que otras.

No se trata solo de condiciones "objetivas" diferenciadas, esto es, de lo que se puede obtener en uno u otro segmento, sino también de condiciones "subjetivas", es decir, de las formas de organizarse (o no organizarse) en un segmento o en otro. Ciertamente que la legalidad, tener contrato o no tenerlo o tenerlo en regla, es un elemento de no poca importancia en ese complejo mosaico, pero es un elemento que cuenta mucho o poco en relación con otros elementos y no aisladamente. Probablemente el trabajo sumergido tiende a estar en los segmentos más bajos, si

ordenamos éstos de "mejores" a "peores" o de más "consistentes" a más "débiles", pero no siempre; por ejemplo, el trabajo sumergido -no declarado o ilegal- que realiza un profesional puede estar muy bien pagado, reconocido y prestigiado, puede dar a quien lo realiza una importante capacidad de influencia, y sin embargo es ilegal. Lo contrario vale del trabajo sumergido de la limpieza.

Por otro lado, conviene realizar algunas precisiones también por lo que respecta al esquema de segmentación. No se trata de un sistema de clasificación que tenga sus contornos estrictamente delimitados por lo que respecta a todos los individuos. Por el contrario, describe unas tendencias de fondo que no impiden que haya segmentos con bastantes similitudes -por ejemplo, los sumergidos y los temporales- en algunas de las condiciones concretas mencionadas. Por tratarse, además, de una realidad dinámica, las condiciones en que se encuentran ciertos segmentos pueden influir en otros, es decir, las condiciones de los que no tienen empleo o lo tienen inestable, pueden influir notablemente sobre los que tienen un empleo estable.

I.3 Las preguntas que nos plantemos en este estudio

La construcción tiene un papel específico en lo que se refiere a transformaciones en el trabajo, en relación con otros sectores; en él ha sido tradicional la existencia de una elevada eventualidad. Por ello cabe preguntarse si las nuevas formas de contratación han tenido , y en que grado, alguna incidencia sobre la eventualidad tradicional. Igualmente, cabe investigar qué formas específicas asume el trabajo sumergido, teniendo en cuenta la especificidad tradicional del sector por lo que respecta a la estabilidad y la legalización de la relación laboral.

Está fuera de toda duda la fuerte incidencia de la crisis económica sobre el negocio de la construcción. Cabe preguntarse por la relación entre ese fenómeno y las transformaciones del trabajo, en particular sobre el contenido del trabajo mismo, sobre las condiciones sociales del empleo y sobre las características que asumen las relaciones laborales.

En particular, dos fenómenos en el proceso de trabajo adquieren relevancia. Por un lado, la especia-

lización: las tareas del albañil tradicional se parcelan más y más a lo largo de las últimas décadas; cabe pensar que esto tiene incidencia sobre la cualificación, la estabilidad y otras condiciones. La demanda de trabajo ha sufrido un cambio muy importante que ha debido tener repercusiones diferenciadas sobre los diversos colectivos de trabajadores. Por otro lado, tenemos la subcontratación, que descentraliza en manera radical las actividades que hace un par de décadas muchas empresas realizaban centralizadamente; ésto no sólo disminuye las plantillas medias de las empresas, sino que también acorta la duración media de las empresas en las obras. Todo ello dificulta la estabilidad de los agentes laborales -empresarios, delegados, comités- y, por tanto, imprime características nuevas a las relaciones laborales, aún con independencia de la estabilidad que tengan los trabajadores.

Un factor clave para caracterizar el empleo y las relaciones laborales es la "consistencia" de la representación sindical. En todos los países es general una tasa de sindicación baja en la construcción (Villa, 1981; Moore, 1981). En nuestro país, esta pérdida de afiliación se ha acentuado en la última década. Pero aparte la baja afiliación, la pronunciada eventualidad "precariza" la situación de muchos delegados elegidos en las elecciones sindicales. Es un factor a tener en cuenta para entender ciertas caracte-rísticas que adquieren el empleo -estabilidad, promoción- y las relaciones laborales -formas de negociar, diferencias salariales y de condiciones de trabajo, etc.-, pero también para comprender las tendencias "centralizadoras" que suelen manifestar las direcciones de los sindicatos en lo que respecta al modelo de negociación.

I.4 Punto de vista de esta investigación

Lo que básicamente aquí nos interesa son las transformaciones que han tenido lugar en el trabajo en el sector de la construcción; es decir, qué diferencias se dan entre los diversos puestos de trabajo en el sector, por qué y con qué consecuencias sobre el empleo y sus condiciones. Sin embargo, es obvio que tales transformaciones no serían inteligibles sin tener en cuenta los importantes cambios en el sistema de producción en la construcción y éstos no se podrían comprender sin atender a las diversas estrategias de los agentes sociales, tanto los empresarios como los trabajadores y los consumidores.

Algunas cuestiones nos parecen hoy especialmente relevantes y, en tal sentido, pueden ser tomadas como hipótesis de trabajo. Por ejemplo, el consumo de espacio urbanizable y las estrategias -a menudo basadas en la mera especulación para ganar dinero fácil- que se han desatado en el último período. O bien la descentralización de la estructura empresarial hasta límites tales de romper el concepto tradicional de empresa en el sector (dándose ahora empresas sin trabajadores o, por el contrario, empresas cuyo "capital" son únicamente los trabajadores). O las características específicas del trabajo autónomo y del trabajo dependiente que, a menudo, conceden más autonomía real a ciertos sectores de trabajadores asalariados -como los oficiales- que a los mismos trabajadores independientes, por el hecho de que aquellos pueden controlar su trabajo y éstos suelen estar ligados por los contratos en lo que se refiere al "timing" de elaboración y entrega del producto.

I.5 Aspectos técnicos

La investigación sobre la construcción pretende no limitarse a reproducir una imagen fotográfica del trabajo en el ramo, sino ofrecer una visión de los procesos claves que han tenido lugar a lo largo de los últimos diez años. Esta perspectiva histórica nos da una cierta base para comprender lo que sucede en el momento actual -muy diferente de la década pasada- y para hipotizar sobre lo que suceda en el próximo futuro.

Con el objetivo de cubrir este período señalado hemos reunido a dos tipos de datos. En primer lugar, a datos secundarios con respecto a esta investigación -puesto que no habrían sido recopilados para la misma, sino para otros objetivos- como son estadísticas de diversas fuentes (Encuesta de Población Activa -EPA-, Instituto Nacional de Empleo -INEM-, SEOPAN, etc.), textos patronales y sindicales, textos de convenios, documentación sobre Expedientes de Regulación de Empleo, acuerdos laborales específicos (tablas de rendimiento, de seguridad e higiene y otras), estudios sindicales y patronales, además de bibliografía de diverso tipo. Contrariamente a lo que pueda suceder en otros ramos, la construcción ha sido considerada siempre un ámbito homogéneo del que solemos tener bastantes datos. Ninguno de éstos es original, en el sentido de que nunca hubiera sido utilizado, pero el conjunto de los datos

compilados aporta una visión, creemos, bastante original. En pocas ocasiones se han estudiado sistemáticamente los convenios colectivos o los expedientes de regulación de empleo, por poner algunos ejemplos.

Así y todo, el aspecto más original y más rico de la investigación proviene de una serie de entrevistas realizadas a diversas tipologías de agentes sociales y que conforman un abanico en el que creemos que no ha faltado ninguna de las voces principales. El tipo A consta de venticuatro entrevistas; realizadas a ejecutivos de empresas, técnicos altos de empresa, dirigentes de asociaciones empresariales, sindicalistas de nivel alto en el sector; son las personas que dirigen, organizan o controlan las relaciones laborales o la producción en el ramo. Cuando se ha tratado de dirigentes empresariales hemos intentado que fuesen personas con el máximo contacto posible con la mano de obra y las relaciones de trabajo.

El tipo B tiene quince entrevistas. Las personas entrevistadas son trabajadores regulares de empresas del ramo, muchos de ellos delegados sindicales. Se trata por tanto de un grupo fuertemente relacionado con el segmento más seguro y más organizado del mercado de trabajo, aquel que representa la actuación oficial reflejada en la negociación colectiva y las relaciones laborales más reguladas. El tipo C, con quince entrevistas, recoge las opiniones de los trabajadores más irregulares: eventuales de diversos tipos, sumergidos (sin contrato alguno), trabajadores de prestamistas; en el grupo encontramos desde trabajadores jóvenes, recién llegados al ramo, a trabajadores que siguen siendo eventuales a pesar de llevar muchos años de antigüedad, trabajadores de grandes y trabajadores de pequeñas empresas.

El tipo D, finalmente, con doce entrevistas, está compuesto por el grupo de activos legalmente considerados más autónomos: pequeños empresarios, cooperativistas, autónomos, gran parte de los cuales son fruto, al menos en su actual status de la crisis del último período.

Se trata, por tanto, de un trabajo importante, basado en entrevistas en profundidad, con un guión de entrevista diverso para cada uno de los grupos, como puede verse en los apéndices, y que nos permite una aproximación al fenómeno compleja y diversificada. Algunos de estos entrevistados, en particular dirigentes sindicales y empresariales, han sido entrevistados dos veces a lo largo del período dedicado al trabajo de campo, unos siete meses, con el fin de verificar, precisar o ampliar tanto cuestiones suscitadas en la primera entrevista como otras surgidas a lo largo de todo el proceso de recogida de datos.

Cuadro 1

ESTRUCTURA DE LA PRODUCCION DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCION
CATALUÑA: 1986

TIPO DE OBRA	10^6 Ptas.	%
EDIFICACION	257200	64,2
-PUBLICA	25000	6,2
-PRIVADA	232200	58,0
VIVIENDA	140100	35,0
EDIF.NO VIVIENDA	92100	23,0
OBRA CIVIL	97200	24,3
-PUBLICA	91200	22,8
-PRIVADA	6000	1,5
REPARACIONES	46000	11,5
TOTAL	400400	100

Fuente: Camara Oficial Contratistas Obras Públicas Cataluña(CCOC).

Cuadro 2

NUMERO DE EMPRESAS Y TRABAJADORES EN LA CONSTRUCCION CLASIFICADOS SEGUN TAMAÑO DE LA EMPRESA. 1984.
(Provincia de Barcelona)

TAMAÑO DE LAS EMPRESAS	EMPRESA		TRABAJADORES	
	Número	%	Número	%
6 a 10 trabaj.	878	48,4	6712	18,2
11 a 25 trabaj.	650	35,8	10484	28,4
26 a 50 trabaj.	179	9,8	6425	17,4
51 a 100 trabaj.	71	3,9	5006	13,5
más de 100 trabaj.	34	1,8	8229	22,3
TOTAL	1812	100	36856	100

Fuente: Elaborado con datos del INSS.

Cuadro 3

TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCION AFILIADOS A LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA PROVINCIA DE BARCELONA

	REGIMEN GENERAL	REGIMEN AUTONOMO	TOTAL
Diciembre 1986	66521	29893	96414
Diciembre 1987	77476	29864	107340
Diciembre 1988	93060	29960	123020
Abril 1989	99082	30337	129419

Fuente: Institut Nacional de la Seguretat Social, Hojas informativas mecanografiadas.

Cuadro 4

APERTURA DE CENTROS DE TRABAJO EN ESPAÑA

	CENTROS DE TRABAJO 1987	1988	*	TRABAJADORES DE LOS CENTROS 1987	1988	*
Industria	10313	11807	14,5	51298	58464	14,0
Construcción	14998	18645	24,3	84746	100440	18,5
Servicios	57252	62720	9,5	127614	133788	4,8
TOTAL	82563	93172	12,8	263658	292692	11,0

* Aumento anual, en %

	TRABAJADORES POR CENTRO DE TRABAJO ABIERTO 1987	1988
Industria	5,0	5,0
Construcción	5,7	5,4
Servicios	2,2	2,1
TOTAL	3,2	3,1

Fuente: Elaborado con datos del Boletín de Estadísticas Laborales, del Ministerio de Trabajo y S.S.

Cuadro 5

PRINCIPALES EMPRESAS DE LA CONSTRUCCION CON PRESENCIA EN CATALUÑA

	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987
AGROMAN											
Nº de orden	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Ingresos	32100	37700	39400	45500	51700	63500	74750	77000	79000	85146	90390
Plantilla	12677	12160	10728	9000	11000	11000	11000	10000	9500	5590	5304
AUXILIAR DE CANALIZACIONES											
Nº de orden	57	50	49	51	56	57	48	48	39	31	36
Ingresos	1202	1365	1636	1849	2009	2267	2715	2514	3166	4194	5184
Plantilla	1115	1086	966	876	821	757	708	674	696	783	735
BRYCSA											
Nº de orden	67	54	51	48	54	52	47	47	48	S.D	223
Ingresos	989	1268	1600	1900	2100	2488	2800	2580	2540		800
Plantill	600	600	600	550	525	525	525	62	60		60
CONFORT PROMOTORA IM.											
Nº de orden	26	30	34	35	38	46	52	53	49	45	18
Ingresos	3200	3100	2800	3000	2600	2700	2500	2000	2200	2800	12000
Plantilla	180	175	160	150	150	150	175	150	150	150	125
CONSTRUCCIONES CASTELLS											
Nº de orden	62	S.D	S.D	S.D	S.D	S.D	S.D	S.D	S.D	S.D	S.D
Ingresos	1100										
Plantilla	750										
CONSTRUCCIONES MIARNAU/COMSA											
Nº de orden					58	56	39	32	32	22	28
Ingresos					2045	2329	3130	3600	3700	6500	7120
Plantilla					537	504	500	442	440	392	349

(cont.)

	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987
CONSTRUCCIONES PADROS											
Nº de orden	31	35	32	32	32	33	46	39	37	28	34
Ingresos	2936	2650	3060	3250	3300	2600	2800	3100	3400	4931	5550
Plantilla	1100	1000	1000	1000	900	400	350	315	122	122	125
CONSTRUCCIONES PIRENAICAS(COPISA)											
Nº de Orden	11	11	21	18	20	17	17	15	17	20	29
Ingresos	6600	7135	4670	5734	5383	6461	6767	8598	10268	7814	7111
Plantilla	4200	4000	3800	3700	3600	3092	3000	2500	2000	1800	805
CONSTRUCCIONES SULLEVA											
Nº de orden	53	S.D	S.D	S.D	S.D	S.D	S.D	S.D	S.D	S.D	S.D
Ingresos	1283										
Plantilla	558										
CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS											
Nº de orden	16	13	11	10	12	12	10	12	11	11	8
Ingresos	5290	6440	7057	9255	9545	14065	17220	20873	22232	26077	34792
Plantilla	3500	3605	3303	3178	3078	3837	4000	4972	5631	5504	5978
CUBIERTAS Y TEJADOS,MZOV-CUBIERTAS Y MZOV.											
Nº de orden	6	6	6	5	5	6	4	5	5	5	5
Ingresos	17947	22242	23872	27920	34720	43317	51503	55910	58071	65938	74327
Plantilla	9900	9949	8793	8060	7314	6944	6932	6186	6070	6341	6582
DRAGADOS Y CONSTRUCCIONES											
Nº de Orden	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Ingresos	62522	68914	73902	84227	106247	122732	137981	148777	147477	134907	141001
Plantilla	27729	21203	18208	16585	15077	14901	14348	12925	12965	12820	11619

(cont.)

	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987
ECISA,CIA.CONSTRUCTORA											
Nº de orden	64	55	S.D	S.D	S.D	S.D	S.D	S.D	S.D	S.D	225
Ingresos	1068	1228									800
Plantilla	1100	1230									70
EMPRESAS CONST.ASOCIADAS											
Nº de orden	S.D	S.D	53	49	S.D	S.D	S.D	S.D	S.D	S.D	S.D
Ingresos			1675	2198							
Plantilla			565	450							
ENTRECANALES Y TAVORA											
Nº de orden	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Ingresos	25780	29917	34000	38500	46000	55000	62000	65500	72500	75500	85000
Plantilla	12700	13000	13000	12000	10000	10000	9500	9000	8500	8500	8500
FERROVIAL											
Nº de orden	7	7	7	8	8	8	8	7	6	6	6
Ingresos	9363	12645	13597	15682	19194	27332	35000	40756	41203	45794	63400
Plantilla	3468	3566	2812	2582	2612	2220	2574	2153	2404	2713	3330
FOMENTO DE OBRAS Y CONSTRUCCIONES											
Nº de orden	5	5	5	6	6	5	6	4	4	4	4
Ingresos	14095	22332	26254	27887	32736	44262	50749	58120	64639	71883	83808
Plantilla	11986	12618	11091	10007	10015	10777	11064	11500	11800	11800	12115
HABITAT GRUPO INMOBILIARIO											
Nº de orden	63	44	45	52	57	47	53	S.D	S.D	S.D	S.D
Ingresos	1080	1814	1960	1800	1600	2700	2500				
Plantilla	450	400	400	350	300	250	250				

(Cont.)

	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987
HISPANO ALEMANA DE CONSTRUCCIONES											
Nº de orden	32	9	8	7	7	7	7	8	7	7	7
Ingresos	3855	7896	12143	16735	23360	35000	31500	40500	32400	36300	60800
Plantilla	2097	3298	4291	4422	4845	4400	4400	1289	1150	784	1800
HUARTE Y CIA.											
Nº de orden	4	4	4	4	4	4	5	6	10	9	11
Ingresos	17196	23952	33932	37439	44240	52048	51075	35000	27475	33891	32569
Plantilla	8627	8321	6117	4504	3963	1145	940	1318	1000	1153	1100
INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES SALA AMAT											
Nº de orden	40	37	31	30	44	37	25	23	30	S.D	S.D
Ingresos	2180	2583	3062	2500	2350	3320	4748	4900	3800		
Plantilla	1450	1058	1020	700	644	629	639	593	400		
INVERSIONES BARCELONESAS URBANAS (IBUSA)											
Nº de orden	35	40	35	35	41	44	41	51	45	S.D	120
Ingresos	2500	2200	2800	2900	2600	2746	2886	2468	2600		1400
Plantilla	250	235	200	200	180	195	195	170	170		75
MATERIALES Y CONSTRUCCIONES (MYCSA)											
Nº de orden	50	S.D	S.D	S.D	S.D	S.D	S.D	S.D	S.D	S.D	S.D
Ingresos	1600										
Plantilla	360										
NUÑEZ Y NAVARRO											
Nº de orden	22	17	24	26	34	38	44	S.D	S.D	S.D	35
Ingresos	3916	4988	4500	4000	3038	3220	2873				5500
Plantilla	1820	1845	1400	1009	698	365	230				100

(Cont.)

	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987
OBRAS Y SERVICIOS HISPANIA											
Nº de orden	42	38	44	45	47	51	40	49	50	41	38
Ingresos	2060	2402	1966	2091	2286	2586	2961	2513	2585	3361	5011
Plantilla	1371	1119	881	701	642	631	549	517	353	335	315
RIBAS Y PRADELL											
Nº de orden	S.D	S.D	53	55	S.D	S.D	S.D	S.D	S.D	S.D	S.D
Ingresos			1500	1600							
Plantilla			450	400							
URBANIZACIONES Y TRANSPORTES											
Nº de orden	S.D	S.D	57	58	60	S.D	27	38	97	S.D	104
Ingresos			1290	1535	1490		4124	3240	1022		1610
Plantilla			23	23	23		20	20	17		2

Fuente: Fomento de la Producción.

Cuadro 6

TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCION AFILIADOS AL REGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL
(Diciembre de cada año)

	BARCELONA	CATALUNYA
1977	S.D	325176
1978	S.D	311586
1979	S.D	288661
1980	S.D	S.D
1981	S.D	118149
1982	S.D	102801
1983	S.D	93077
1984	S.D	87409
1985	S.D	90578
1986	66521	98496
1987	77476	113336
1988	93060	135104

Fuente: Boletín de Estadística y Coyuntura, de la Cámara Oficial de Comercio, Indústria y Navegación de Barcelona.

Cuadro 7

CONSUMO APARENTE DE CEMENTO
(miles de toneladas)

	ESPAÑA	CATALUNYA
1977	21755	3484
1978	22028	3227
1979	20770	2918
1980	19726	2323
1981	18487	1958
1982	18531	1904
1983	17926	1882
1984	16238	1865
1985	16544	1740
1986	18237	2097
1987	20237	2700
1988	22670	3038

Fuente: Memoria Económica de Catalunya, de la Cámara Oficial de Comercio, y SEOPAN Informe Anual.

Cuadro 8

LICITACION OFICIAL

	CATALUNYA		ESPAÑA	
	Millones ptas.	Indice*	Millones ptas.	Indice*
1977	18772	100	162987	100
1978	16794	74,0	161161	81,9
1979	18833	72,1	184320	81,2
1980	23321	75,7	231628	86,9
1981	34078	94,8	307256	98,7
1982	53398	132,7	413200	119,1
1983	57686	128,1	384259	98,5
1984	40348	80,7	416059	96,5
1985	64049	117,7	589573	125,7
1986	66355	107,8	592979	112,8
1987	87414	135,2	724775	132,4
1988	89445	132,0	990141	171,5

* índice año 1977= 100, en base a pesetas constantes

Fuente: Elaborado con datos de SEOPAN, Informe Anual.

Cuadro 9

TOTAL VIVIENDAS ACABADAS

	BARCELONA	CATALUNYA	ESPAÑA
1977	49124	58081	324384
1978	47177	59805	318070
1979	39830	53881	260774
1980	33546	49018	262931
1981	24072	34189	233023
1982	19320	35282	235019
1983	16493	30001	227051
1984	15599	28612	197874
1985	16008	30886	191449
1986	16050	30707	194721
1987	16659	33217	200775
1988	17890	35587	239493

Fuente: Habitatges iniciats i acabats en els municipis i comarques, de la Dir, Gral. d'arquitectura i Habitatges; y SEOPAN, Informe anual.

II LA ESTRUCTURA DEL SECTOR

II.1 Diversificación subsectorial

Se suelen diferenciar tres subsectores en la construcción en cada uno de los cuales la problemática que nos ocupa es diversa. La problemática económica y empresarial en cada subsector suele tener importantes repercusiones sobre ciertas características de la mano de obra. La importancia económica de cada uno de ellos es muy diferente.

Tenemos en primer lugar, el subsector de la edificación que incluye tanto la vivienda privada o edificación que no tiene finalidad de vivienda, como ciertos servicios públicos (escuelas, hospitales, locales culturales o de deporte, etc.). La vivienda es el elemento tipológico de la construcción por lo que se refiere a problemas como transformación del trabajo y relaciones laborales en el sector. Su evolución en el último período ha estado ligada a una serie de factores que conviene tener en cuenta y que explican tanto su gran expansión en la época del primer desarrollo económico como su contracción en la crisis y algunas de las características de la forma de trabajar. Veamos algunos de estos factores.

En primer lugar, las políticas del suelo. La mayor o menor especulación inmobiliaria, la existencia de más o menos suelo público con el que la Administración pudiera intervenir en el mercado, otros tipos de intervención de la Administración sobre los precios del suelo, la misma legislación urbanística son factores que han incidido directamente sobre el precio de la vivienda y, en consecuencia, sobre la solidez del sector. Tradicionalmente la Administración franquista había apoyado la especulación inmobiliaria y legislado a favor de los intereses de los grandes grupos económicos afincados en el sector manteniendo conexiones con éstos (Pradas, R.; Borja, J. 1972). En la época más reciente la Administración más bien se ha inhibido lo que ha provocado una fuertísima especula-ción en las grandes ciudades escasas, en general, de suelo edificable. Esta escasez de suelo ha relanzado, la recuperación de solares y la remodelación de viviendas antiguas. Las inmobiliarias han visto en ello un buen momento de inversión. También hay que registrar un aumento de la inversión extranjera que, en general, busca refugio a dinero negro o a una especulación rápida.

Pero también es clave el nivel de renta de la población tanto el actual como el esperado. La gran expansión de la vivienda en los años sesenta tiene que ver, por supuesto, con las enormes necesidades de edificación que provocan las migraciones masivas, pero se relaciona también con el aumento del nivel de vida y con unas fuertes expectativas de mantenimiento de dicho nivel gracias al pleno empleo; la gente se lanza a comprar la vivienda a plazos, por cuanto está segura de poder hacer frente a su costo gracias a la garantía del puesto de trabajo. Además, existe un importante déficit de viviendas acumulado en etapas anteriores. Ello explica la gran expansión de la vivienda en las décadas sesenta y setenta. En consecuencia, con esas posibilidades y expectativas, la Administración orquesta una política de vivienda dirigida a hacer propietarios -hay un interés de facilitar el paso del campo a la ciudad sin perder una pieza básica en la cultura propietaria que es la propiedad de la vivienda- aunque sin dar mucha importancia a la vivienda social. Al llegar la crisis, éste subsector se retrae más que ningún otro debido a que la inseguridad en el trabajo inhibe a mucha gente de afrontar la compra de viviendas, como hemos señalado.

Nos acabamos de referir a la política de vivienda. Esta juega un papel no pequeño en la evolución del sector de la construcción en los últimos años. A diferencia de otros países, en España no ha habido una opción pública sostenida de apoyo a la vivienda. Es uno más de los indicadores de inexistencia del "Estado del bienestar" en este país. Desde mediados de los años sesenta se da una clara opción por el sector libre de la vivienda, al rebajarse las ayudas de financiación pública a la vivienda (EAL, 1978), tónica que sigue en los años más recientes.

Posteriormente, en los años ochenta, se ha dado algún intento aunque poco consistente en esa dirección. Por tanto, al no darse una política de apoyo a la vivienda social, el sector ha sufrido todo el peso de la crisis proveniente de la baja de la demanda privada, puesto que la crisis ha afectado más a aquellos a quienes una política social de vivienda habría podido favorecer.

Por último, hay que señalar una importante demanda de edificación ligada al fenómeno turístico: en los años sesenta se construyen cientos de hoteles y miles de apartamentos en las costas. La laxitud en legislación urbanística y la venta garantizada contribuyen a dar un gran impulso a la industria de la construcción. Pero también contribuyen a la creación de empresas poco solventes basadas en la escasa regulación de las relaciones laborales que se da en el ramo.

La edificación pública tiene una cierta importancia en los años setenta -ello contribuye a retrasar la crisis en el sector- con la construcción de escuelas, hospitales y otros edificios públicos, por más que en ciertos aspectos el déficit era y sigue siendo notable; tal es el caso de hospitales, pero también de centros cívicos, deportivos y otros.

El segundo subsector es el llamado de obra civil, tanto pública -la mayoría- como privada. Nos referimos a carreteras, calzadas urbanas, puertos y ferrocarriles, teléfonos, etc. Aquí hay que señalar, en general, un tradicional déficit de estos equipamientos en comparación con los países de nuestro entorno, a pesar del impulso que reciben en los años sesenta y setenta. Quizá el elemento más novedoso lo constituya la red de autopistas que han supuesto un importante negocio para los concesionarios, en general Bancos y Cajas de ahorro. Por supuesto, aquí, como en el apartado de edificación pública, el papel del Estado a sus distintos niveles es clave; las políticas de obras públicas suelen ser un impulso determinante en el sector del que nos estamos ocupando.

El tercer subsector lo constituye la rehabilitación y reparación de edificios. Esta actividad tiene un doble ámbito: el de la reparación privada que se refiere a reformas interiores y reparación de edificios por los particulares; el nivel de actuación aquí tiene bastante que ver con el momento económico y con los ingresos de los particulares y, de hecho, parece que en los últimos años el subsector vuelve a animarse, merced a la recuperación del poder adquisitivo por algunas capas sociales. En la rehabilitación suele jugar un papel relevante el apoyo de la administración, puesto que se refiere a la mejora de fachadas y a la rehabilitación de viviendas antiguas que, sobre todo, en las grandes ciudades pueden tener apoyo financiero público[2]. De todos modos, cabe señalar que, según algunos estudios, la actividad de rehabilitación y mantenimiento de la vivienda está sufriendo una desaceleración de año en año en el último período (Seopan, 1989) en España por lo que no cabe cifrar en ella demasiadas esperanzas.

Como puede observarse en el cuadro que adjuntamos, la edificación constituye, en 1986, la proporción más importante de producción constructora (64,2%), a gran

---

[2]) Las viviendas con rehabilitación financiada en España son, en los últimos años: 19.970 en 1984; 40.443 en 1985; 79.439 en 1986; 56.127 en 1987; 57.168 en 1988 (Seopan, 1989).

distancia de la obra civil (24,3%) y a mayor aún de las reparaciones-rehabilitación (11,5%). La evolución de la edificación y las políticas en torno a la misma son, por tanto, la clave del sector.

Separadamente hay que referirse al sector exterior, es decir, a la actividad que se exporta a países terceros, aunque las pocas grandes empresas españolas presentes en ese mercado lo están en la construcción de obra civil, por lo que, desde el punto de vista del producto realizado, no hay mucha diferencia con el segundo subsector, sino en el cliente que, en general, es la Administración de otro país.

Los mayores cambios en el trabajo de construir como tal, debidos principalmente a la innovación tecnológica, se han registrado en el subsector de la obra civil. En el subsector de edificación las variaciones han sido menores; la habilidad manual sigue siendo aún el aspecto clave; por el contrario, se han dado en este subsector cambios notables en los materiales y en la organización empresarial y del trabajo que, en último término, influyen sobre la actividad misma de las personas.

II.2 Estructura empresarial

La construcción ha sido un sector de predominio tradicional de la pequeña empresa. En 1976 la estructura era la siguiente para toda España y en 1984, según el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), para la provincia de Barcelona:

	1976		1984	
plantilla	empres.	%	empres.	%
Hasta 25	31.813	91,68	1528	84,2
De 26 a 100	2.358	6,80	250	13,7
Más de 100	529	1,52	34	1,8

Nota: Un estudio realizado por el Gabinete Técnico de CC.OO. (Gabinete Técnico de la C.S. de CC.OO., 1989), citando fuentes empresariales, señala que en 1988 existen en España 45.000 empresas del sector, de las 15.000 son permanentes y 30.000 aparecen y desaparacen después de llevar a cabo pequeñas obras. Si esta infor-

mación fuera fidedigna, cabría pensar que muchas de esas 30.000 ni siquiera están registradas, es decir, son sumergidas. De cualquier modo parece evidente que la facilidad de desmontar y montar empresas en el sector deforma el significado de empresa y la relevancia que puede tener el tamaño como tal.

Como puede verse, los criterios de clasificación utilizados en este cuadro son enormemente restrictivos -si tenemos en cuenta que la clasificación "oficial" cataloga como pequeñas las empresas hasta 50 trabajadores, como medianas aquellas que tienen entre 51 y 500 y como grandes las que tienen más de 500- lo que pone de manifiesto que las empresas grandes como tales son realmente muy pocas. Probablemente uno de los problemas del sector es el exageradamente pequeño tamaño de sus empresas.

Sobre esta estructura, algunas tendencias se configuran en los últimos quince años. La primera de ellas es la alta rotación empresarial, la facilidad con la que se crean y suprimen empresas en el sector, gracias al bajo capital necesario para ello; en efecto, en muchos casos la infraestructura requerida ha sido una pequeña oficina, en otros los útiles mínimos para edificar. Esta facilidad ha acrecentado no sólo la inestabilidad empresarial, sino también la del trabajo y ha propiciado cambios en las relaciones laborales. La subcontratación facilita aún más esa rotación empresarial, puesto que basta con tener clientes, públicos o privados, para poder montar con gran rapidez una empresa.

Los datos ponen de manifiesto que en la construcción se crean más empresas que en el sector industrial, a pesar de que tanto el volumen de negocio como la población ocupada son notablemente inferiores y que se crean proporcionalmente más que en el sector servicios. Además, son empresas que tienen una media de plantilla superior a los otros sectores. Ambos datos ponen de manifiesto la gran flexibilidad de mano de obra de la que pueden disponer los empresarios de la construcción.

Pero conviene seguir la evolución de las grandes empresas, porque son las que marcan la política en el sector. Nos centraremos en las grandes empresas con presencia en Catalunya. La tendencia dominante es que disminuye el número de las grandes empresas y también su tamaño, pero con consecuencias diversas según el período. Como podemos ver examinando los datos del cuadro 5, entre 1971 y 1976 las grandes empresas multiplican por tres su producción, al tiempo que substancialmente mantienen sus plantillas. Ello supone un aumento muy considerable de la productividad durante ese período. Pero entre 1977 y 1987

las cosas cambian substancialmente. Los ingresos se multiplican en la mayoría de ellas entre cuatro y ocho veces, aunque hay algunas que quedan estancadas o retroceden; son las empresas que tienen pocas conexiones bancarias o con la administración. Las plantillas, por el contrario, se reducen drásticamente en todas, en algunas hasta diez veces. Sólo se libran de ésto algunas empresas que tienen altamente diversificada su actividad, captando aspectos decididamente de servicios públicos (basuras, alcantarillado, etc.), o de obra civil. Es una reducción, via descentralización empresarial, de enormes consecuencias y a la que nos referiremos con posterioridad.

Parece evidente que en la gran empresa se ha registrado un doble fenómeno. Las grandes empresas con apoyos financieros fuertes de fuera del sector -por ejemplo, aquellas en las que está presente la Banca o entidades Financieras- o con influencia sobre la Administración a sus diversos niveles (central o local, sobre todo) para hacerse con las importantes obras públicas no sólo han resistido la crisis económica, sino que de ella han sacado una reestructuración ventajosa a costa, en general, de dotarse de plantillas más pequeñas y más flexibles y de traspasar el riesgo a la empresa pequeña. Las grandes empresas menos apoyadas han retrocedido durante la crisis y algunas de ellas han sucumbido ante la caída de la demanda, al no poder desprenderse a tiempo de las plantillas o no haber podido hacer frente a los pagos a terceros.

II.3 Una nueva estructura empresarial

Los rasgos de la nueva estructura empresarial posterior a la crisis y a la reestructuración se configuran de manera diferente a lo que podíamos apreciar hace quince años.

Las empresas pequeñas están mayoritariamente adquiriendo una de éstas dos orientaciones. O bien se especializan en una de las fases del proceso de trabajo en la construcción: derribos, excavación, cimentación, forjados, andamiaje, estructura, ferralla, yesería, encofrados, paredes, cierres, cubiertas, suelos, pintura, etc. O bien "se especializan" en proveer de mano de obra a las empresas anteriores o a la empresa constructora principal, lo que suele ser calificado como "prestamismo" laboral.

Estas empresas, en particular las de la primera modalidad, tienen una plantilla fija muy reducida: algún técnico y empleado y varios oficiales cualificados; por lo que se refiere a peones o a personal cualificado -manual o técnico- que necesiten temporalmente, se nutren del segundo tipo de empresas o bien del INEM a través de la contratación específica. También realizan contratación a pié de obra. Este último tipo tiene ventajas, pues, permite un período más largo de prueba o hasta posibilita la "contratación" sumergida, la contratación sin pluses de transporte o bien otras ventajas para las empresas.

Característica básica de este tipo de empresas es que no controlan el negocio de la construcción; dependen de la estrategia de las grandes empresas constructoras o de los promotoras, puesto que en general trabajan para ellas y no directamente para clientes. Esta dependencia repercute no sólo sobre su solidez económica, sino también sobre su organización laboral; aspectos claves como la estabilidad o inestabilidad, la cualificación del trabajo, la vinculación con la empresa, las relaciones laborales pueden verse profundamente afectados por el hecho de la dependencia de otras empresas.

Por supuesto, existe aún muchas empresas pequeñas que operan en la edificación, sobre todo en poblaciones pequeñas, o bien se dedican a la reparación y que "controlan" el trabajo de la construcción desde el principio al final, pero no constituyen, a nuestro parecer, la tendencia dominante.

En la empresa grande nos encontramos con una doble tipología a la que ya aludíamos en un párrafo anterior. La empresa con vinculaciones fuertes fuera del sector ha tendido a fortalecerse gracias, sobre todo, al "control" de la obra pública o de importantes complejos privados que, posteriormente, subcontrata en cascada hasta las empresas más pequeñas que tiene mano de obra más flexible. De esa manera tiene en mano el control de la empresa pequeña. Esto le ha posibilitado reducir personal hasta límites, en algunos casos, de quedarse con una plantilla básicamente burocrática: técnicos y empleados. La elevación de la productividad le ha permitido tecnificarse bastante adecuadamente en los casos en que interviene directamente -por ejemplo, en remoción de tierras, en trazado de carreteras o puentes, en realización del firme de calzadas- o contar con maquinaria para alquilar en casos en que su intervención no es directamente constructora.

Podemos decir que éste es el tipo de empresa dominante en el sector de la construcción -aunque a menudo

no concentra su potencia ni sólo ni principalmente en la construcción- y aquella que se prepara para la competencia con las empresas europeas del sector. Desde un cierto punto de vista está derivando hacia empresa de servicios a la construcción: consigue obras para otras empresas, presta servicios de ingeniería y asesoramiento en general, controla las obras que otras realizan, alquila maquinaria, presta servicios de mantenimiento o de limpieza urbana. Con otras palabras, la construcción como tal puede convertirse en parte en una actividad dirigida y controlada desde fuera de la construcción, básicamente desde los servicios y con una planificación que rompe lo que era la empresa constructora integral tradicional. Su actividad principal, como se puede entender, es la captación de obras: para ello las influencias son más importantes que la capacidad de actividad. En el caso de las empresas que compiten por la obra pública, habría que señalar que las oportunidades están mucho más repartidas al haberse descentralizado la Administración.

La empresa a la que nos estamos refiriendo ha reducido plantilla drásticamente, excepto en los casos en que tiene otras actividades, en general de servicios -limpieza, conservación y asesoramiento, sobre todo- que no hayan sido afectadas por la crisis, como es el caso de los servicios que se presta a la Administración.

Luego tenemos la empresa sin vinculaciones externas al sector ni posibilidades de asegurarse establemente buenos contratos con la Administración. Este tipo de empresa no sólo ha reducido su personal drásticamente -hasta en algún caso la empresa ha desaparecido- sino que ha mantenido un nivel bastante más bajo de negocio. Las posibilidades de competir con empresas europeas y aún con empresas nacionales son bajas; ello les lleva a acentuar la precariedad de sus plantillas -las propias y las externas vinculadas- a base de eventualidad, subcontratación (sobre la base de prestamismo), sumersión y otras formas de flexibilización.

En el apéndice que sigue al presente capítulo podemos apreciar las vinculaciones de las grandes empresas constructoras. Los datos nos permiten apreciar tres tipos de fenómenos de gran interés para caracterizar esas empresas en la doble línea ya señalada: que se trata a menudo de empresas con importantes vinculaciones fuera del sector y que, al mismo tiempo, juegan un papel de empresa central de un grupo al que suministra importantes servicios no siempre vinculados al negocio constructor.

En primer lugar, se puede establecer una diferenciación entre aquellas empresas participadas por los

bancos y el resto. Los bancos que están presentes pertenecen, en general, a los grandes -Banesto, Central, Santander, BBV, Popular- o bien son del grupo de los anteriores; en las no participadas por los bancos predomina el capital familiar, por más que también hay algún caso de participación de empresas externas al sector de la construcción. Lo que si queda claro es que las constructoras potentes -aquellas que tienen una facturación elevada en el cuadro 5- están en un conglomerado o grupo de empresas del que reciben una potencia y una capacidad de adaptación que, presumiblemente no tiene las otras.

En algunos casos la presencia de capital extranjero, de la construcción o de otros ámbitos es otra característica que conviene tener presente[3].

Tales capitales están entrando directamente en empresas de tipo medio. Pero indirectamente -es decir, a través de un banco que tiene una parte importante del capital de una constructora- también es otro camino que se está practicando.

Más importante, por último, es observar que muchas de las empresas reseñadas cuentan con filiales, tanto en el sector como fuera de él. Algunas de las empresas constructoras son verdaderos imperios económicos que pueden tener un enlace con ramas tan alejadas de la construcción como las químicas o la electrónica. En otros casos, varias empresas constructoras están vinculadas entre sí a través de las filiales.

En una palabra, la gran empresa constructora ha sido capaz de diversificarse y descentralizarse haciendo frente a la crisis de los setenta y realizando una profunda reestructuración en los últimos años para afrontar el futuro.

Por último, cabría señalar que la empresa media, es decir, aquella que tenía autonomía para asumir el negocio de la construcción en su totalidad, aunque a un nivel diferente de mercado -para clientes menos potentes- más bien tiende a debilitarse, puesto que su terreno se ve invadido por la red que constituye la vinculación entre las grandes y las pequeñas a la que nos hemos referido (Seopan, 1987). Así que habría que hablar de un importante proceso

---

[3]) Este capital extranjero, en algunos casos, es de empresas importantes en el ramo o bien de capitales muy conocidos en general: Benedetti, Bouygues; lo que pone de manifiesto que la construcción, en nuestro país, es un negocio muy atractivo.

de polarización entre un cierto tipo de empresa grande y potente y una empresa pequeña, la especializada. El resto de la empresa pequeña ha subsistido y subsistirá sobre las bases de la precarización del trabajo. La mediana que no emprende uno de los dos caminos tiende a desaparecer. Antes de la crisis la autonomía de la pequeña empresa era mucho más clara; ahora los vínculos de esta empresa, que suele ser subcontratista, y la grande, que actúa de contratista, son fuertes y, en general, de subordinación de la primera a la segunda.

II.4 La evolución de la mano de obra en el sector

En los últimos treinta años podemos detectar en la construcción una cuádruple fase por lo que respecta a la evolución de la mano de obra.

La primera fase manifiesta lo que es la constante del primer período del franquismo con una actividad bastante estancada que tiene una cierta presencia en las zonas más industrializadas pero que aún no ha convertido el ramo en motor de ocupación. Prácticamente hasta 1965 la construcción no pasa de un nivel de actividad relativamente modesto (en torno a 800.000 activos en toda España). Es un fiel reflejo del estancamiento económico del país.

La segunda nos presenta un sector de la construcción en constante expansión entre 1966 y 1977, año en el que los activos de la construcción son ya 1.400.000 en España (255.000 en Catalunya para ceñirnos al ámbito territorial en el que se desarrolla nuestra investigación). El crecimiento se registra no sólo entre los asalariados, concorde con el proceso general de salarización del país, sino aún más entre los no asalariados que prácticamente se doblan en esos once años. Consecuentemente con lo que pasa en otros ramos, también la construcción se nutre de nuevos asalariados, provenientes principalmente del campo a través de la migración económica.

De todos modos, la razón de tan importante crecimiento de la mano de obra es doble. De un lado la gran expansión en demanda de viviendas, como ya se ha señalado con antelación. Ello explica que las zonas de mayor auge constructor y de más notable aumento de la mano de obra en el sector sean las de gran industrialización (Barcelona, Madrid, Bilbao, luego Navarra y algunas otras) o de

importante industria turística (Canarias, Baleares, Málaga, Alicante, Gerona, Tarragona, Cádiz, ...).

De otro lado tenemos la abundancia y flexibilidad de la mano de obra que confluyen en la construcción. Las grandes migraciones proveen de fuerza de trabajo abundante, barata y poco cualificada al tiempo que no costosamente especializable al mínimo necesario, directamente proveniente de la agricultura, lo cual acrecienta fuertemente el sector y comienza a desarrollar dos procesos con los que nos encontraremos frecuentemente, aunque en formas diversas, a lo largo de estos años. El primero, la eventualidad; la construcción, con una demanda de productos tan incierta y un ciclo de la misma tan poco planificable plantea a las empresas una vía de amoldamiento a través de una mano de obra muy flexible; por otro lado los trabajadores están poco organizados -no existen sindicatos- y escasamente sensibilizados, hasta principios de los setenta, para plantear una vía alternativa a esa incorporación al mercado de trabajo. El segundo, la especialización, a través de la parcelación del trabajo, que permite incorporar, con poco entrenamiento, a la mayoría de los nuevos trabajadores. Tal especialización irá socabando el oficio de albañil, uno de los más complejos y globales que existían. Eventualidad y parcelación del trabajo serán los dos ejes básicos de la organización del trabajo en el sector en los años sesenta-setenta (EAL, 1978).

Desde la segunda parte de la década de los setenta se inicia una fase de descenso de la población activa y ocupada en la industria de la construcción. Es un descenso que se prolonga hasta 1985 y que tiene la caída más importante en los primeros años ochenta, pero con variaciones notables entre las diversas regiones españolas. Dado que la recesión afecta, sobre todo, a la edificación y en particular a la edificación de viviendas, son las zonas de más alto volumen de paro aquellas en las que la caída de la construcción es más importante por cuanto es más la gente en dificultades para comprar vivienda. Ello repercute inmediatamente en mayor desocupación en la construcción y, a continuación, en una caída más importante en la población activa del sector. Podemos ver así que el mecanismo de crisis en el sector de la construcción está, en gran parte, desencadenado por la existencia de crisis en otros sectores y, en general, por la disminución de ingresos y por el debilitamiento de la esperanza de obtenerlos regularmente en el inmediato futuro. De igual manera, como veremos, la reactivación de la construcción es explicable en términos de reactivación del optimismo económico no sólo de las empresas, sino sobre todo de los particulares que pueden volver a demandar un bien del que se habían privado en época de crisis. Sobre esto volveremos posteriormente.

La última fase se está iniciando en los últimos dos ó tres años y, por tanto, resulta difícil hablar de ella si no es tentativamente y en hipótesis. Desde 1986 la población ocupada en el sector se recupera, aunque muy suavemente y disminuye la tasa de paro. No es seguro que volvamos al nivel de ocupación de 1977, ni siquiera aunque la recuperación económica del sector fuera total, por cuanto un tipo de actividades, las de obra civil, ha tenido unas transformaciones técnicas que tienen como consecuencia la disminución bastante drástica de la mano de obra necesaria, pero todo indica que, por ahora, el crecimiento de la ocupación va a seguir. Los datos de que podemos disponer para los últimos años ponen de manifiesto, de todos modos, que la estructura de la ocupación ha cambiado; mientras que en la tercera fase crecían relativamente más los autónomos -a lo largo de la investigación veremos por qué razones y con qué características- en la última fase el crecimiento relativo más importante vuelve a ser de los asalariados. Se podría pensar que hay una zona de autonomía que no es otra cosa que salir del paso montando cualquier "chapuza"; tal zona de autonomía se reduce en cuanto las empresas pueden expresar demanda de trabajo aunque éste sea en condiciones muy precarias. Lo cuadros 6 y 10, provenientes uno de los datos de registro al INSS y el otro de estimaciones muestrales, manifiestan algunas diferencias que conviene tener en cuenta. Hasta el momento más crucial de la crisis, 1980, los ocupados en la construcción, según afiliación a la Seguridad Social, superaban notablemente a la cifra obtenida via muestreo. Por el contrario, desde aquel año, las cifras que estima la EPA son superiores a las que registra el INSS. La razón del segundo fenómeno puede radicar en la existencia de una proporción de trabajo irregular que no se tramita via Seguridad Social. Esta proporción es más alta en los años de crisis más patente en el sector, tendiendo luego a disminuir, lo que concuerda con otras estimaciones que suponen que la sumersión del trabajo tiende a reducirse.

El primer fenómeno tiene una explicación más difícil pero podría referirse a la diferencia entre afiliarse a la Seguridad Social como autónomos o ayudas familiares para garantizarse las prestaciones y declararse luego como parados debido a la ocasionalidad de la ocupación.

II.5 Los cambios en el proceso de la construcción

El modelo tradicional de la industria de la construcción se sustentaba en dos pilares que podían concretarse en empresas distintas o bien aparecer en la misma empresa. Uno era el promotor, aquel que conseguía la licencia y la financiación previa para la obra y quien, finalmente, respondía ante el cliente. El ejemplo más típico de promotor lo tenemos en la edificación, es decir, la inmobiliaria. El otro era el constructor, aquel que realizaba la obra por cuenta del primero y al que aquel pagaba de acuerdo con la obra contratada. Por supuesto, ambos sujetos se podían concentrar en la misma empresa en las empresas grandes o bien en dos empresas legalmente diferenciadas, pero con vínculos fácticos reales, pero también había pequeños y medianos promotores así como pequeños y medianos constructores. El promotor ofrecía la obra al constructor, éste la realizaba al completo a través de su empresa y asumía los riesgos que provenían de imprevistos. Con los beneficios de la venta el promotor podía pensar en iniciar una nueva promoción.

Este modelo entra en crisis a mediados de los setenta por varios motivos. Las dificultades de financiación acaban ahogando a muchos pequeños promotores, especialmente a aquellos que no tienen ramificaciones fuera de la construcción, principalmente en Bancos o Financieras. Las razones están en la disminución del crédito oficial -que va ligado a una política de vivienda que privilegia la vivienda de promoción libre y reduce enormemente la vivienda social o protegida- y a la baja de la prefinanciación por parte de los particulares, puesto que la crisis económica impide a mucha gente dar una "entrada" para la vivienda cuando ésta se empieza a construir. Aún así, el promotor puede conseguir una hipoteca previa a la construcción que afecta a todas las viviendas y que tiene que ser asumida por el comprador. A éstas dificultades se agregan las de lentitud en la venta del producto entre finales de los setenta y principios de los ochenta, con lo que muchos promotores se encuentran con un importante volumen de viviendas construídas que no pueden vender. Se entiende que estas dificultades afectan mucho menos, o casi nada si se tiene en cuenta la perspectiva de realizar un importante beneficio a través de una moderada inversión aunque no prevista, a los promotores que tienen aquellas vinculaciones financieras señaladas o bien que pueden resistir el coyuntural freno en la venta de viviendas o que pueden diversificar rápidamente la construcción hacia otro ámbito menos afectado por la crisis.

Por lo que se refiere a obra pública, las concesiones están controladas por unos pocos "lobbies" que tienen fuertes influencias en la Administración a sus diversos niveles. La prueba de ello está en que nueve empresas obtienen más del 60 % del presupuesto contratado por el Ministerio de Obras Públicas[4].

La crisis del constructor, por su lado, tiene que ver con la dificultad de mantener costes de producción y de pagar costes de las materias primas cada vez más altos. Pero también con dificultades de índole más estructural como son falta de continuidad de la demanda -muchos expedientes de crisis argumentan, por parte patronal, ese flujo irregular de la demanda como causa principal de las dificultades- o con falta de suelo urbano convertido en bien muy escaso a través de operaciones especulativas a las que sólo algunos promotores y constructores tienen acceso, es decir, realizadas en un mercado muy poco transparente. Por supuesto que esta crisis no afecta al constructor que dispone de reservas para hacer frente a un stock de pisos invendidos o a aquel que ha logrado hacerse con suelo edificable o a quien puede disminuir o flexibilizar rápidamente sus plantillas rabajando así los costes de producción.

Todos estos nuevos factores han influído en importantes variaciones en el modelo de construcción de los últimos años. Tanto el promotor como el constructor intentan trasladar los riesgos a los que hemos aludido hacia otra figura de la industria de la construcción, que

---

[4]) DISTRIBUCION POR EMPRESAS DEL PRESUPUESTO CONTRATADO POR EL MOPU PARA 1990:

* DRAGADOS	14,59%
* CUBIERTAS M.Z.O.V.	8,22%
* FERROVIAL	7,96%
* FOMENTO OBRAS Y CONSTR.	6,46%
* OCISA	5,87%
* AGROMAN	5,56%
* AUXINI	5,46%
* ENTRECANALES Y TAVORA	4,04%
* CONSTR. Y CONTRATAS	3,42%
* GINES NAVARRO	2,99%
* HISPANO-ALEMANA	2,77%
* HUARTE	2,50%
* CORVIAM	2,18%
* LAING	1,78%
* CORSAN	1,77%
* SATO	1,35%
* OBRASCON	1,07%

se expande con la crisis, el subcontratista. Este es pagado a precio convenido por metro construído viéndose obligado a hacer frente a todo tipo de eventualidades climáticas, de relaciones laborales, legales, cambios de precios, etc. El subcontratista se encuentra con un paquete cerrado entre manos que ha de tomar o dejar. Por tal razón el subcontratista intenta también trasladar ese riesgo hacia eslabones inferiores de la cadena, es decir, hacia los trabajadores, en forma de eventualidad, prestamismo, sumersión, subcontratando a su vez a otros o a autónomos. La subcontratación permite, además, un control más estricto de la fuerza de trabajo (Villa, 1981) control que en la pequeña empresa se puede realizar más fácilmente al contar en ella, normalmente, los trabajadores con menos facilidades organizativas y de reivindicación. No se trata sólo de un control sobre derechos laborales y sindicales; también lo es sobre la cualificación, poniendo "límites" a la autonomía que los cualificados podian tener en la empresa centralizada (Recio, 1985).

Todo ello tiene una traducción en términos del proceso de producción con encarecimiento y menor calidad. Y en términos del proceso mismo de trabajo con menos seguridad e higiene, mayor división del trabajo, acentuación del destajo, etc.

Las grandes empresas constructoras obtienen las grandes obras, polígonos de viviendas, hoteles, promociones de chalets, escuelas, hospitales, pero subcontratan la ejecución a otras empresas. Muchas empresas pequeñas y medianas han nacido en base a ese fenómeno de la subcontratación, como empresas especializadas en una de las fases de la construcción. Otras nacen para una obra concreta y desaparecen una vez finalizada. Estas suelen tener algún vínculo con la constructora que obtiene la obra.

La subcontratación es, sin duda alguna, la característica clave que hoy tiene el proceso constructor. Característica que influye tanto en el producto que se realiza como en las formas que adquieren el trabajo y las relaciones laborales. Son estos dos últimos aspectos los que ahora más nos interesa tener en cuenta. Por ello vamos a ver en qué puede influir ese rasgo tan relevante.

En una obra grande es normal que intervengan varias empresas subcontratistas trabajando bien en paralelo -varias a la vez- bien sucesivamente. La empresa contratista, responsable de la obra ante el promotor o el cliente, lleva el control de todo el proceso; para ello suele poner la maquinaria más costosa -quizá con excepción de la de derribo y excavación que pertenecen a las empresas especializadas en esas fases- coordinar la provisión de

ciertos materiales y llevar la dirección de la obra (arquitecto en algunos casos, aparejador, encargado de obra, algunos mandos intermedios). Por el contrario, las empresas subcontratistas ponen casi exclusivamente la mano de obra especializada en la fase que realizan y los peones que necesitan; esta mano de obra tiene su relación exclusivamente con la empresa que subcontrata.

Este nuevo modelo influye en manera determinante sobre el trabajo por cuanto la subcontratación acentúa la especialización y la precarización del mismo. Es decir, las empresas subcontratistas compiten sobre la base de obtener trabajo al menor costo posible -por tanto realizado en períodos breves de tiempo, con contratos poco vinculantes- y altamente flexible: interviniendo interinamente en una obra para luego marchar a otra con el mismo personal o con personal diverso, y a veces con nombre distinto. Pero también influye sobre las relaciones de trabajo. La plantilla que dichas empresas tienen en una obra pueden variar sustancialmente en la siguiente. Por tanto, los delegados de personal elegidos en la primera pueden no existir ya en la segunda, por no hablar de una "volatilidad" aún mayor de los sindicatos. Por tanto, no existe representación obrera que pueda negociar con la empresa ni aún dialogar.

Pero, por paradójico que parezca, tampoco la contraparte empresarial es siempre visible. La sede de la empresa puede ser el propio domicilio del empresario o su coche en el que, a pié de obra, conserva los papeles indispensables y el sello de la empresa que, además, puede cambiar de nombre con gran facilidad. Por tanto los trabajadores no tienen un fácil punto de referencia hacia el que dirigir sus demandas o propuestas. Ni que decir tiene que el sindicato tiene difícil ese objetivo, aún a nivel sectorial. A menudo le puede resultar imposible "localizar" a la empresa, aunque ésta tenga más de 50 trabajadores, para realizar elecciones sindicales o discutir temas de organización del trabajo, de salud laboral u otros o bien para exigir acuerdos de convenio.

Cuadro 10

POBLACION OCUPADA EN LA CONSTRUCCION

(4º trimestre de cada año)

	BARCELONA		CATALUNYA		ESPAÑA	
	Miles	(2)	Miles	(2)	Miles	(2)
1977	162,8	10,1	228,5	10,8	1234,5	9,9
1978	154,4	9,9	216,7	10,5	1153,4	9,5
1979	124,9	8,2	185,7	9,2	1081,5	9,1
1980	105,5	7,1	157,0	8,0	983,6	8,8
1981	99,8	7,0	146,6	7,7	948,9	8,7
1982	105,5	7,8	150,2	8,2	914,9	8,4
1983	97,5	7,2	148,4	8,2	887,9	8,2
1984	86,0	6,5	133,3	7,5	765,1	7,4
1985	79,0	5,9	120,6	6,7	767,9	7,4
1986	81,3	5,9	128,7	7,0	876,5	8,0
1987	103,3	7,0	152,5	7,8	966,7	8,3
1988	110,4	7,4	164,5	8,2	1082,1	9,1

NOTA: (2): % sobre población ocupada global.

Fuente: Elaborado con datos del INE, EPA.

Cuadro 11

NUMERO Y TIPO DE CONCILIACIONES INDIVIDUALES REGISTRADAS EN LA CONSTRUCCION

	Prov. BARCELONA				CATALUÑA				ESPAÑA
	Despidos	R.C.	Otros	Total	Despidos	R.C.	Otros	Total	Despidos
1980	S.D	S.D	S.D	S.D	S.D	S.D	S.D	S.D	72847
1981	S.D	S.D	S.D	S.D	15406	10587	1162	27156	71041
1982	7861	11300	775	19936	10293	13600	870	24763	54038
1983	5194	7010	412	12616	6940	8571	584	16095	47613
1984	8225	7027	376	15628	8758	8478	628	17864	47629
1985	9251	4143	388	13782	10529	5137	511	16177	36817
1986	4911	3391	456	8758	5930	4202	603	10735	26346
1987	3102	3145	170	6417	3852	3690	267	7809	21837
1988	3585	4057	214	7856	4351	4597	255	9203	21574

Nota: R.C.=Reclamaciones de cantidad.

Fuente: Quadres estadistics de relacions laborals, del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya; y Boletín de Estadísticas Laborales, del Ministerio de Trabajo y S.S.

Cuadro 12

EXPEDIENTES DE REGULACION DE EMPLEO AUTORIZADOS EN ESPAÑA EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCION

	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988
DESPIDOS(1)	8689	9811	12706	9335	8301	7795	6641	6720	6421	3880	1893	1643
SUSPENSIONES CONTRATOS(1)			17186	26203	13124	15795	8861	6185	4764	2633	2297	1755
REDUCCION JORNADA(1)	9813	16660										
			4113	6266	3015	2656	776	2029	325	70	13	34
TOTAL (1)	18502	26471	34005	41804	24440	26246	16278	14934	11510	6583	4205	3432
(2)	1009	1535	2297	2434	1985	1546	1230	1192	1136	751	497	355
% CONSTRUCCION SOBRE GLOBAL(1)	11,8	9,6	10,2	8,6	5,1	5,8	2,7	2,1	1,9	1,6	1,3	1,1
(2)	14,3	15,0	16,8	15,7	14,6	12,8	8,2	8,4	7,6	5,4	4,4	3,5

NOTA: (1): Trabajadores afectados.
(2): Número expedientes.

Fuente: Elaborado a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y S.S, Boletín de estadísticas laborales.

Cuadro 13

EXPEDIENTES DE REGULACION DE EMPLEO AUTORIZADOS EN CATALUNYA EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCION

	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988
DESPIDOS(1)	2610	1811	1284	1427	736	440	250
SUSPENSIONES CONTRATOS(1)	1319	607	332	534	116	87	31
REDUCCION JORNADA(1)	120	77	195	16	24	0	0
TOTAL (1)	4049	2495	1811	1977	876	527	281
(2)	231	175	170	179	111	56	45
% CONSTRUCCION SOBRE GLOBAL (1)	4,8	2,7	2,0	1,9	2,0	2,0	1,0
(2)	11,7	9,4	7,9	8,9	6,7	4,6	3,6

NOTA: (1): Trabajadores afectados.
(2): Número expedientes.

Fuente: Elaborado a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y S.S, Estadística de regulación de Empleo.

Cuadro 14

DEMANDAS DE EMPLEO EN LA CONSTRUCCION

	BARCELONA	CATALUNYA	ESPAÑA
1977	S.D	S.D	586512
1978	S.D	S.D	665436
1979	S.D	S.D	709788
1980	S.D	S.D	753264
1981	65407	92956	743952
1982	58493	85816	730560
1983	54261	77662	704484
1984	50464	75643	696756
1985	54844	81021	738696
1986	63408	95399	868148
1987	69057	104494	898068
1988	74448	114874	818956

Fuente: Elaborado con datos del Instituto Nacional de Empleo, Estadística de Empleo.

Cuadro 14 bis.

COLOCACIONES DE EMPLEO EN LA CONSTRUCCION

ESPAÑA

Año	Número de colocaciones
1980	451.730
1981	450.216
1982	430.125
1983	402.161
1984	424.726
1985	593.336
1986	697.966
1987	763.495
1988	824.300

Fuente: elaborado con datos del Instituto Nacional de Empleo, Estadística de empleo

Cuadro 15

EVOLUCION DEL PARO REGISTRADO EN LA CONSTRUCCION
(Diciembre de cada año)

	BARCELONA	CATALUNYA	ESPAÑA
1977	25976	31227	213,872
1978	34805	40634	263,551
1979	41043	49165	309,738
1980	42961	53041	365,742
1981	46799	59381	407,512
1982	46286	60264	427,492
1983	46782	61083	433,621
1984	41250	54362	448,120
1985	37324	49368	422,390
1986	34964	46391	402,050
1987	28994	38318	380,688
1988	25188	25188	306,119

Fuente: INEM, Estadísticas de Empleo, y Full Mensual d'Ocupació, del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.

Cuadro 16

CONSTRUCCION: NUMERO PARADOS Y TASA DE PARO ESTIMADOS
(4º trimestre de cada año)

	CATALUNYA			ESPAÑA		
	Paro estimado construc. (miles)	Tasa Paro construc. (en %)	Tasa Paro Global (en %)	Paro estimado construc. (miles)	Tasa Paro construc. (en %)	Tasa Paro Global (en %)
1977	26,6	10,4	4,7	162,4	11,4	6,3
1978	31,9	12,8	7,5	203,3	14,9	8,2
1979	50,2	21,3	9,2	226,5	19,7	9,6
1980	61,9	28,3	13,7	327,9	24,6	12,6
1981	71,3	32,7	17,0	359,8	27,1	15,4
1982	74,2	33,1	21,2	363,7	28,5	17,1
1983	80,6	35,2	21,9	393,3	30,7	18,4
1984	69,1	34,1	22,8	452,5	36,7	21,7
1985	50,2	29,4	22,3	383,8	32,7	22,0
1986	46,5	26,5	21,0	347,4	28,4	21,2
1987	20,6	11,9	20,0	225,6	18,9	20,0
1988	18,8	10,3	17,6	194,9	15,3	18,5

Fuente: Elaborado de la EPA, INE.

Cuadro 17

CONSTRUCCION EN ESPAÑA, EVOLUCION DEL PARO SEGUN SEXO
(4º trimestre de cada año)

	1977	1984	1988	
Población activa (en miles)	1207,9	1250,3	1249,9	hombres
	29,4	30,9	27,0	mujeres
Paro estimado (en miles)	157,4	373,6	188,9	hombres
	2,4	6,9	6,0	mujeres
Tasa de paro	13,1%	29,9%	15,1%	hombres
	8,1%	22,3%	22,2%	mujeres

Fuente: Elaborado con datos de la EPA, del INE.

Cuadro 18

DISTRIBUCION DEL PARO ESTIMADO EN LA CONSTRUCCION POR EDADES
ESPAÑA.(4º trimestre de cada año)

	1977	1984	1988
Hasta 19 años	9,2%	5,1%	3,7%
de 20 a 29	25,6%	27,6%	35,4%
de 30 a 39	21,4%	24,5%	22,1%
de 40 a 49	21,2%	19,5%	18,3%
de 50 a 59	18,6%	19,6%	16,6%
más de 60	4,0%	3,7%	3,9%
	100 %	100 %	100 %

Fuente: Elaborado con datos de la EPA, del INE.

Cuadro 19

OCUPADOS EN LA CONSTRUCCION EN ESPAÑA, SEGUN SITUACION Y SEXO(En miles)
(4º trimestre de cada año)

		1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988
TOTAL OCUPADOS		1234,5	1153,4	1081,5	983,6	948,9	914,9	887,9	765,1	767,9	876,5	966,7	1082,1
	t.	63,6	58,2	60,0	57,4	50,8	46,4	48,1	45,7	40,4	44,6	44,7	54,4
EMPLEADORES	h.	63,6	57,9	59,8	57,4	50,8	46,3	48,1	45,7	40,4	44,6	44,4	54,4
	m.	0,0	0,3	0,2	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0
EMPRESARIOS	t.	101,8	106,9	114,2	117,1	118,9	129,8	139,3	147,2	162,0	155,6	173,7	175,1
SIN	h.	101,4	105,1	113,9	116,4	117,6	128,9	139,1	146,5	160,4	155,4	172,1	173,9
ASALARIADOS	m.	0,4	1,8	0,3	0,7	1,3	0,9	0,2	0,7	1,6	0,2	1,6	1,3
AYUDA	t.	15,2	12,5	13,5	8,7	12,2	13,0	11,1	9,3	12,7	15,2	17,5	20,9
FAMILIAR	h.	12,9	10,6	12,0	7,9	11,3	12,4	9,9	7,8	11,4	13,7	15,0	19,1
	m.	2,3	2,0	1,5	0,9	1,0	0,5	1,2	1,4	1,4	1,4	2,6	1,8
	t.	1051,9	972,5	892,3	798,2	763,7	724,4	684,8	560,4	550,4	565,9	729,9	830,6
ASALARIADOS	h.	1023,3	950,5	874,2	781,1	744,4	708,1	664,9	549,9	535,7	639,2	714,7	812,6
	m.	28,5	21,9	18,1	17,1	19,3	16,3	19,9	10,5	14,7	17,7	15,2	18,0
	t.	2,0	3,2	1,5	2,1	3,3	1,4	4,5	2,5	2,3	4,2	0,9	1,1
OTROS	h.	2,0	3,2	1,4	2,1	3,3	1,4	3,8	2,5	2,3	4,2	0,9	1,1
	m.	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

NOTAS: t.:total, h.:hombres, m.:mujeres.

Fuente: Elaborado con datos de la EPA, del INE.

Cuadro 20

OCUPADOS EN LA CONSTRUCCION EN CATALUÑA, SEGUN SITUACION Y SEXO (En miles)
(4º trimestre de cada año)

		1983	1984	1985	1986	1987	1988
TOTAL OCUPADOS		148,5	133,3	120,5	128,5	152,5	164,5
EMPRESARIOS	total	44,0	42,7	41,4	35,3	40,4	39,1
	hombres	43,9	42,7	40,8	35,3	39,8	38,2
	mujeres	0,2	0,0	0,6	0,0	0,6	0,9
AYUDA FAMILIAR	total	2,7	1,1	0,8	2,5	2,4	4,5
	hombres	2,2	0,7	0,4	1,9	1,8	3,7
	mujeres	0,6	0,5	0,4	0,6	0,7	0,8
ASALARIADOS	total	99,9	89,4	78,2	90,5	109,7	120,8
	hombres	96,0	87,4	75,4	85,9	104,7	117,9
	mujeres	3,9	2,0	2,8	4,7	5,0	2,9
OTROS	total	1,8	0,1	0,1	0,2	0,0	0,1
	hombres	1,1	0,1	0,1	0,2	0,0	0,1
	mujeres	0,7	0,0	0,0	0,0	0,0	---

Fuente: elaborado con datos del INE, EPA.

Cuadro 21

TEMPORALIDAD DEL EMPLEO EN LA CONSTRUCCION.ESPAÑA

Número de trabajadores con:

	Contratos Indefinidos (en miles)	Contratos Temporales (en miles)	Total (en miles)	% contratos Temporales
2º trimestre 1987	478,0	199,8	682,3	29,3
2º trimestre 1988	427,7	313,6	747,9	41,9
2º trimestre 1989	431,7	421,4	859,7	49,0
Variación 2º trimestre 1987 a 1989	-9,7%	+110,9%	+26,0%	+19,7 puntos.

Fuente: Elaborado en base a datos de la EPA, del INE.
(no publicados)

Cuadro 22

TEMPORALIDAD DEL EMPLEO EN LA CONSTRUCCION.CATALUNYA

Número de trabajadores con:

	Contratos Indefinidos (en miles)	Contrato Temporal (en miles)	Total (en miles)	% Contratos Temporales
2º trimestre 1987	65,6	29,9	95,6	31,2
2º trimestre 1988	68,1	46,6	115,3	40,4
2º trimestre 1989	71,5	58,5	130,3	44,9
Variación 2º trimestre 1987 a 1989	+9,0%	+95,%	+36,3%	+13,7 puntos.

Fuente: Elaborado con datos de la EPA, del INE. (no publicados).

III CRISIS, REESTRUCTURACION, RECUPERACION

III.1 Crisis de la construcción: las causas económicas y sociológicas

Ya es un tópico decir que la recesión en la construcción arrastra recesión en muchas otras industrias -cemento, hierro, madera, etc.- y, viceversa la recuperación, imprime impulso a ésos y a otros ámbitos. Aunque no necesariamente la crisis inicia en la construcción, es de interés preguntarse por las causas de la misma en este sector.

Una primera aproximación al tema la tenemos en los expedientes de crisis y regulación presentados por las empresas y en la respuesta que a ellos dan los trabajadores; por tanto, nos referimos en primer lugar a las impresiones de los protagonistas[5].

Los argumentos de los empresarios, que recabamos de la documentación presentada por la dirección de las empresas se refieren a: que no hay demanda (falta de pedidos); que los clientes no pagan (morosos); que no hay contratación de obra pública; que han encarecido los costes financieros; que el coste de la mano de obra es excesivo frente a otras empresas (competividad); competencia de las grandes empresas; etc. Sistematizando este tipo de argumentos, podríamos decir que hay tres tipos de razones. En primer lugar, las referidas al mercado, es decir, que no se puede vender lo edificado o que no se reciben pedidos nuevos solventes; al tratarse de un producto caro y de larga fabricación, una crisis de mercado, aunque fuera coyuntural, fácilmente puede hacer entrar en crisis sobre todo a las empresas poco potentes. En segundo lugar, las que tienen que ver con la competencia que suponen las empresas en mejor situación; una vez más se trata de argumentaciones que afectan, en particular, a las empresas pequeñas. En tercer lugar, las que tienen que ver con la financiación, porque es cara, o con la falta de liquidez.

Los informes que presentan los representantes de

---

[5]) Hemos realizado, al respecto, un análisis de cincuenta expedientes de crisis y regulación de empleo realizados entre 1978 y 1985. Hemos analizado empresas grandes y medianas. En algún caso hemos podido considerar sucesivos expedientes de una misma empresa.

los trabajadores, en los mismos expedientes, raras veces niegan la crisis del sector y, en consecuencia, la posible crisis de las empresas. Más bien sus argumentos siguen otras vías. Se refieren a que las empresas no presentan cuentas claras o fehacientes; es decir, los trabajadores señalan que la crisis es menor y que, por tanto, se podría adoptar una medida menos drástica para hacerle frente. Con ello lo que se sugiere es que las empresas aprovechan una crisis, que es real, para llevar a cabo una dramática reducción de las plantillas y una reorganización del trabajo en profundidad.

Otras veces los trabajadores señalan que la empresa aprovecha el expediente para ocultar que ha sido descapitalizada a favor de otra del mismo o de otro sector, o bien para disimular que se crea una empresa paralela o que, simplemente, se derivan ingresos hacia una "caja B". Con otras palabras, que las empresas han aprovechado la crisis para expansionarse por otras vías, para cambiar de actividad o de nombre o para evitar responder de las obligaciones que tenían respecto a sus plantillas.

Por tanto, esta primera aproximación pone sobre la mesa un doble nivel de comportamiento ante la crisis: la razón básica de la crisis del sector está en la baja en la demanda de viviendas así como en la baja inversión en obra pública; pero en la forma de hacer frente a esa crisis las empresas han realizado una serie de estrategias que no poco frecuentemente han tenido graves repercusiones sobre el trabajo en el sector. Vamos a ver en este apartado lo que se refiere a la primera cuestión para ocuparnos de la segunda en el apartado sucesivo.

Diversos indicadores nos manifiestan esa baja en la actividad ligada a los factores que hemos señalado y un alza a partir de mediados de los ochenta[6].

Los datos del consumo aparente de cemento nos manifiestan un doble fenómeno. En la última década asistimos al declinar paulatino del consumo y a una recuperación en los últimos años que parecer proceder a un ritmo más acentuado que el declive previo. En Catalunya, donde se centra nuestro estudio, la recuperación se inicia

---

[6]) La evolución del sector en Catalunya está estudiada por el Departament d'Economia i Finances de la Generalitat en Present i futur de la construcció a Catalunya, Monografies nº 4, 1985. Por ejemplo, ante un cálculo de necesidades de viviendas de 48.000 unidades por año, entre 1984 y 1990, se verifica que en 1984 se construye sólo el 60%, unas 28.800.

con un año de retraso respecto a España, pero a un ritmo muy superior (por ejemplo, en 1987 el aumento es de un 50 % con respecto a 1986).

En parte una tendencia semejante manifiesta otro indicador, el de viviendas acabadas. En este caso, con datos incompletos para Barcelona, también podemos ver que tiene lugar primero un descenso en el número de viviendas acabadas -más pronunciado en términos relativos en Catalunya que en España- y luego una recuperación que, de todos modos, por ahora es suave. Pero el rompimiento de tal tendencia tiene lugar antes en Catalunya (1985) que en España (1986). La explicación de la discordancia entre este dato y el relativo a consumo aparente de cemento está probablemente en una menor actividad de obras públicas en Catalunya. Este indicador es aún más complejo que el anterior y nos obliga a una reflexión más pausada sobre su significado. El descenso en las viviendas acabadas no es uniforme; aún durante los años de la crisis -y mucho más en la recuperación- la vivienda de alto standing, la más solvente, se mantiene por cuanto no es sólo un bien de uso, sino que es también una inversión. A pesar de ello, entre 1980 y 1985 la vivienda libre desciende en picado, cosa que apenas sucede con la protegida que oscila durante esos años, aunque sin grandes márgenes -durante algunos años se mantiene por encima de la libre en números absolutos- para empezar descender claramente desde 1985 (Seopan, 1989). En los últimos años la recuperación de la construcción en el subsector de edificación tiene una clara componente decisiva de mercado libre, hasta el punto de que en 1988 las viviendas libres terminadas superan ya a las protegidas, lo que pone un punto de duda sobre la solidez de la recuperación, por cuanto la expansión de la vivienda libre excluye de su acceso a un sector de población muy importante.

Con posterioridad nos referiremos a la política de vivienda. Por ahora baste decir que desde la finalización de Plan Cuatrienal de Viviendas (1984-87) no existe un plan sólido de vivienda protegida y la primera repercusión es el notable descenso de este tipo de viviendas en 1988 con respecto al año anterior, tanto en proyectos visados (35% menos) como en viviendas iniciadas (25% menos) lo que augura un mal futuro para la satisfacción de vivienda en los sectores populares durante los próximos años.

Tenemos, por último, los índices de licitación oficial para Catalunya y para España. En este caso nos encontramos con un fenómeno aún más complejo. En los tres primeros años contemplados la caída de la licitación es contundente, aunque mucho más pronunciada en Catalunya que en España. Siguen tres años de recuperación -mucho más fuerte en Catalunya que en España- y luego los índices

oscilan, a veces con gran amplitud, aunque casi siempre Catalunya queda por encima de España. Las razones del inicial declive y posterior recuperación están ligadas a políticas de obras públicas de relevancia; las oscilaciones lo están a un manifiesto movimiento de vaivén en dichas políticas.

Podemos entender mejor todo el movimiento descrito, si analizamos la licitación por organismos oficiales que la sacan a concurso. Así, en los años 1987 y 1988 en torno a un 14 % proviene del MOPU y entre un 12 % y un 14 % del resto de la administración central. Alrededor de una cuarta parte es de las Comunidades Autónomas y el resto de la Adminis-tración local. Tanto las Comunidades Autónomas como los Ayuntamientos más potentes pueden imprimir en sus respec-tivos territorios un ritmo constructor superior al que se registra en otros ámbitos. Por tipos de obras, la obra civil -transportes y urbanización, principalmente- copan más de la mitad de la licitación (Seopan, 1989).

Desde 1985 el volumen de licitación ha dado un salto que podemos calificar de importante -en 1988 y 1989 el más importante de España en relación con el año anterior- pero que queda aún muy por debajo del gasto medio europeo.

Los tres indicadores, uno más bien relativo a edificación (viviendas acabadas), el otro más bien a obra pública (licitación oficial) y el tercero común a ambos (consumo de cemento), ponen de manifiesto la profundidad de la crisis del sector ligada a la crisis del mercado y en la que el Estado interviene escasamente a través de la demanda pública con la excepción de los últimos años. Veamos más de cerca este último aspecto.

III.2 Política de Vivienda

Por parte de la Administración se intenta activar la demanda de vivienda en los años ochenta a través de un Plan Trienal primero (1981-1983) y de un Plan Cuatrienal después (1984-1987). El primero prevé la construcción de 271.000 viviendas, financiadas 144.000 por el crédito oficial y 90.000 de promoción pública, el resto financiadas por Cajas y Bancos. El segundo prevé la construcción de entre 250.000 y 310.000 viviendas al año entre las que se necesitan por déficit, por aumento de población y por

reposición; en este segundo Plan las viviendas protegidas representan una proporción muy superior a las libres. En la realidad en ninguno de los años de vigencia del Plan Cuatrienal se llega a construir el número de viviendas establecido, sino que se queda bastante por debajo (Carreras Yánez, 1984). Esto es llamativo, sobre todo en viviendas de protección oficial (Romero, 1984).

Por otro lado, las críticas a los Planes se dirigen fundamentalmente al tipo de financiación previsto. Los empresarios critican que la ayuda a la promoción libre de viviendas sea limitada en el primer Plan y desaparezca totalmente en el segundo. Los sindicalistas y consumidores critican que el tipo de financiación quede fuera del alcance de aquellos sectores que más pueden necesitar vivienda: sectores de rentas bajas y/o inseguras como parados, jubilados, jóvenes, mujeres solas o mujeres cabezas de familia, etc. Hay una verdadera falta de política de vivienda social, más incomprensible aún en el Plan Cuatrienal que se da ya bajo el mandato del PSOE. Para 1988 ha existido un programa anual que, como veíamos en páginas anteriores, ha quedado muy lejos de cumplirse. Se puede decir que nos encontramos en uno de los momentos más problemáticos de la vivienda. Los precios se han disparado en los últimos cuatro años, debido a la especulación y a la inexistencia de un política de vivienda dirigida a garantizar ese bien fundamental a todos los ciudadanos que lo necesitan. Ni por lo que se refiere a las viviendas de compra ni a las de alquiler, la Administración tiene un plan a medio plazo, ni ningún tipo de plan, que posibilite un cierto control social de sus precios. Algunos grandes ayuntamientos han iniciado políticas de suelo dirigidas a frenar la "expulsión" de ciertos sectores sociales de las grandes ciudades. Pero, hoy por hoy, se trata de iniciativas locales que poca incidencia están llamadas a tener en el conjunto del problema. En conjunto, la política de vivienda reciente ha tenido como consecuencia la liberalización del sector olvidando el carácter de bien básico que tiene la vivienda para la mayoría de la población (Gabinete Técnico de C.S. de CC.OO., 1989); es decir, se ha considerado la vivienda básicamente como un bien de inversión.

Pero hay cuestiones más de fondo que son de gran relevancia. Los planes de vivienda deberían estar más ligados a las entidades locales, puesto que éstas son las que mejor conocen la situación tanto en términos de necesidades de vivienda como de posible instrumentación de mecanismos adecuados de acceso a la misma. Pero, al mismo tiempo, en las entidades locales deberá haber voluntad e instrumentos para oponerse a la especulación y una total transparencia informativa cuya inexistencia garantiza, con frecuencia, la actividad de los especuladores. Hasta ahora

no ha existido voluntad política ni mecanismos de control sobre los precios del suelo con lo cual, aún contando con el apoyo del crédito oficial, los precios finales de las viviendas se han disparado de tal manera que han sido prohibitivos para sectores importantes de la población.

Por lo que se refiere a la inversión pública, hay que señalar un aumento notable en los primeros años ochenta -con un decantamiento hacia la obra civil en detrimento de la edificación- que ya se recogía en los índices de licitación anteriormente comentados. Luego Tal inversión para volver a subir desde 1987. Parece, por tanto, fuera de duda que el comportamiento de la Administración es bastante responsable de la evolución del sector.

III.3 Crisis y recuperación de la ocupación en la construcción

El fenómeno sin duda más llamativo es el descenso continuado de ocupados en la construcción entre 1977 y 1988. Vamos a referirnos al cuadro 10 que nos presenta datos para Barcelona, Catalunya y España. En Barcelona el descenso en esos años es de 84.000 trabajadores, un 51,4 % sobre los ocupados que había al comienzo del período indicado. La recuperación que tiene lugar en los últimos tres años, 1986 a 1988, comporta el 19,3 % en relación con la cifra inicial.

En Catalunya el descenso de ocupación en la construcción hasta 1985 es del 47,2 %, unas 108.900 personas. La recuperación posterior es prácticamente igual a la de Barcelona. Pero teniendo en cuenta que la caída había sido menor, la recuperación es, de hecho, también menor. Parece obvio que es Barcelona el eje tanto de la caída como de la recuperación por cuanto la crisis de la construcción va fuertemente ligada a la crisis industrial -que se centra en Barcelona- en una doble dirección: es influída por ella al rebajar el poder adquisitivo de una parte importante de la población e influye en ella al debilitar sectores fuertemente ligados a la dinámica constructora.

En España, donde es el 1984 (no el 1985) el momento en que toca fondo la baja de ocupación, la reducción de personal es de 439.000 personas, lo que equivale a un 35,9 %, notablemente por debajo de Catalunya y Barcelona,

lo que subraya el razonamiento expresado en el párrafo anterior. La recuperación en los últimos tres años, por el contrario, es superior a la que se da en Catalunya y Barcelona, del 24,5 %. Este último aspecto es de importancia, por cuanto pone de manifiesto que la recuperación de la construcción, por lo que a ocupación se refiere, no depende exclusiva-mente de una posible reactivación de zonas industriales, ni tampoco sólo de eventos puntuales como los Juegos Olímpicos en el caso de Barcelona. Tiene que ver con fenómenos más generalizados a los que nos referiremos posteriormente.

Los años de más altas pérdidas de empleo son los últimos de la década de los setenta y los primeros de la década actual. Los expedientes de crisis han sido una fuente muy importante de despidos y aquella ante la que, no sólo por importancia real sino también por simbolismo social los sindicatos han sido más beligerantes, por cuanto las crisis eran interpretadas a menudo como una prueba de fuerza por determinar el volumen óptimo de las plantillas. Sin embargo, los datos con los que podemos contar (cuadros 11 a 13) ponen de manifiesto que la destrucción de puestos uno a uno, silenciosamente, vía conciliación individual, ha acabado teniendo una importancia capital. Los trabajadores afectados por ésta vía han preferido buscar otro trabajo, cambiar de sector, acogerse al paro o a la jubilación anticipada a cambio, en general, de una indemnización que les hacía más fácil la transición. Ciñéndonos a los despidos, la diferencia entre el número de éstos por via individual (cuadro 11) y por via colectiva (cuadros 12 y 13) es muy grande, ya nos refiramos a España ya a Catalunya. En los años de crisis más profunda del sector, por lo que a la ocupación se refiere, 1980-81, el volumen de despidos individuales estaba en torno a los 70.000 en toda España mientras que los colectivos se colocaban alrededor de los 9.000.

En los últimos años las diferencias han sido aún mayores, por más que los números absolutos sean mucho más bajos. Aparece con claridad cada año que la via de la conciliación individual provoca muchos más despidos que los expedientes colectivos.

Un último aspecto llama la atención: el relativamente alto número de despidos a través de conciliación que tienen lugar en los últimos tres años, ya en plena recuperación económica. Ello es una muestra a nuestro entender, de la extraordinaria flexibilidad que tiene la fuerza de trabajo en el sector, gracias al nuevo modelo de tejido empresarial que se ha ido implantando.

Vistas las cosas a través de otro indicador, seña-

laremos que en 1988, mientras Barcelona tiene en la construcción el 67,8 % de la población ocupada que tenía en 1977, España tiene el 88,5 %. En ambas la construcción ha perdido peso en el mercado laboral, pero esta pérdida ha sido muy superior en Barcelona. Parece bastante evidente que en las zonas más industrializadas, o más desarrolladas, la construcción va a tener menos importancia ocupacional que en el pasado aunque en términos de producción el sector se recupere. La razón podría ser doble: por un lado, el superior nivel tecnológico de las empresas, en particular las grandes, que repercute en disminución de personal; por otro, la nueva organización del trabajo, en particular la subcontratación -más practicada allí donde el tejido empresarial es más denso y la demanda más diversificable- que va en la misma dirección.

Las demandas de empleo, en disminución desde 1980 -lo que pone de manifiesto el desánimo de los potenciales trabajadores del sector- vuelve a remontar desde 1985 y lo hace con gran aceleración, superando con creces las puntas de los años anteriores al declive. Es un indicador importante de recuperación del sector y de la atracción que puede ejercer sobre un volumen importante de la población activa.

Convendría ver hasta que punto a estas demandas, que expresan tanto la situación de paro como la esperanza de encontrar trabajo en una coyuntura que parece más favorable que en años anteriores, corresponde una satisfacción efectiva a través de la colocación.

En el caso de Catalunya, y para 1985-86 (Generalitat, Departament de Treball, Direcció General d'Ocupació, 1986) tenemos un número de bajas de demandas en la construcción superior a las demandas que aparecen en el cuadro 14 (85.958 para 1985 y 98.197 para 1986). Es evidente que uno de los factores de cancelación de la demanda, quizá el principal, es la colocación; otros podrían ser el desánimo o la renuncia a trabajar. De cualquier modo el elevado número de bajas pone de manifiesto que se registra una muy notable rotación, sobre todo si tenemos en cuenta que también se dan despidos al mismo tiempo. Todo ello nos habla de una utilización bastante flexible de la fuerza de trabajo.

III.4 El paro

Sin duda, la consecuencia más dramática de la crisis y la reestructuración es el paro. El sector que estudiamos, por tener una gran flexibilidad de contratación, un volumen alto de trabajo descualificado y unas relaciones laborales muy poco reguladas, se ha visto particularmente expuesto al paro. Es como un depósito al que resulta relativamente fácil pasar parte de la fuerza de trabajo de reserva. Con otras palabras, la readaptación del volumen de plantilla ha resultado mucho menos compleja que en otros sectores.

Ya nos hemos referido con anterioridad al primero de los factores señalados al hablar de la eventualidad. Aún con la modalidad de "fijo de obra" introducida en 1972, a las empresas les ha resultado fácil prescindir de una parte importante de las plantillas, si así les convenía, simplemente reduciendo el número de obras a tenor del reducido dinamismo del mercado. Tanto la frágil regulación existente cuanto la debilidad de los sindicatos, jóvenes y con pocos afiliados, supusieron una salida traumática para gran parte de los trabajadores del sector.

Pero es importante también el factor de cualificación de la mano de obra. A mediados de los años setenta, el 45% de la fuerza de trabajo ocupada en la construcción no tenía cualificación alguna. Esta mano de obra, en gran parte eventual, ha sido la más fácilmente sustituible por maquinaria, cuando ha tenido lugar alguna inversión tecnológica o bien aquella de la que se ha podido prescindir al reducir plantilla sin que ello repercutiera negativamente en la productividad, como veíamos anteriormente, o bien es aquélla que puede ser recontratada cuando la coyuntura mejora sin que haya perdido capacidad de rendimiento.

El paro en la construcción ha tenido, por otro lado, sus características específicas. En la década de los sesenta y en los primeros años setenta, cuando el paro era relativamente bajo en nuestro país, la desocupación en la construcción representaba una parte muy importante del mismo. Pero se trataba en gran manera de un paro coyuntural, es decir, duraba lo que se tardaba en encontrar una nueva obra, poco tiempo, debido al "boom" constructor de entonces. En un momento en el que el trabajo de la mayoría de la gente era estable, los ocupados en la construcción se consideraban en situación muy desventajosa por su eventualidad -que repercutía en los ingresos (plus de antigüedad) y en la promoción- pero no tanto por su seguridad en el trabajo que, en la práctica, casi era tanta como en el resto de los ramos.

Pero paulatinamente, a causa de la crisis económica, el paro va aumentando, estabilizándose -haciéndose más estructural- y adquiriendo mayor proporción en el sector, llegando a superar las 400.000 personas en España y las 60.000 en Catalunya durante varios años. De todos modos los aumentos más importantes tienen lugar desde 1979 en adelante, registrándose antes en Catalunya que en el conjunto de España, como puede apreciarse en el cuadro 16. Este dato puede ser interpretado de la manera siguiente: en Catalunya el paro en la construcción es consecuencia de la crisis general y de la baja del poder adquisitivo mucho más que en España en general donde la crisis en la construcción puede ser considerada como desencadenante de la crisis en otros sectores. Aún así, en España la crisis en la construcción tiene más graves consecuencias sobre el trabajo, pues llega a afectar al 36,6 % del ramo en 1984. Teniendo en cuenta tanto la proporción como el número absoluto de activos en el sector, el paro de la construcción es, sin duda una de las consecuencias negativas más importantes de la crisis económica en esta región. Desde 1984 la tasa de paro en Catalunya se sitúa por debajo de la tasa de paro en España, alejándose vertiginosamente de ésta en 1987 y 1988. La razón de la disminución está en la recuperación de la actividad del sector generada por recuperaciones a otros niveles. Pero el agudo diferencial con España se relaciona con una coyuntura muy específica que es la preparación de los Juegos Olímpicos en Barcelona.

El paro en la construcción disminuye desde 1986 (1985 para Catalunya), colocándose un año después por debajo de la media del conjunto de sectores lo que es un indicador más de la recuperación de la construcción en forma diferenciada respecto al resto.

Hasta 1984 las diferencias entre el paro estimado (EPA) y el paro registrado (INEM) son elevadas a favor del segundo recuento, contrariamente a lo que pasaba en otros ramos en los que el fenómeno era el contrario, puesto que la gente no se registraba como parada. La razón está en que la tradición de paro coyuntural en la construcción hacía de éste una condición con la que era necesario contar y a la que se estaba habituado.

Algunas de las características del paro en la construcción como la edad y el sexo muestran también su especificidad en este ramo. Sobre todo el sexo, puesto que apenas trabajan mujeres. La presencia de la mujer en la construcción ha sido tradicionalmente baja y así se mantiene, a pesar de ello la proporción de mujeres paradas supera la de hombres en último año registrado en el cuadro 17. Muy probablemente esto tiene que ver con una menor oferta de trabajos tradicionalmente ocupados por la mujer

en la construcción, los de oficina.

Por edades, la proporción más alta de paro del ramo se sitúa entre los 20 y los 29 años; con tendencia a deterioro en es tramo de edad a lo largo de la última década (cuadro 18). Las razones de tal distribución podrían ser las siguientes. En los extremos de la pirámide edades el paro ha sido substituido por desánimo (no entrar en el mercado de trabajo) o por jubilación anticipada. Entre los 30 y los 59 años la demanda insatisfecha de trabajo tiende a ser menor porque se puede haber encontrado en otros sectores.

III.5 Transformaciones del trabajo

En el cuadro 19 aparece la distribución de los ocupados en el sector, según su situación en el trabajo y según sexo. Lo primero que llama la atención es la escasa presencia de mujeres en todas las categorías contempladas, quizá con la excepción de la categoría de asalariados/as. La construcción ha sido y sigue siendo un sector de trabajo masculino.

En el caso de los asalariados, las mujeres se concentran en las secciones administrativas de las empresas. En España en conjunto, su tendencia a disminuir sigue siendo marcada de año en año. En Catalunya la tendencia parece ser la contraria, si prescindimos de 1988. Quizá la diferencia entre ambas realidades esté en el tamaño medio de las empresas, superior en Catalunya en este caso, y en las consiguientes necesidades administrativas que de ello se derivan.

En el conjunto de España los empresarios suben de número a lo largo del período y también de peso relativo, mientras que el fenómeno contrario se produce en Catalunya. El no tener el desglose entre empresarios con asalariados y empresarios sin asalariados-autónomos, no nos permite mayores precisiones sobre el fenómeno, aunque la diferenciación estadística que, en el caso de España, se mantiene de 1977 a 1982 permite sostener con un cierto fundamento que el crecimiento efectivo se da en segundo colectivo, es decir en empresarios sin asalariados-autónomos. Quizá la diferencia entre Catalunya y España está en el segundo subgrupo, debido a que la estructura empresarial ofrece en Catalunya menos espacio para el autónomo en este ramo que

en otras regiones españolas.

Según algunos indicios, la distancia asalariados--autónomos volvería a reducirse en los dos últimos años en las obras grandes gracias a la reactivación y gracias a las mayores garantías que, frente a la pura autonomía, vuelve a ofrecer trabajar asalariadamente para las empresas, puesto que la especialización permite a éstas competir con ventaja sobre los autónomos. Si analizamos los datos referidos a la afiliación a la seguridad social en el último período (cuadro 6, para Barcelona), percibimos que el crecimiento se da en los asalariados, mientras que los autónomos quedan estancados. La razón de fondo no está únicamente en que aumenten los puestos de trabajo asalariados, al aumentar la producción, sino en la organización del trabajo en el sector que ya no es tan propicia a intercalar autónomos como años atrás. Los autónomos solían ser polivalentes, es decir, conocían el oficio bastante globalmente; la especialización reinante hoy desplaza a este tipo de autónomos frente a las empresas pequeñas que dominan las diversas fases del proceso productivo en el sector.

El eje tradicionalmente más importante de división del trabajo en la construcción, si prescindimos de algunos pocos técnicos como arquitectos y aparejadores que podían tener con la empresa constructora una relación de profesionales liberales, se daba tradicionalmente entre cualificados de cualificación relativamente alta -los oficiales- y peones que no necesitan cualificación alguna y se incorporaban al trabajo proveniendo directamente de las ocupaciones agrícolas, por ejemplo. Esta división tenía una fuerte relación con un proceso de trabajo relativamente integrado si pensamos en hace veinte años, para poner un punto de referencia. En aquel momento los oficiales conservaban un notable control directo sobre su trabajo, puesto que tenían un oficio poco parcelizado que, de todos modos, ya estaba especializándose. Pero, además, tenían un cierto control sobre los peones, control que compartían con las empresas. Las empresas ejercían dicho control a través de una organización del trabajo que ponía el acento sobre la desregulación de la relación laboral -la eventualidad- y sobre el control del producto realizado a través del destajo. Los oficiales lo conseguían gracias a que los peones funcionaban como un apéndice suyo y la estabilidad temporal de aquellos así como su nivel salarial dependía estrechamente de la actividad que los oficiales realizaran.

Con la crisis y la reestructuración este aspecto de la división del trabajo sufre una cierta transformación y aparecen otros rasgos que conviene tener presentes.

Con la crisis económica se desarrolla un nuevo modelo productivo fuertemente basado en la especialización. El oficio de albañil, dominado y practicado en su globalidad hasta entonces por los oficiales, comienza a sufrir también las consecuencias de dicha especialización. Las empresas contratan trabajadores para levantar pared o bien para enyesar o para colocar suelo o para construir andamios. Sólo en las empresas pequeñas que construyen autónomamente en mercados más reducidos o bien entre los autónomos -básicamente dedicados a las reparaciones- se conserva el oficio de albañil íntegro. Con tal especialización las empresas pasan a tener un mayor control sobre el trabajo, pudiendo organizarlo a su conveniencia y los oficiales pierden dicho control. Hoy por hoy esos trabajadores siguen siendo muy cotizados y por tanto están bien pagados, debido a que la crisis ha interrumpido el flujo de aprendizaje del oficio o a que muchos antiguos oficiales están ya jubilados o han ocupado otros puestos socialmente más apetecibles. Pero la especialización se convertirá también en un factor de contención sobre los salarios en cuanto, debido a la misma, sea relativamente menos costoso formar a los trabajadores cualificados -para una sola fase de la construcción- que lo era en el pasado para el entero proceso.

También aparece una nueva cara de la dimensión estabilidad-inestabilidad. La tradicional característica de eventualidad del ramo sufre una radical transformación con la modificación de la Ordenanza Laboral en 1972; desde ese momento el obrero manual podía ser eventual al máximo quince días -el período era mucho más largo para los técnicos- durante los cuales podía ser despedido sin previo aviso, para después pasar a fijo: bien fijo de obra, el caso más común, bien fijo de plantilla. Aquel cambio es muy importante en un país en el que el empleo fijo era la norma y había sido una de las reivindicaciones más sentidas de los trabajadores.

La novedad, de todos modos, estaba en el fijo de obra; su contrato tenía la misma duración de la obra para la que era contratado y se daba por escrito (EAL, 1978). Cuando la obra duraba más de dos años el trabajador tenía derecho a una indemnización, al ser despedido o a pasar a otra obra de la empresa, pero entonces como fijo de plantilla. Estamos hablando de trabajadores eventuales, por supuesto, pero que pueden programar económica y profesionalmente su futuro por un periodo de una cierta duración y no como antes del cambio de la Ordenanza; ello no eliminaba, por supuesto, la posibilidad de ser despedidos al finalizar la obra.

Las nuevas formas de contratación para el conjunto

del mercado de trabajo en España, desde 1984, no significan un cambio tan importante en la construcción como en otros ramos, pero sí un retroceso sobre lo que eran las medidas de 1973, siendo los fijos de obra reales muy pocos en la actualidad, a tenor de lo que dicen los sindicatos. La construcción destaca entre otros ramos por el volumen de contratos temporales, que constituyen la proporción más importante de la contratación específica. En gran parte se trataba de jóvenes y con poco nivel de formación. Los cuadros 21 y 22 señalan la evolución de la temporalidad del empleo en la construcción. Dos son los aspectos que llaman la atención: el primero se refiere a la alta proporción de trabajadores eventuales del ramo que en 1989 se acerca ya al 50%; éste dato podría no ser tan extraordinario tratándose, justamente, de ese sector. Pero es aún más llamativo el crecimiento espectacular de la temporalidad que nos presentan los datos de los tres años que reflejan los cuadros, de los que se podría inferir que no están tan equivocados los sindicalistas que predicen un sector mayoritariamente eventual en pocos años. Todo parece indicar que la mayoría de las nuevas contrataciones siguen esa via.

Sin embargo, el tema merece algunas consideraciones más de detalle. Precisamente por el pasado de la construcción, y a pesar del "retroceso" en términos contractuales, la eventualidad puede que sea, hoy día, menos negativa en la construcción que en otros sectores en términos económicos o laborales. El tener un oficio o una cualificación en el ramo permite obtener unos ingresos aceptables y aún contar con una cierta seguridad en el trabajo, quizá con cortos intervalos de paro, sobre todo en un momento de recuperación como el actual; hasta un cierto punto los jóvenes tienen más posibilidades de ir adquiriendo una cualificación sobre el terreno que les permitirán mejorar su situación en el futuro y con las que no cuentan los jóvenes de otros ramos. Pero en el ámbito de la salud y la seguridad -los accidentes- la temporalidad parece tener en la construcción consecuencias funestas, a tenor de las quejas que en continuación formulan los sindicatos. Sobre este aspecto volveremos posteriormente. En la construcción se configuran nítidamente mercados internos de trabajo diferenciados, sobre la base de la cualificación, por lo que se refiere a trabajadores manuales.

Los oficiales de tipo tradicional, aquellos que tienen un conocimiento global del oficio, pueden tener una alta movilidad, tanto geográfica como empresarial. Cambian con frecuencia de empresa, tienen contratos temporales si están en empresas pequeñas o medianas, pero a cambio de esa

movilidad obtiene ingresos notablemente altos[7]. O bien forman parte de la exigua plantilla de manuales de las empresas potentes; en este caso ganan menos que los anteriores, peor tienen la garantía de la seguridad en el empleo, amén de la antigüedad, y una relativa autonomía en su trabajo (que, entre otras cosas, les permite realizar segundos trabajos sumergidos para incrementar los ingresos).

Luego están los oficiales "especializados", es decir, aquellos que intervienen sólo en una fase del proceso constructor. Se trata de un segmento muy ambivalente que, de todos modos, en la actual coyuntura alcista de la construcción, tienen buenas perspectivas salariales, aunque sea a base de una fuerte movilidad (temporalidad), pero que, como hemos señalado anteriormente, puede ver deterioradas sus condiciones a medida que la especialización se expanda o si tiene lugar un parón en la actividad del sector.

Finalmente, tenemos los peones, para los cuales la movilidad (la temporalidad) es mala por definición por cuanto a la pérdida de un contrato no tiene garantizado otro y sus ingresos no suelen superar -a menudo se quedan por debajo- los mínimos de convenio.

Por último, tenemos que referirnos al aspecto legal del empleo. Tanto en el pasado como hoy en día el trabajo sumergido ha sido menor en la construcción que en otros sectores, aunque no contamos con datos fidedignos para fundamentar tal aserto, si no es algún estudio macro que señala la construcción como el último de los cuatro grandes sectores por lo que a trabajo sumergido se refiere (Ministerio de Economía, 1986). La razón estaba y está en que resulta difícil ocultar las obras y es más difícil, aunque no imposible, ocultar trabajadores en una obra que en un taller de confección o en una empresa de mensajería. La forma tradicional de realización del trabajo sumergido en las empresas de la construcción han sido las horas extras no declaradas; por la organización del trabajo y el sistema de pago, el destajo, esa ocultación ha podido convenir tanto a empresarios como a trabajadores y los sindicatos han podido hacer poco para oponerse a ello. El trabajo sumergido ha sido más frecuente entre los autónomos, en forma de horas no declaradas, aunque no cabe olvi-

---

[7]) En nuestras entrevistas tenemos evidencia suficiente de este fenómeno que hoy dia afecta aún a personas que hace cinco años estaban desempleadas. En tales entrevistas los albañiles basan un esperanzado optimismo en la alta cualificación de la que se encuentran poseedores.

dar que al ser éstos el eslabón débil de la subcontratación se han visto obligados a presentar los papeles en regla respecto a la parte principal de la jornada para obtener trabajo de las empresas.

III.6 La recuperación

La recuperación del mercado viene determinada por algunos factores internos al sector y otros provenientes del contexto externo. Vamos a sistematizarlos puesto que ello nos permitirá valorar mejor la estabilidad o inestabilidad de la recuperación.

En cuanto al motor de la edificación privada, hay que señalar tanto la recuperación del poder adquisitivo en un sector de la población cuanto una visión más optimista del futuro por otros que hasta ahora se habían abstenido de comprar vivienda. Pero en este aspecto no parece que haya datos fehacientes para lanzar las campanas al vuelo puesto que la enorme elevación del precio de las viviendas, tanto de propiedad como de alquiler en las zonas urbanas impide el acceso a las mismas a aquel sector de población más necesitado de ellas, los jóvenes en edad de independizarse, dado que éstos son quienes tienen un trabajo más inseguro, cuando cuentan con alguno. Si bien estos jóvenes, viviendo en casa de sus padres, pueden tener un importante poder de consumo referido a otros bienes, la vivienda es prohibitiva debido a su altísimo precio y a que su tenencia comportaría la constitución, por parte de esos jóvenes, como unidad autónoma de consumo.

Sin embargo, no hay que descuidar la enorme importancia del sector que ha salido de la crisis con un trabajo seguro, en particular aquellos que han visto revalorizarse sus salarios en relación con los salarios medios de la población (particularmente los técnicos y profesionales). En este sector se han desarrollado fuertes exigencias de cambio de vivienda ya sea por motivos funcionales -necesitar una vivienda más grande por el crecimiento de la familia- ya de prestigio -cambiar a vivienda de mejor calidad o a otra zona de la ciudad- ya de remodelación o mejora de la vivienda que se posee.

Quizá tan importante como la demanda de vivienda habitual esté siendo la de edificaciones relacionadas con segunda residencia o con el turismo y el tiempo libre:

apartamentos aislados y urbanizaciones, para compra o alquiler, cuyos clientes potenciales no son sólo españoles, sino también extranjeros; segunda residencia en el mar o la montaña para un sector de población de alto poder adquisitivo, para uso propio o como inversión; hoteles, aparthoteles y diversas infraestructuras turísticas como piscinas, campos deportivos, etc. Basta recorrer la costa mediterránea para percibir la importancia que tiene esta recuperación constructora.

La asociación de hoteleros señala que la contratación de plazas externa al circuito legal se ha incrementado enormemente en 1988 y 1989 lo que, probablemente, también tiene que ver con ese mercado reactivado. Este tipo de edificación, con excepción de los hoteles y las urbanizaciones, puede estar muy bien en manos de pequeñas empresas en un mercado de ámbito local en el que los aspectos referidos al trabajo son más incontrolables y, por definición, más flexibles que en la edificación que tiene lugar en las zonas urbanas de residencia habitual.

Otro factor de no poca importancia es el dinamismo que el dinero negro y, a raiz de él, la especulación inmobiliaria han introducido en el sector. Se ha tratado de un dinero que se ha invertido en la compra de terrenos así como de viviendas posiblemente para su reventa posterior, lo que ha repercutido enormemente en los precios del sector. A lo largo de 1987 y 1988 las constructoras han tenido la edificación vendida antes de realizarla, porque había dinero deseoso de invertir y éste parecía un buen negocio. En 1989 la venta de pisos construídos ya no parece tan fácil lo que pone de manifiesto que la vía especulativa puede haber sido sólo un impulso temporal. De todos modos, la vía especulativa ha tenido también consecuencias negativas a no despreciar, por ejemplo, ha ahogado en ciertas zonas la actividad a causa de la acaparación y la poca transparencia del mercado del suelo urbano que ha provocado. Ello ha llevado a la crisis a pequeñas empresas y ha repercutido aún más drásticamente sobre el mercado de trabajo, exigiendo más flexibilidad para hacer frente a una competencia que tenía otras ventajas.

Por último, no cabría olvidar que la sensación general de recuperación del conjunto de la economía da impulso a empresas y particulares para remodelaciones de edificios, viviendas e instalaciones de diverso tipo que contribuyen también a dar un impulso positivo a la construcción. A tal respecto hay que tener en cuenta la compra de locales por las empresas, la construcción y remodelación de oficinas, etc., que ha tenido lugar con gran profusión en las ciudades grandes.

III.7 Reestructuración y cambio tecnológico

Se suele decir que la construcción ha incorporado niveles de tecnología relativamente bajos por cuanto el proceso de trabajo sigue siendo substancialmente el mismo que hace veinte años. Esta afirmación es cierta sólo relativamente. En todo lo que no es edificación, la innovación ha sido notable: maquinaria para movimiento de tierras, para construcción de carreteras, transporte, nuevos materiales. Dicha innovación ya comenzó en los años sesenta, pero se ha acelerado en la última década. Pero no hay que despreciar la innovación en la edificación por lo que respecta a preparación de materiales (hormigoneras), transporte (grúas y elevadoras), seguridad (redes). Notables también los avances en materiales: prefabricados, estructuras metálicas, etc.

Claro que no cabe olvidar que la elevación de muros y el tabicado, el enyesado -aunque aquí ya se utilizan algunos prefabricados-, los techos y los suelos, la mampostería, etc. siguen sujetos en buena parte al conocimiento y al ritmo artesanos. Pero no totalmente; con las columnas de hormigón levantadas y con ciertos materiales prefabricados puede ser más sencillo aprender el oficio de albañil. Por tanto, aunque para la edificación el tipo de mano de obra no ha variado mucho, podría registrar cambios en un futuro próximo.

Por el contrario, la obra civil ha eliminado la mayor parte del personal que realizaba trabajos puramente manuales, substituyéndolo por maquinaria. El personal que queda es altamente cualificado: conductores de máquinas, proyectistas, técnicos de diverso tipo.

III.8 Las nuevas tendencias

Hay una serie de rasgos comunes a todos los países que presumiblemente van a darse -ya se están dando en parte- también en España, aunque con ciertas características específicas.

Por lo que respecta al personal se da en general disminución del volumen de plantillas de las grandes empresas y aumento de la subcontratación. Este último

aspecto suele ser hoy la forma más habitual de consecución de una flexibilidad en el proceso de trabajo que responda a los altibajos y flexibilice las rigideces del mercado. En algunos países, no en todos, se ha dado un creciente aumento de los autónomos, aunque en muchos casos se han limitado a ciertas actividades en el ramo: yeseros, pintores, rehabilitación.

Las variaciones más importantes han tenido lugar en la estructura empresarial y en la caracterización interna de las empresas, en varios aspectos. El más llamativo quizá es la relación entre grandes y pequeñas empresas que refleja una importante forma de división del trabajo en el sector. Los aspectos claves se refieren al papel dirigente de las grandes empresas y al grado de especialización de las pequeñas. Normalmente las empresas grandes tienden a consolidar su hegemonía controlando un proceso cada vez más especializado en el que las pequeñas no llegan a tener control más que de una pequeña parcela.

La gran empresa constructora se convierte, cada vez más, en empresa intermediaria de servicios, entre el cliente y las empresas subcontratistas que son las que realmente realizan la obra. Para ello tiene que cultivar dos tipos de relaciones; en primer lugar, la relación con los orígenes de los grandes proyectos: administración, inmobiliarias, grandes despachos de arquitectos; a menudo las relaciones personales y las afinidades políticas tienen aquí gran importancia y esas empresas dedican medios notables a las relaciones públicas. En segundo lugar, la relación con la red de subcontratistas; en tiempos de crisis las grandes empresas tenían ofertas suficientes de estas empresas; hoy necesitan contar con una red segura, que van especializando, para poder sostener una competencia que se basa cada día más en la especialización (CC.OO., s.f.).

Hay importantes instrumentos a través de los cuales la gran empresa mantiene una posición privilegiada sobre la pequeña. El primero es el proceso mismo de especialización-subcontratación. Este proceso impide a la pequeña empresa competir seriamente por la adquisición de obras de envergadura; puede hacerlo la pequeña empresa no especializada, pero en tal caso la competición es exclusivamente por obra pequeña. De no ser así, la empresa pequeña no puede acceder a la obra si no es por subcontratación; pero, a su vez, la subcontratación profundiza el proceso de especialización. El otro instrumento es la competencia técnica de la gran empresa. Como señalaba un aparejador de una gran empresa entrevistado: "la gran empresa constructora es una consultora técnica". Tiene sus propios arquitectos o está en conexión estrecha con un

despacho; dispone de los profesionales adecuados para dirigir y gestionar la obra. Por último, la gran empresa tiene una importante capacidad de "lobby", gracias a sus conexiones técnicas y políticas a todos los niveles.

Los sindicatos rechazan que la empresa subcontratista haya de ser considerada empresa, puesto que no tiene responsabilidad sobre obra, sino sobre trabajadores. Propugnan, en consecuencia, que sea la empresa constructora principal la que se haga cargo de todo. La dinámica económica en el ramo no va por ese camino, sino por el de la configuración de un nuevo tipo de empresa que es un conglomerado con una cabeza pensante y varios brazos actuantes. No parece que este proceso tenga vuelta de hoja.

Pero siendo así, ésto tiene repercusiones importantes sobre las relaciones laborales, la principal de las cuales es la multiplicidad de modelos laborales que pueden darse en una misma obra. Las varias empresas que trabajan pueden tener condiciones salariales y de trabajo diversas así como diversos grados de institucionalización de las relaciones laborales (respecto a sindicatos, delegados, grado de regulación, asociacionismo patronal). Las propias plantillas de las empresas que trabajan en una obra pueden variar enormemente; la gran empresa puede tener una plantilla casi exclusivamente técnico-administrativa, mientras que las empresas pequeñas pueden tenerla totalmente manual. Obviamente, la estructura de la plantilla depende también del subsector al que pertenezca la empresa. A pesar de todo, las empresas grandes que se dedican a la edificación tienen una proporción de manuales muy superior a aquellas que se dedican a la obra civil. Por supuesto, los pequeños subcontratistas dedicados a edificación la tienen mayoritariamente manual.

Otro aspecto de importancia es el grado de diversificación de las grandes empresas. En nuestro país, salvo contadas excepciones, la gran empresa de la construcción sigue centrada en su actividad tradicional ya sea de edificación ya de obra pública. En otros paises esas grandes empresas se están diversificando hacia el sector servicios: por ejemplo, llevando el mantenimiento de las obras realizadas o investigando en ingeniería de nuevas técnicas de construcción o de nuevos materiales; en algunos casos también fabricando esos nuevos materiales. Esta diversificación da a tales empresas una mayor capacidad no sólo de negocio sino de dirigir el modo de construir en el futuro en los propios paises y en otros.

En algunos paises -quizá Italia es el caso más relevante- está presente un fenómeno que da una dimensión totalmente diversa a la pequeña empresa, el cooperativismo.

Ello implica la búsqueda de clientes, gestión contable y maquinaria común, pero no se puede decir que este sea un modelo generalizable.

III.9 Las futuras tendencias en España

Es lógico esperar que el nivel de producción en el sector de la construcción seguirá en aumento, sobre todo si tenemos en cuenta la perspectiva de una cada vez mayor semejanza con los otros paises de la CEE.

Las necesidades de edificación seguirán en aumento. Hay varias razones para pensar así. La población española es relativamente joven, las cohortes que están llegando a edad de independizarse o de contraer matrimonio son aún bastante numerosas. Se trata, por tanto, de muchas personas que necesitarán vivienda. Pero además, el parque de viviendas construído en los años cincuenta y sesenta es, en buena proporción, de baja calidad; es lógico pensar que muchas de esas viviendas tendrán que ser reparadas o sus dueños querrán remodelarlas o dotarlas de mejor calidad o cambiarlas. Las necesidades, pues, desde este punto de vista no están cubiertas ni mucho menos.

Las necesidades de turismo y tiempo libre tampoco han tocado techo. Segundas residencias, apartamentos para turistas, urbanizaciones, etc., son otras tantas necesidades de edificación a la que accederán ciertos sectores de la población a medida que vayan adquiriendo un nivel de renta superior. Pero, asímismo, muchos más ciudadanos de la Europa central y nórdica de los que actualmente ya la tienen, pueden adquirir una segunda residencia en las costas españolas.

España tiene una dotación de infraestructuras y equipamientos inferior a la media europea. Por tanto, también aquí podemos suponer que la perspectiva es de crecimiento por lo que respecta a la obra civil.

Sin embargo, la perspectiva de crecimiento del negocio de la construcción puede tener también otras consecuencias. Entre ellas la penetración de empresas europeas en España. Hay ciertos indicios de que se trata, en particular, de empresas italianas y francesas. La penetración se da, según los expertos, principalmente a través de compra de empresas medianas o de acuerdos de

colaboración con las mismas, con la perspectiva de convertirlos en empresas grandes. Pero las constructoras extranjeras pueden buscar la penetración también a través de vías indirectas, en otros sectores a través de los cuales luego pasar a la construcción[8].

---

[8]) Es el caso reciente de la empresa francesa Bouyges que ha logrado una participación muy importante en el Banco Central.

Cuadro 23

ELECCIONES SINDICALES EN LA CONSTRUCCION DE LA PROVINCIA DE BARCELONA
(Empresas y trabajadores que han participado en las elecciones)

TAMAÑO DE LAS EMPRESAS	EMPRESAS 1982 Núm.	EMPRESAS 1982 %	EMPRESAS 1986 Núm.	EMPRESAS 1986 %	TRABAJADORES 1982 Núm.	TRABAJADORES 1982 %	TRABAJADORES 1986 Núm.	TRABAJADORES 1986 %
10 o menos trabaj.	48	17,5	90	25,1	396	3,1	732	6,0
11 a 25 trabaj.	103	37,4	147	40,9	1816	14,4	2396	19,7
26 a 50 trabaj.	69	25,1	65	18,1	2442	19,3	2333	19,1
51 a 100 trabaj.	34	12,4	36	10,0	2404	19,0	2360	19,4
más de 100 trabaj.	21	7,6	21	5,8	5601	44,2	4365	35,8
TOTAL	275	100	359	100	12659	100	12186	100

Fuente: elaborado con la base de datos sobre elecciones sindicales de la CONC.

Cuadro 24

ELECCIONES SINDICALES DE 1982 EN LA CONSTRUCCION DE LA PROVINCIA DE BARCELONA
(Representantes sindicales o delegados obtenidos por cada candidatura)

	CC.OO		U.G.T		Otros		*		Total	
TAMAÑO DE LAS EMPRESAS	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
10 o menos trabaj.	22	45,8	19	39,6	3	6,2	4	8,3	48	100
11 a 25 trabaj.	62	60,2	31	30,1	1	1,0	9	8,7	103	100
26 a 50 trabaj.	78	54,2	51	35,4	4	2,8	11	7,6	144	100
51 a 100 trabaj.	74	48,0	45	29,2	10	6,4	25	16,2	154	100
más de 100 trabaj.	146	69,5	12	5,7	17	8,1	35	16,7	210	100
TOTAL	382	58,0	158	24,0	35	5,3	84	12,7	659	100

* listas no sindicales

Nota: 1=Número de delegados, 2= % sobre total para cada tamaño de empresa.

Fuente: Elaborado a partir de la base de datos sobre elecciones sindicales de la CONC.

Cuadro 25

ELECCIONES SINDICALES DE 1986 EN LA CONSTRUCCION DE LA PROVINCIA DE BARCELONA
(REPRESENTANTES SINDICALES O DELEGADOS ELEGIDOS EN 1986 POR CADA CANDIDATURA)

	CC.OO		U.G.T		*		U.S.O		C.S.C		Otros		Total	
TAMAÑO DE LAS EMPRESAS	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
10 o menos tr.	48	53,3	42	46,7	--	--	--	--	--	--	--	--	90	100
11 a 25 trabj.	76	51,7	59	40,1	10	6,8	1	0,7	--	--	1	0,7	147	100
26 a 50 trabj.	67	44,4	65	43,0	16	10,6	3	2,0	--	--	--	--	151	100
51 a 100 trabj.	70	45,5	61	39,6	18	11,7	--	--	2	1,3	3	1,9	154	100
más de 100 tr.	98	47,3	73	35,3	20	9,7	--	--	--	--	16	7,7	207	100
TOTAL	359	47,9	300	40,1	64	8,6	4	0,5	2	0,27	20	2,7	748	100

* listas no sindicales

Fuente: Elaborado a partir de la base de datos sobre elecciones sindicales de la CONC.

Cuadro 26

ELECCIONES SINDICALES DE 1982 EN LA CONSTRUCCION DE LA PROVINCIA DE BARCELONA

(Número de empresas en las que resultó elegido sólo una lista sindical)

	CC.OO		U.G.T		OTROS		*		Total	
TAMAÑO DE LAS EMPRESAS	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
10 o menos trabaj.	22	45,8	19	39,6	3	6,2	4	8,3	48	100
11 a 25 trabaj.	62	60,2	31	30,1	1	1,0	9	8,7	103	100
26 a 5o trabaj.	33	55,9	22	37,3	1	1,7	3	5,1	59	100
51 a 100 trabaj.	8	44,4	7	38,9	1	5,6	2	11,1	18	100
más de 100 trabaj.	7	87,5	1	12,5	--	--	--	--	8	100
TOTAL	132	55,9	80	33,9	6	2,5	18	7,6	236	100

* listas no sindicales

Fuente: Elaborado a partir de la base de datos sobre elecciones sindicales de la CONC.

Cuadro 27

ELECCIONES SINDICALES DE 1986 EN LA CONSTRUCCION DE LA PROVINCIA DE BARCELONA.
(NUMERO DE EMPRESAS EN LAS QUE RESULTO ELEGIDO SOLO UNA LISTA SINDICAL EN 1986)

	CC.OO		U.G.T		*		U.S.O		C.S.C		Otros		Total	
TAMAÑO DE LAS EMPRESAS	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
10 o menos tr.	47	52,8	42	47,2	--	--	--	--	--	--	--	--	89	100
11 a 25 trabj.	76	51,7	59	40,1	10	6,8	1	0,7	--	--	1	0,7	147	100
26 a 50 trabj.	25	44,6	25	44,6	5	8,9	1	1,8	--	--	--	--	56	100
51 a 100 trabj.	11	40,7	13	48,1	2	7,4	--	--	--	--	1	3,7	27	100
más de 100 tr.	5	50,0	4	40,0	--	--	--	--	--	--	1	10,0	10	100
TOTAL	164	49,8	143	43,5	17	5,2	2	0,6	--	--	3	0,9	329	100

* listas no sindicales
Fuente: Elaborado a partir de la base de datos sobre elecciones sindicales de la CONC.

Cuadro 28

DIFERENCIAS DE SALARIOS DE LA CONSTRUCCION RESPECTO OTROS SECTORES
(salario hora sector/salario hora construcción)

Fción. de productos metálicos,constr. de maquinaria, equipo mecánico e instrumentos de precisión

	1976	1982	1987
Título medio	1,14	1,01	1,12
Oficial Administr.	1,12	1,08	1,19
Oficial 1ª Operario	1,08	1,18	1,28
Peón	0,91	1,14	1,10

INDUSTRIA QUIMICA	1976	1982	1987
Titulado medio	1,02	1,16	1,26
Oficial Administr,	1,11	1,20	1,19
Oficial 1ª Operario	1,15	1,32	1,41
Peón	1,17	1,11	1,31

INDUSTRIA TEXTIL	1976	1982	1987
Titulado medio	0,84	0,91	1,01
Oficial Administr.	0,94	0,90	0,97
Oficial 1ª Operario	1,08	0,92	0,96
Peón	0,89	0,87	0,91

Fuente: Elaborado en base a datos de Salarios, del INE.

Cuadro 29

EVOLUCION SALARIAL EN LA CONSTRUCCION. PROVINCIA DE BARCELONA

	Revis. 1977	Conv. 1978	Conv. 1979	Conv. 1980	Conv. 1981	Conv. 1982	Rev. 1983	(1) 1984	(2) 1985	Conv. 1986	Rev. 1987
ENCARGADO	37767	43767	49368	56773	63420	71918	79752	85735	91866	100439	105492
	(16%)	(12,7%)				(10,9%)					
OFICIAL 1ª OPERARIO	32735	38749	44115	50732	56667	64260	71223	76563	82038	89698	94216
	(18,3%)	(13,8%)				(10,8%)					
PEON ORDINARIO	26361	32370	37367	42972	47995	54426	60434	64966	69611	76107	79948
	(22,7%)	(15,4%)				(11,0%)					
JEFE SERVICIO	46123	52120	58660	67459	75352	85449	94954	102076	109371	119564	125602
	(13%)	(12,5%)				(11,1%)					
ARQUITECTO TECNICO	41302	47300	53410	61421	68608	77801	86444	92927	99568	108848	114344
	(14,5%)	(13%)				(11,1%)					
AUXILIAR ADMINISTR.	26269	29270	35550	40882	45666	51785	57489	61800	66216	72387	76043
	(11,4%)	(21,4%)				(11,0%)					
			(15%)	(11,7%)	(13,4%)			(7,5%)	(7,15%)	(9,3%)	(5%)

NOTAS: (1):Pacto UGT-FEC, (2):UGT-Patronal.

( ):Incremento Anual.

Fuente: Elaborado a partir de los Convenios Colectivos de la Industria de la Construcción, de la Provincia de Barcelona.

Cuadro 30

DIFERENCIAS SALARIALES EN LA CONSTRUCCION
SEGUN CONVENIOS

	1977	1979 a 1987 *
Jefe servicio/aux.administ.	1,75	1,65
Oficial 1ª operario/peón.	1,24	1,18
Arquitecto téc./encargado.	1,09	1,08
Peón ord,/aux.administrat.	1,003	1,05

* de 1979 a 1987 se mantienen constantes las mismas diferencias salariales.

Fuente: Elaborado a partir de los Convenios Colectivos del sector de la Construcción,de la provincia de Barcelona.

Cuadro 31

DIFERENCIAS SALARIALES EN LA CONSTRUCCION, SEGUN LA PUBLIC. "SALARIOS"

	1976	1982	1987
Jefe equipo/aux.adm.	1,93	1,69	1,96
Ofic.1ª operario/peón	1,73	1,52	1,55
Perito/ Jefe equipo	1,37	1,30	1,27
Peón/aux. administ.	0,90	0,85	0,88
Ingeniero/ peón	3,57	3,63	3,38

Fuente: Elaborado en base a datos de SALARIOS, del INE.

Cuadro 32

ACCIDENTES LABORALES CON BAJA EN LA CONSTRUCCION

	BARCELONA				CATALUÑA			
	LEVES	GRAVES	MORTALES	TOTAL	LEVES	GRAVES	MORTALES	TOTAL
1977	22.082	268	29	22.379	32.021	389	52	32.462
1978	20.235	234	31	20.500	29.281	353	52	29.686
1979	14.657	198	25	14.880	22.091	295	48	22.434
1980	10.103	148	24	10.275	15.578	237	37	15.852
1981	7.442	129	13	7.584	11.836	211	28	12.075
1982	6.296	121	20	6.437	10.336	212	30	10.578
1983	5.703	125	15	5.843	9.804	230	33	10.067
1984	5.076	116	12	5.204	8.963	191	24	9.178
1985	5.1o2	114	8	5.224	8.798	174	13	8.985
1986	6.050	96	20	6.166	10.304	171	30	10.505
1987	8.243	156	16	8.415	13.547	257	33	13.837
1988	12.159	250	38	12.447	18.866	408	53	19.327

Fuente: elaborado en base a Siniestralitat laboral, del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.

Cuadro 33

ACCIDENTES LABORALES CON BAJA EN LA CONSTRUCCION EN ESPAÑA

	LEVES	GRAVES	MORTALES	TOTAL
1977	S.D	S.D	S.D	157555
1978	S.D	S.D	S.D	144556
1979	120805	2232	286	123323
1980	95997	2080	234	98311
1981	80520	2080	230	82830
1982	75094	2235	226	77555
1983	69746	2025	183	71954
1984	58932	1601	194	60727
1985	59070	1533	195	60798
1986	69084	1794	214	71092
1987	85633	2156	224	88013
1988	101370	2586	302	104258

Fuente: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo, Memoria de Actividades, y Ministerio de Trabajo y S.S Anuario de Estadística Laboral.

Cuadro 34

CONSTRUCCION: INDICES DE SINIESTRALIDAD

	INDICE DE MORTALIDAD(1)		INDICE DE SINIESTRALIDAD(2)	
	CATALUÑA	ESPAÑA	CATALUÑA	ESPAÑA
1977	0,22	S.D	138,5	130,3
1978	0,24	S.D	136,0	123,6
1979	0,24	0,26	111,6	111,0
1980	0,22	0,23	92,5	94,6
1981	0,19	0,24	82,3	85,7
1982	0,20	0,24	69,5	81,2
1983	0,22	0,19	66,9	77,1
1984	0,17	0,24	64,5	74,8
1985	0,11	0,25	76,0	78,7
1986	0,25	0,26	86,8	85,7
1987	0,23	0,24	97,2	94,9
1988	0,33	0,30	121,9	102,0

NOTAS: (1):en tanto por mil de accidentes mortales sobre media anual de ocupados en el sector.
(2):en tanto por mil de accidentes laborales con baja sobre media anual de ocupados en el sector.

Fuente: Elaborado en base a los datos de Siniestralidad laboral, del Departament de Treball;Memoria de Actividades, del Ministerio de Trabajo y S.S; y EPA, del INE.

IV LAS RELACIONES LABORALES EN EL SECTOR: ASPECTOS GENERALES

IV.1 Introducción

Las relaciones laborales en la construcción se han caracterizado tradicionalmente por el bajo grado de regulación. Gran parte de los trabajadores no han sido ni son estables con lo cual las condiciones salariales y de trabajo pactadas entre sindicatos y empresarios les han afectado en menor medida por su menor vinculación con la empresa. Tradicionalmente se ha dado una diferencia entre los fijos de plantilla y los eventuales (eventuales en cuanto tales y "fijos de obra"). Los primeros han tenido mayor vinculación con las empresas y con ello un tratamiento diverso de sus condiciones salariales y de trabajo. Pero también más derechos sindicales y laborales. Los segundos, al estar menos protegidos por normas y regulaciones, han sido más fácil pasto de unas relaciones laborales en las que el personalismo y el paternalismo han sido los ejes.

IV.2 La negociación colectiva

Los contenidos básicos de ordenación de las relaciones laborales en la construcción han tenido carácter provincial. Existen pocos convenios de empresa. Pero hay un aspecto que llama poderosamente la atención: junto con la precariedad del trabajo en el sector, tenemos la existencia de un convenio provincial que abarca a todas las empresas del ramo y detalla multitud de aspectos. El problema básico es saber hasta qué punto dicho convenio se cumple.

La estructura de la negociación colectiva en el sector de la construcción no difiere de lo que es la estructura teórica en la mayoría de los ramos. Hay convenios de sector, que tienen según la tradición heredada de la restauración de la negociación bajo el franquismo un ámbito provincial. No existen convenios de empresa sino meramente pactos sobre cuestiones muy específicas.

Los sindicatos han planteado en algún momento de la

historia reciente, la ampliación del ámbito provincial de los convenios a un ámbito más amplio de Autonomía, por ejemplo, o de toda España al estilo de químicas o textil. No se ha llegado a ese objetivo por varios motivos. Los propios sindicatos no se han acabado de decidir por un convenio de ámbito estatal debido a la existencia de una estrategia ambivalente: ampliar el ámbito podía garantizar obtener mejores condiciones para los trabajadores de las provincias sindicalmente menos fuertes; renunciar a un ámbito más pequeño en el que ya existía una larga tradición podía suponer perder la posibilidad de conseguir mejores condiciones en las provincias más sindicalizadas que luego habrían tenido efecto de arrastre sobre las menos sindicalizadas. Probablemente ha prevalecido el segundo punto de vista a causa de la recesión sindical que ha supuesto la crisis económica. Sin embargo, los sindicatos desde 1979 por un convenio de ámbito Catalunya sin conseguirlo, principalmente por la oposición de las empresas.

Tampoco la patronal ha sido muy proclive a la ampliación, pues las empresas que cuentan organizadamente, las grandes, tienen sus propios acuerdos, actúan descentralizadamente en varias provincias aprovechando -respeto a las empresas pequeñas- el diferencial en costes salariales que hay entre una provincia y otra; asumir Convenios de ámbito más amplio habría supuesto tener más difícil esta capacidad de maniobra.

A pesar de todo, la negociación colectiva en la construcción es de la más unificada que existe; hay un solo convenio provincial, mientras que ramos como el Metal o las Artes Gráficas u otros tienen varios. Pero esta simplicidad teórica en su estructura dice poco de lo que es la cuestión clave en términos de relaciones laborales y de regulación: la eficacia real (el cumplimiento) de lo negociado. Esta es la cuestión que principalmente nos va a ocupar en este capítulo junto con el análisis de las condiciones objetivas, pactadas y reales. Un líder empresarial importante definía la cuestión con mucha precisión diciendo: "el convenio es un punto de referencia, las relaciones laborales cambian según las empresas". En el fondo se esta señalando que la realidad depende menos de normas y de acuerdos escritos que de las características de los actores sociales que se enfrentan en la aplicación de esas normas y en la solución de los conflictos diarios.

La impresión que se obtiene entrevistando tanto a sindicalistas como a empresarios o a técnicos que intervienen directamente en la gestión del personal es que el convenio de la construcción es un punto de referencia con modalidades de cumplimiento efectivo muy diversas según el

tipo de empresas o según temáticas. Por ejemplo, durante la crisis muchas empresas pagaban por debajo del convenio, mientras que en el actual momento de recuperación pagan por encima. Por el contrario, hay una cierta evidencia de que muchas empresas se quedan hoy por debajo de lo acordado en convenio en lo que se refiere a jornada y a formas de contratación.

Partiremos de una hipótesis de baja eficacia de la negociación en general y de eficacia diferenciada en particular: es decir para ciertos tipos de trabajadores o ciertos tipos de empresas la negociación sería eficaz mientras que para otros lo es mucho menos. Hay varias razones que nos impulsan a dirigir la investigación por esos derroteros.

La primera, a la que ya hemos aludido en varias ocasiones -y ahora sólo mencionaremos- es la baja vinculación legal de una gran mayoría de los trabajadores con las empresas. No cabe deducir de ahí solamente la posibilidad de incumplimiento del convenio a la baja, sino también al alza. Un caso muy frecuente hoy es que los oficiales eventuales reciban salarios más altos que lo marcado en Convenio o tengan las horas extra mejor pagadas de lo que aquel señala, pero diferenciadamente, es decir, con salarios muy desiguales de uno a otro aún dentro de la misma empresa y más aún, por supuesto, entre empresas.

En segundo lugar, hay que contar con la existencia de una proporción muy grande de empresas no sólo pequeñas sino aún pequeñísimas, con la parte mayoritaria de sus plantillas "circulante", cambiante de un año para otro. La hipótesis que aquí se plantea, validada en bastantes entrevistas, es que el convenio no se cumple en términos de mínimos, en parte debido a la presión que realizan los grandes sobre los costos de producción a través de la subcontratación. Los controles, tanto sindicales como de la inspección resultan muy difíciles en este tipo de empresas. Nosotros mismos hemos podido comprobar que los trabajadores en situación más precaria no conocen los derechos que les da el convenio y hasta son reacios a manifestar las condiciones reales salariales y de jornada en que se encuentran.

En tercer lugar, no hay que olvidar la facilidad que existe de cerrar empresas y hacerlas aparecer con nombre nuevo, en una localidad diferente. Esta "movilidad" coincide poco con la estabilidad que requerirían normas y reglas para ser cumplidas. Se puede objetar que este fenómeno no es propio de la construcción, pero en ningún ramo se da tan radicalmente como en éste. A la pequeña empresa le basta un despacho pequeño -a veces en la

vivienda del empresario- y un almacén en el que guardar la maquinaria indispensable, mientras que la empresa textil, la del metal, de artes gráficas, de madera, del comercio tienen un local con unas instalaciones que resulta difícil hacer desaparecer porque son parte esencial del proceso productivo. Una vez más, burlar el cumplimiento del convenio con aquel tipo de empresa resulta relativamente sencillo.

Por último, hay que referirse a la baja densidad afiliativa sindical en el ramo. Es verdad que los sindicatos son capaces de parar las obras, en una huelga, sobre todo en las grandes ciudades, porque tienen una fuerza social que trasciende la afiliación y que se lo permite. Pero otra cosa muy distinta es hacer cumplir el convenio. Quizá por esta razón los propios sindicalistas se lamentan de que la inspección es poco consistente y resulta poco exigente ante situaciones de incumplimiento de lo regulado. Por lo demás la debilidad de sindicación y la consiguiente desregulación son características del sector en todos los paises, por más que en España se den de forma llamativa. Debido a la importancia de este tema, vamos a profundizar en él antes de pasar a examinar el contenido real de las relaciones laborales. Pero, como complemento, será, necesario que también dediquemos atención a la organización y representación patronales además de a las sindicales.

IV.3 Organización y representación sindical

El problema que nos podemos plantear es doble: el de la representatividad de los sindicatos como organizaciones articuladoras de intereses de los trabajadores y el del tipo de participación de éstos en las actividades y políticas que los sindicatos llevan a cabo. Vamos a examinar este problema a nivel del sector que nos ocupa.

IV.3.1 Elecciones sindicales

Vamos a iniciar esta cuestión refiriéndonos a las elecciones sindicales en el sector en sus dos últimas

convocatorias, la de 1982 y la de 1986, los datos de las cuales aparecen en los cuadros 23 a 27.

Son datos referidos a la provincia de Barcelona, por tanto parciales respecto al panorama español, pero seguramente indicativos por cuanto dicha provincia es una de las que tienen mejor estructura sindical y más larga tradición de asociacionismo obrero y de acción sindical entre los trabajadores del ramo.

El dato más llamativo, sin duda, es el referido al número de trabajadores participantes en dichas elecciones así como el número de empresas en que se realizan elecciones. El número de trabajadores que varía poco de 1982 a 1986 y, en todo caso, es muy bajo, representando sólo en torno al 20 % de los asalariados del sector, mientras que aumenta notablemente el número de empresas.

Es una proporción realmente reducida, pero el desglose del número de trabajadores que participan en el proceso electoral nos permite profundizar más en su significado. En empresas de hasta diez trabajadores tenemos sólo el tres por ciento de los participantes. Ahora bien, si tenemos en cuenta que ahí se concentra el 40% de la población asalariada comprenderemos que es justamente en la empresa pequeña donde se encuentran las más grandes dificultades para la representación sindical. Las razones son de varia índole. Están, en primer lugar, las legales, al no prever el Estatuto de los Trabajadores elección de representantes en empresas con menos de seis trabajadores. Hay otras razones de tipo sindical-práctico como la dificultad de conseguir afiliados o aún candidatos para las elecciones en empresas en que la estabilidad laboral es privilegio de unos pocos o donde las relaciones laborales tienen un corte tan personalista y paternalista. A pesar de que los eventuales con tres meses de antigüedad pueden presentarse a las elecciones, la inseguridad de recontratación dificulta encontrar candidatos[9]. En realidad, la diferenciación de trato en condiciones salariales y de trabajo entre los trabajadores, que es la tónica en la pequeña empresa no sólo dificulta la sindicación, sino también el encontrar un representante del personal; éste tendría que hacer un esfuerzo tal de "reagrupación de intereses" que queda por encima de la posible buena

---

[9]) La propia movilidad laboral del sector impide la identificación del trabajador como miembro estable del colectivo empresa, mientras que si pueden sentirse más fácilmente miembros del ramo. Esto es evidente si se tiene en cuenta que el trabajador de la construcción ha estado socialmente muy marcado siempre.

voluntad de la mayoría de los trabajadores.

A pesar de ello, los datos nos ponen de manifiesto que los sindicatos han realizado un importante esfuerzo de expansión justamente en esta franja de empresas, conscientes de la tendencia a la concentración de los trabajadores en la empresa pequeña. Tal esfuerzo prácticamente ha doblado el número de empresas de esa franja que han realizado elecciones, así como aumentado, en forma muy notable, el de las empresas en la franja siguiente, de once a veinticinco trabajadores. De ahí en adelante los datos de 1986 repiten prácticamente los de 1982 por lo que se refiere al número de empresas y rebajan ligeramente el número de trabajadores lo que, sin duda, es debido a una generalizada disminución de las plantillas.

Por lo que respeta al número de trabajadores de empresas de cién y más las cosas se asemejan mucho más a lo que sucede en otros ramos. Las plantillas de las empresas de esa franja que participan en elecciones equivalen casi a la mitad de todos los trabajadores que participan en aquellas, a pesar de que no constituyen sino el 20 % de los trabajadores del sector. Por tanto, la representatividad electoral en esta franja de empresas es notablemente alta. También aquí las razones son fácilmente identificables. La afiliación sindical, así como las secciones sindicales, están en estas empresas. Los delegados y comités mantienen unas relaciones laborales con la dirección de la empresa regidas por normas objetivas o por costumbres consolidadas; ello facilita no sólo la presentación de candidaturas para representantes del personal, sino también el trabajo de "agrupación de los intereses" de los trabajadores por parte de los delegados electos.

En 1982 en torno al 82 % de los delegados son de CC.OO. y UGT, los dos sindicatos claves del ramo; siendo su presencia más notable, de todos modos, en las franjas intermedias que en las extremas, por tamaño de empresas. CC.OO. tiene la mayoría, siendo su ventaja sobre UGT mucho más notable en las empresas grandes que en las pequeñas. Cuatro años más tarde el panorama ha tenido cambios no pequeños. Los dos sindicatos mayoritarios han aumentado su presencia hasta el 88,%, tanto a costa de los no afiliados como de otros sindicatos. Pero lo más llamativo es que han aumentado ostensiblemente su presencia allí donde ésta era menor: en las empresas de hasta diez trabajadores y en las empresas grandes.

Vale la pena detenerse a reflexionar sobre las posibles razones de este fenómeno que tiene mucho que ver con la política sindical ante la crisis. La presencia sindical en las pequeñas empresas, aunque sea a través del

leve vínculo que pueden representar los delegados significa que CC.OO. y UGT han empezado a penetrar en la pequeña empresa más estable, probablemente aquella que en la primera parte de esta investigación calificábamos de especializada. De seguir esta tendencia, se puede suponer que este tipo de empresa va a ir pasando de la desregulación total que tenía durante la crisis a un cierto grado de regulación.

El aumento de representantes pertenecientes a los dos sindicatos mayoritarios en las grandes empresas se da a costa de las listas no sindicales principalmente. Esto quiere decir que avanza en esas empresas la conciencia de la validez de los sindicatos como instrumentos de reivindicación probablemente por la capacidad de incidencia que tienen a nivel de sector y que no tienen aquellos que únicamente están presentes en una empresa. También hay que señalar que en 1986 la UGT disminuye su distancia respeto a CC.OO., fenómeno que tiene lugar sobre todo en la empresa grande.

Por tanto, la presencia sindical en la construcción tiene unas características respeto a otros ramos que es conveniente destacar. El "mapa sindical" es poco complejo al estar prácticamente dominado por CC.OO. y UGT, en las elecciones de 1986 ya con presencia bastante equiparada; esto probablemente ha facilitado la unidad de acción que ha caracterizado el sector en el último período. La presencia sindical a través de los Comités de empresa es particularmente importante en las grandes empresas, al celebrarse elecciones en la mayoría de las mismas. Pero sigue siendo insignificante en la franja de empresas menores, al ser elegidos allí muy pocos representantes del personal.

Pero es conveniente entrar más a fondo en el papel que la representación de los trabajadores juega en las relaciones laborales, puesto que el resultado de las elecciones sindicales es sólo uno de los posibles aspectos.

Hay un fenómeno que podríamos llamar "unitarismo" sindical de los trabajadores y que se refleja en los cuadros bajo el epígrafe de "lista única" en las elecciones sindicales del 1982 y 1986. En el 85 % de los centros en que se hacen elecciones en 1982 y en el 91 % en 1986 los dele-gados pertenecen a una sola candidatura; ello se da con mayor proporción en los casos de CC.OO. y UGT que en otros sindicatos o que en listas no sindicales. En las empresas de menos de veintiseis trabajadores esta "unicidad" tiene lugar al 100 % y en la franja entre veintiseis y cincuenta al 85 %. Ciertamente, en parte el fenómeno se explica por la inexistencia de sindicatos en esas empresas, por lo cual el sindicato que convoca las

elecciones las gana al 100 %; pero en parte esa inexistencia de sindicatos hace poco comprensible para los trabajadores la lucha electoral entre sindicatos.

La posible discrepancia se da sólo en empresas medianas o grandes -recordemos los criterios de distribución por tamaños en sector- aunque la unicidad es muy notable: hay "sindicato único", por lo que a representación del personal se refiere -y teniendo en cuenta el sistema electoral existente es presumible que haya sindicato único a todos los efectos- en casi la mitad de los grandes centros de trabajo en las que se celebran elecciones en 1986. Por tanto, ni los trabajadores están sometidos a presiones de división o de diferenciación sindical ni los sindicatos se ven obligados con frecuencia a confrontarse dentro de la empresa por la concepción que haya de primar de las relaciones laborales.

IV.3.2 Comités y delegados

Más de la mitad de los delegados, para ceñirnos al caso de Barcelona están en empresas que no superan los cincuenta trabajadores. En la realidad esto quiere decir que en pocas de esas empresas existe Comité de empresa. El o los delegados sindicales que no constituyen Comité suele/n quedar bastante aislados por un doble motivo. En primer lugar, por cuanto la influencia de los sindicatos desde fuera en esas empresas suele se débil, al contar con poca afiliación; por supuesto los sindicatos ofrecen información y asesoramiento a los delegados bien a través de reuniones colectivas bien por medio de consultas habituales en los locales sindicales, pero esto no rompe fácilmente la sensación de aislamiento del delegado del personal en la pequeña empresa. En segundo lugar, los delegados suelen tener también problemas para cumplir con sus funciones al no contar con excesiva colaboración de las empresas que suelen ser remisas para entregar información sobre la situación de las mismas, facilitar la difusión de la información sindical, etc.

En aquellas empresas en que existe Comité las relaciones laborales en su conjunto tienen otro cariz. Al tratarse de Comités muy homogéneos -de un solo sindicato o de mayoría de un sindicato- su actuación sobre aspectos claves como salarios, horas extras, seguridad e higiene, dietas, etc., tiene mucha más eficacia.

IV.3.3 La afiliación

En este momento resulta difícil tener datos fiables sobre la afiliación sindical en el sector de la construcción ya sea referidos a España en su totalidad ya sea a Catalunya o a la provincia de Barcelona. A pesar de ello, los entrevistados en su conjunto están concordes en afirmar que la afiliación ha bajado ostensiblemente durante la crisis y que ahora resulta difícil esa afiliación entre los trabajadores eventuales o precarios. En palabras de algunos líderes sindicales, los trabajadores se sienten representados por los sindicatos y por tal razón los votan en las elecciones a delegados de personal o siguen masivamente sus propuestas de movilización, pero no se afilian. Es más, aún en aquellas empresas en las que la afiliación es relevante, la participación en la actividad sindical -asambleas, voluntariado para acciones de propaganda, etc.- es más bien floja, y ha tendido a reducirse en los últimos años.

La investigación que estamos realizando, nos pone de manifiesto dos tipos de factores que están influyendo a la baja sobre la afiliación: uno de ellos tiene que ver con las características del trabajo el otro con las características de la contratación.

Muchos de los asalariados de hace diez años se han convertido en autónomos. Aunque nada lo prohibe, estos trabajadores difícilmente van a mantener su afiliación sindical puesto que sus ingresos y condiciones de trabajo no son usualmente negociados ni defendidos por los sindicatos, sino por ellos mismos de forma individual frente a la empresa subcontratante. En esta actuación tienen que enfrentarse con la "competencia" que les viene de otros autónomos. En situación semejante se encuentran muchos oficiales no fijos, contratados por un periodo suficientemente amplio. Estas personas negocian, de hecho, sus condiciones individualmente con la empresa al margen del convenio. Saben que tienen una importante "capacidad de mercado" que les viene de la escasez de trabajadores cualificados en el sector.

En ambos casos se trata de trabajadores en una posición en el mercado que les obliga a actuar individualmente o bien les ofrece buenas perspectivas a esa actuación individual. Estas personas tienden a no sindicarse. Ahora bien, el fenómeno puede tener con el tiempo mayor expansión de la que actualmente tiene, razón por la cual los sindicatos -que hoy no se tienen que enfrentar a formas organizativas alternativas sino más bien a la abstención asociativa- harían bien en buscar fórmulas, diversas a las

tradicionales, que vinculasen también a estos trabajadores[10].

Diverso es el caso de los eventuales poco cualificados que no tienen "capacidad de mercado" y en general están sujetos a las condiciones que marca el convenio o la interpretación que del mismo hacen las empresas. Una de las razones que influyen en la no sindicación de estos trabajadores, a juzgar por la evidencia que nos dan las entrevistas, es la inseguridad de su contratación. Es el mismo fenómeno que ya habíamos observado en el comercio, quizá acentuado en el caso de la construcción por cuanto la eventualidad es superior. La construcción en España está en ésto en situación semejante a otros paises, es decir con nivel afiliativo bajo. La razón por la que en los primeros años de la transición esa afiliación no era menos que en otras ramas está en la estabilidad que la situación de "fijo de obra" había dado entonces a los tradicionales eventuales del sector.

IV.3.4 La influencia real de los sindicatos

Con la excepción de unas pocas empresas, que son las empresas grandes dedicadas a la obra pública, los sindicatos no tienen influencia dominante en la cotidianidad de las relaciones laborales. Ello se explica por la inestabilidad laboral que contradistingue el sector y que dificulta la permanencia de instancias sindicales y de representación del personal estable en la empresas.

Con todo, los sindicatos han luchado decididamente por contraponer a esa inestabilidad una cierta estabilidad de derechos sindicales en las empresas que, en la práctica, son mantenidos contras fuertes dificultades. Así, podemos referirnos -ver anexo II a la última parte- al derecho de asamblea que sólo se podrá realizar dentro del horario de trabajo en caso de suspensión de pagos o presentación de expediente de regulación de empleo. A locales para el Comité y afiliados a sindicatos y tablón de anuncios, derechos a veces difíciles de implementar por la precariedad de los locales de la empresa, pero que, de todos modos, cumplen un papel importante como canales de información de

---

[10]) Existen algunas experiencias al respecto como los parquetistas en Madrid.

los sindicatos. Al descuento de la cuota sindical en nómina, previa conformidad de los trabajadores, y que también es difícil de llevar a la práctica con los que no son fijos de plantilla.

Por todas estas razones los sindicatos han centrado su atención primordial fuera de las empresas, a nivel territorial, aunque ésto pueda entrañar dificultades no pequeñas para sindicatos que no cuentan con medios suficientes para mantener estructuras estables de gran envergadura. Así, no sólo han privilegiado la negociación sectorial y prescindido de la de empresa sino que han reforzado mecanismos sectoriales de presencia y control sobre el proceso de trabajo; por ejemplo -y refiriéndonos a la provincia de Barcelona- la Comisión Mixta creada en 1981 para estudiar la problemática del sector (particularmente aspectos como intrusismo, antigüedad y otros) la Comisión de Seguridad e Higiene, etc.

IV.3.5 Organización y representación patronal

En la construcción, como en los otros ramos, la organización patronal se estructura a dos niveles entrelazados: el territorial y el sectorial. La Confederación Catalana de la Construcción está integrada dentro del Fomento del Trabajo Nacional (patronal catalana) y, al mismo tiempo, pertenece a la Federación Nacional de la Construcción, de la construcción en toda España.

A otro nivel, podemos diferenciar organizaciones de primera línea, aquellas que agrupan directamente a las empresas, al servicio de las cuales ponen los instrumentos y los beneficios organizativos. Y organizaciones de segunda línea o, en otras palabras, organizaciones de organizaciones. En el primer caso tenemos a SEOPAN, una sociedad de servicios para las grandes empresas de obras públicas, existente desde 1957 (González Rodríguez, J. y Rivilla, P., 1985), como pueden ser DRAGADOS, CUBIERTAS, FOMENTO, ENTRECANALES,etc. o bien la Cámara de Contratistas, o bien la Federación Catalana de Promotores y Costructores de Edificios, que son promotores. Las dos últimas son organizaciones que agrupan a grandes o medianas empresas. Todas estas organizaciones catalanas se federan en la Federación Catalana de la Construcción.

Los orígenes de estas organizaciones de base son

diversos. Así SEOPAN se forma a la sombra de la Organización Sindical Española, acogiéndose a la posibilidad de constituir agrupaciones en el seno del propio sindicato franquista; el mismo origen tiene la Asociación de Promotores y Constructores (1965), aunque será mucho menos potente que SEOPAN. Anterior a SEOPAN -se crea en la II República (González Rodríguez, J. y Rivilla, P., 1985)- es la Asocia-ción Nacional de contratistas que SEOPAN potencia como organización independiente en 1977.

El verdadero motor asociativo en el sector es SEOPAN , como así mismo es la institución que inspira la política negociadora de la patronal constructora y la que ofrece los instrumentos -asesores, informes, datos, estadísticas- para materializar dicha política. Sin embargo, por lo que se refiere a las empresas menores contratistas de obra pública, particularmente a nivel autonómico, las Cámaras de Contratistas van adquiriendo cada vez mayor relevancia.

La Asociación de promotores y constructores afilia tanto promotoras como constructoras, pero de tamaño mediano y pequeño. Las tres organizaciones base que hemos mencionado se afilian a la federación cúpula de la construcción y a la CEOE, pero parece obvio que esa cúpula tiene escaso poder en cuanto a política laboral se refiere.

Hasta aquí nos hemos referido a los aspectos organizativos formales, es decir a las estructuras de representación de las empresas. Pero hay cuestiones más de fondo que son aquellas que aquí nos interesa profundizar, sobre todo dos: la representatividad de las organizaciones empresariales y los equilibrios de poder dentro de las mismas (cuestión esta clave en las organizaciones de empresas cuyo objetivo último es la rentabilidad: maximizar beneficios y minimizar costes).

No existe dato alguno contrastable que nos permita evaluar el nivel de afiliación empresarial. Tampoco tenemos entre los empresarios el equivalente a las elecciones a delegados de personal de los trabajadores -que permitieran medir el grado de influencia sindical de las organizaciones patronales frente a la negociación de los convenios, por ejemplo. Ante esta falta de datos solo nos queda el recurso a indicadores indirectos. Los dirigentes patronales, en éste y en otros ramos, señalan que la influencia de la organización patronal se concreta en la aceptación de las directrices que se imparten a todos los empresarios sobre contenidos, formas y política de negociación colectiva y de relaciones laborales en general. Así mismo en los servicios de asesoramiento que las organizaciones ofrecen a sus afiliados.

La evidencia de las entrevistas más bien pone de manifiesto que el nivel de "disciplina" de los empresarios hacia las directrices patronales es escaso y que la información sobre los criterios patronales comunes es muy insuficiente. Las empresas pueden pagar por debajo o por encima del convenio, negociar aparte suplementos que elevan los ingresos de los trabajadores, tener sus propios criterios por lo que se refiere a la jornada; la organización patronal difícilmente es capaz de controlar y menos intervenir ante esas "desviaciones". Por tanto no parece que el asociacionismo patronal en la construcción tenga funciones muy claras de acercamiento de intereses a través de una cierta regulación interna de la competencia.

Sin embargo, entendemos mejor la dinámica de la organización patronal si nos referimos a la segunda cuestión mencionada, la del equilibrio interno de poder. Si bien es cierta la "indisciplina" antes mencionada en relación con el convenio, es innegable que éste tiene una cierta eficacia en la organización de los costos del personal por cuanto los sindicatos, y a veces la Administración, presionan para su cumplimiento. Ahora bien, quienes controla la organización patronal y quienes negocian el convenio provincial son justamente los empresarios de las grandes empresas, es decir aquellos que más al margen están del mismo porque tienen convenio propio o porque suscriben pactos con los sindicatos que transforman partes sustanciales del convenio.

Con otras palabras, el convenio provincial se puede convertir fácilmente en un instrumento de control de la empresa pequeña por parte de la empresa grande. El malestar que provoca esta situación es bien patente en las entrevistas a pequeños empresarios que son conscientes de que "tienen que cumplir algo que no han negociado". De todos modos, estamos ante un problema que va más allá del sector de la construcción y que toca la oportunidad de constituir organizaciones empresariales diferenciadas para la empresa grande y la pequeña. No es éste el tema que aquí nos interesa, pero en todo caso el hecho de que en la construcción sean pocas y las mismas empresas las que controlan el negocio -y luego lo descentralizan en cadena a través de la subcontratación- y la organización patronal, hace muy peculiar la representatividad del asociacionismo empresarial que hoy existe.

IV.4 El contenido de la negociación

Una vez analizado el marco institucional y social de las relaciones laborales, vamos a entrar en el contenido de las mismas. El hilo conductor está constituido por los convenios colectivos sectoriales, pero vamos a prestar atención también a los datos sobre otros aspectos de las relaciones laborales que nos revelan las entrevistas realizadas.

IV.4.1 Los salarios

La construcción ha sido tradicionalmente un ramo mal pagado en el que sólo destajos y horas extras permitían obtener unos ingresos salariales un poco más aceptables. La razón está en la alta proporción de no cualificados, motivo por el cual el análisis de las diferencias tanto intersectoriales como internas resulta imprescindible[11]. Es un ramo mal pagado si lo analizamos en la perspectiva de la comparación internacional[12].

---

[11]) De acuerdo con el registro de convenios y la evolución de precios del INE, para la media de los convenios de la Construcción firmados entre 1981 y 1988 se ha registrado una pérdida de poder adquisitivo de 6,46%. En 1986 ese diferencial era de -8,5%, ganándose casi dos puntos en los últimos dos años (Gabinete Técnico de la C.S. de CC.OO., Informe del sector de la Construcción 1988, Sept. 1989).

[12]) Para 1986 los costes salariales del obrero de la construcción, por hora, son los siguientes, en diversos paises de la CEE (en ECUS/hora):

Francia	RFA	Bélgica	Italia	España
15,1	15,3	13,4	11,8	9,3

Fuente: Comission of European Communities, Le "coût de la non-Europe" des produits de la construction, Luxembourg, 1988.

Esto puede ser un factor más de atractivo para que empresas de la construcción de otros paises europeos busquen algún tipo de presencia en España.

La comparación de la construcción con ramos de características generales diferentes como son productos metálicos, química y textil (cuadro 28), ponen demanifiesto algunas de esas diferencias salariales. A lo largo de todo el periodo considerado, los salarios han sido menores, en términos globales, sólo en el textil, ramo tradicionalmente mal pagado donde los hay. Los otros dos ramos se han colocado por encima de la construcción y, aunque con oscilaciones, demuestran una cierta tendencia a mantener o aumentar las diferencias en la mayoría de las categorías. Sobre todo las diferencias aumentan con químicas que se puede considerar como una industria moderna frente a productos metálicos considerable como industria tradicional.

En el cuadro 29 podemos ver las diferencias salariales que, según convenio, existen entre las diferentes categorías. La primera -relación entre jefe de servicio y auxiliar administrativo- señala la diferencia más elevada; la última -la que se registra entre peón ordinario y auxiliar administrativo- indica la más baja. El cuadro sugiere dos tipos de observaciones. La primera que las diferencias salariales según convenio no son elevadas; si tomamos las dos categorías más frecuentes y más tipológicas de la construcción, el oficial de 1ª y el peón ordinario, lo podemos ver con claridad. En 1987 el primero tenía un salario de convenio de 94.216 pts y el segundo de 79.948 pts, por tanto una relación mucho más favorable a éste último que la que se daba hace veinte años (EAL, 1978).

La segunda observación es que estas diferencias descienden a finales de los años setenta -una razón de peso puede estar en que aquellos años registraron aumentos salariales lineales en los convenios (EAL, 1978) o bien fuertes aumentos en las categorías bajas- para quedar estabilizadas en la presente década; llama la atención, sobre todo, que tal estabilización sea característica tanto de los años de más fuerte crisis, los primeros ochenta, como de los años de recuperación, de 1986 en adelante.

Ambas observaciones nos plantean la exigencia de examinar la realidad salarial existente fuera de las tablas del convenio. Este examen resulta mucho más difícil, al no contar con datos representativos de cantidades salariales -si no es para un caso concreto al que nos referiremos en apéndice- sino sólo con las valoraciones que pueden aportar los entrevistados, pero aún así puede decirnos mucho más sobre la realidad que las simples tablas del convenio. Pero antes vamos a detenernos todavía en la comparación intercategorial que nos proporcionan dos tipos de fuentes, los convenios y la Encuesta de Salarios. Según los datos que se desprenden de las tablas de convenios, hacia finales de los

setenta descienden las diferencias entre diversas categorías comparadas (cuadro 30); los años registrados en la tabla recogen un descenso leve -excepto en el caso de la relación peón/auxiliar administrativo donde tal diferencia aumenta- pero son los últimos de una década en la que otros descensos se habían registrado. De ahí en adelante, las diferencias quedan inamovibles, según los acuerdos de convenio. La duda está en ver si fuera de las tablas de convenio el comportamiento es diferente.

El cuadro 31, basado en la encuesta de salarios, contribuye a aclarar en algo esa duda. En tres de los cinco pares de categorías comparadas -entre ellas las dos categorías principales, oficial de 1ª y peón- la diferencia vuelve a incrementarse entre 1982 y 1987, en un claro "retroceso" de lo que era la tendencia dominante de la década anterior. Esto pone de manifiesto que los salarios reales han divergido notablemente de los salarios de tablas, con cantidades fuera de convenio, en general a favor de las categorías más altas de la comparación.

De la mayoría de las entrevistas se puede deducir que son muchas las empresas que no pagan de acuerdo a las tablas de convenio, sino menos o más, en relación con su situación económica, o con los pactos individuales o colectivos, que han hecho con sus trabajadores.

En los últimos años las empresas en buena posición tienden a pagar por encima del convenio, al menos a aquellos trabajadores hoy más escasos y más claves para garantizar el buen proceso del trabajo, los oficiales. Las fórmulas para pagar estos pluses pueden variar: destajos, precio de las horas extras, pagas de beneficios, dietas. Pero además tales fórmulas pueden variar de trabajador a trabajador, según categorías o aún dentro de la misma categoría. Es decir, un trabajador puede obtener dietas más altas que otro o destajos mejor pagados u horas extras más altas realizando exactamente el mismo trabajo que otro y, a veces, teniendo la misma categoría.

Otro aspecto de gran trascendencia es que tales diferencias dependen en gran parte de una capacidad de negociación no colectiva -ni siquiera dentro de la empresa- sino individual. Las diferencias entre trabajadores están determinadas, a este respeto, principalmente por el nivel de cualificación y la demanda de la misma en el mercado de trabajo así como por la situación de la empresa en el mercado. Las empresas en situación de expansión tienden a pagar más con el fin de poder contar con una plantilla segura, flexible y bien cualificada a la vez; por eso pagan más pero diferenciadamente porque es mucho más fácil encontrar un peón para seis meses que un yesero para el

mismo periodo. Los trabajadores cualificados y escasos, por ejemplo, los oficiales de primera, pueden negociar individualmente unas condiciones salariales mejores que los peones y los administrativos y aún mejores que los técnicos en ciertos ámbitos de la construcción.

Por último, las diferencias son notables entre fijos y eventuales. Pero aquí nos encontramos con una doble tipología. Los eventuales poco cualificados o no cualificados tienen unas condiciones salariales a veces inferiores a lo acordado en convenio, cosa que no les pasa a los fijos; en las pequeñas empresas -que es donde suele registrarse ese fenómeno- las posibilidades de reclamación de los primeros bien ante el empresario bien ante los sindicatos o bien en Magistratura son escasa. El tipo de contratación que tienen les coarta toda reivindicación. Por el contrario, los eventuales cualificados pueden obtener unos ingresos substancialmente superiores a los fijos de igual cualificación. La razón está en que ésa es la contrapartida que el empresario está dispuesto a pagar por tener una mano de obra altamente cualificada al tiempo que flexible.

De todo lo dicho se derivan algunas conclusiones muy ilustrativas para caracterizar el empleo en la construcción actualmente. La primera, que el convenio es un punto de referencia de salarios mínimos, pero que dice bien poco de los salarios reales de la mayoría de los trabajadores. La segunda que los eventuales tienen capacidad de obtener ingresos altos en tanto en cuanto conservan un control sobre una cualificación escasa, característica que la especialización va reduciendo más y más. La tercera que el hecho que los eventuales cualificados puedan ganar hoy más que los fijos de plantilla -fenómeno excepcional en relación con otros ramos- es algo que los sindicatos han de tener muy en cuenta puesto que dificulta una acción sindical de tipo tradicional, al introducir elementos de negociación individual como factor de discriminación.

Una última cuestión a considerar se refiere a la estructura interna del salario. La compleja dinámica a la que acabamos de referirnos tiene efectos sobre aquella, incrementando la parte variable del salario. Los testimonios de que disponemos nos permiten decir que la proporción variable del salario real ha aumentado en los últimos años, situándose en este momento entre el 15% y el 40% según categorías. A categoría más alta más elevada suele se la proporción variable del salario. También éste es un aspecto clave de cara al futuro de las relaciones laborales puesto que un estancamiento en la actividad del sector supondría automáticamente una reducción salarial importante, en especial para aquellos que hoy obtienen

ingresos más altos.

En el anexo que recoge el contenido de los convenios de la construcción de la provincia de Barcelona de 1977 a la actualidad se reflejan algunos aspectos salariales de importancia que es conveniente tener presentes.

Si comparamos el cuadro 25 con el anexo que comentamos, podemos concluir que la suma de todos los complementos y pluses puede elevarse a una cantidad notable frente a la parte fija del salario. Especial importancia pueden tener las horas extras y los pluses de distancia y transporte con los que las empresas pueden llegar a acuerdos individuales, diversos para cada trabajador; Por ejemplo, se puede contratar "a pie de obra" o bien con referencia a la residencia habitual de un trabajador, con lo que se contempla, o por el contrario queda fuera de juego, el plus de distancia.

Por el contrario, tanto el plus de convenio como las horas extras, el plus distancia y el plus trasporte quedan congelados desde 1983 en los acuerdos de convenio. En la práctica, esta no variación de los mencionados pluses ofrece a las empresas un amplio margen para la "negociación individual".

Otro aspecto de no poca importancia son las dietas que constituyen, desde 1980, una aportación no despreciable a los ingresos del trabajador. También en la asignación efectiva de la misma o en si ha de ser dieta entera o media dieta queda un margen no pequeña para los acuerdos personalizados y diferenciados.

En resumen, la evidencia empírica con la que nosotros podemos contar nos lleva a la conclusión de que las diferencias en los salarios efectivos entre trabajadores de la misma empresa y con la misma categoría son bastante notables.

IV.4.2 La organización del trabajo

La organización del trabajo nos plantea una serie de cuestiones de extraordinaria importancia -se puede decir que son las cuestiones clave- en la construcción para entender las características del trabajo hoy día y la especificidad que la segmentación tiene en el sector. Son también algunas de las cuestiones más debatidas entre

sindicatos y empresarios, por tanto aquellas que más determinan los aspectos sociales de las relaciones laborales en términos de conflictividad o consenso. Nos referimos, principalmente, a las formas de contratación, al modo de trabajar como tal (destajo, "collas"), a la jornada, al proceso de especialización.

Conviene comenzar el análisis, también en este caso, por la "normativa" reflejada en los convenios colectivos sectoriales -siempre referidos a la provincia de Barcelona- para avanzar posteriormente hacia aspectos de la realidad que quizá los convenios no recogen.

En primer lugar, hay que subrayar la filosofía de fondo que sigue presidiendo este capítulo de las relaciones laborales. Los convenios mantienen una cláusula que señala que "la organización técnica y práctica del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la empresa". En cambio, con respecto a convenios anteriores a 1977, está en la adjetivación de esa organización; ahora se habla de "organización técnica y práctica", antes se decía "organización" a secas lo que equivale a introducir la posibilidad de negociación sobre los principios rectores de la organización del trabajo, no sobre su aplicación concreta.

Desde el convenio de 1978 se acuerda el estudio y promulgación de unas "Tablas de rendimiento" que contengan un cuadro de tiempos que posibilite racionalizar los destajos. En la práctica apenas se ha avanzado en ese capítulo, a pesar de que sería de suma importancia para evitar diferencias en el tratamiento de los rendimientos de trabajo hoy día guiados por el simple "a tanto el metro". Desde el convenio de 1986-1987 se introduce una Comisión de productividad, vieja aspiración patronal, pero que las tablas de rendimiento no satisfacían completamente. Dicha Comisión pretende resolver los problemas derivados de las Tablas de Rendimiento con el objetivo de mejorar la productividad teniendo en cuenta los intereses de las partes. A juzgar por las opiniones de empresarios y sindicalistas esta Comisión no ha tenido resultados concretos de interés y parece difícil que los tenga mientras no revista una traslación concreta a la empresa.

Otro tema de importancia es la jornada. La jornada de Convenio es en 1987 de 40 horas semanales (y de 1784 horas al año) semejante a otros ramos de actividad, habiendo disminuido en cuatro horas semanales en los últimos diez años. Sin duda, es una reducción importante pero que en sí dice poco si no la confrontamos con otras cuestiones como las horas extras. Respecto a éstas existe una normativa según la cual se distingue entre horas estructurales -que podrían ser realizadas- y horas no

estructurales para las que se habría de recurrir a la ampliación de plantillas. La realidad es que en la construcción son muchos los trabajadores que pueden llegar a realizar dos o tres horas extra cada día. Los convenios prácticamente se han limitado a poner el precio a dichas horas triplicándolo en los últimos diez años. La razón puede estar en que los sindicatos, sabiendo que les resulta difícil controlar el carácter de dichas horas y con ello su realización o no realización, han intentado elevar su precio para disuadir a las empresas de realizarlas. Se puede dar un elemento disuasorio en las empresas con respecto de los trabajadores no cualificados, pero no por lo que toca a los cualificados ya que la escasez de los mismos hace altamente rentables sus horas extras por muy costosas que sean; más aún si tenemos en cuenta que muchas pueden pasar a través del trabajo sumergido. Aquí se da una confluencia de intereses concretos entre empresarios y trabajadores por lo cual resulta difícil la eliminación de las horas extras.

De cualquier modo, el análisis de lo que está pasando en la realidad puede ser mucho más rico que los simples textos de convenios. Una vez más la aproximación a esa realidad es a través de entrevistas que no nos permiten cuantificar lo que está pasando, pero si cualificarlo con suficiente solidez. Y en el análisis de esa realidad tenemos que partir de una constatación que se registra en casi todas las entrevistas: la organización del trabajo en la construcción ha cambiado muy poco en los últimos quince años. La razón radica en el carácter notablemente manual de la actividad. Así y todo algunos cambios han tenido lugar.

El primer tema que nos plantea la organización del trabajo es el que se refiere a la entrada de trabajadores, la contratación. Ya hemos señalado en varias ocasiones el cambio que ha significado, aún en un sector tradicionalmente eventual, la aparición de las nuevas formas de contratación. A lo que supone hoy día la contratación eventual en la construcción dedicaremos gran parte del próximo capítulo. Pero lo que conviene señalar ahora es que la contratación es uno de los elementos que más conflictivizan las relaciones laborales en el sector. Los sindicatos pierden control con la contratación precaria; los empresarios lo ganan al diversificar enormemente la situación laboral de los trabajadores. Ello explica que los primeros hayan convertido ese tema en uno de los ejes claves de sus reivindicaciones.

Tradicionalmente, el trabajo en la construcción se ha organizado en torno al destajo individualizado: tanto por tantos metros cuadrados. Hoy ésta sigue siendo la fórmula básica en la subcontratación en bloque. Una empresa

subcontrata a otra una parte de la obra por un precio al metro, con independencia de las condiciones en que luego se realice el trabajo. Pero por lo que respecta a la relación entre los trabajadores, el destajo ha evolucionado hacia formas de incentivación más complejas, aunque sin prescindir de aquel.

Para los oficiales el destajo vuelve a ser forma habitual de contratación en los últimos años -debido a la escasez de estos trabajadores- después que durante un periodo esta forma de pago viera reducido su peso en la estructura del salario. El salario de convenio se convierte en un mínimo que puede quedar fuertemente modificado por el destajo el cual condiciona también los otros pluses tanto de los propios oficiales como de los peones. De todos modos, para los peones las cosas son diversas al igual que para los oficiales de las pequeñas empresas. En estos casos el destajo no aparece en forma pura, sino como un elemento que influencia una serie de complementos salariales.

En algunas empresas el régimen de destajos ha sido cambiado por un régimen de primas. Individualmente o por equipos los trabajadores son pagados a convenio pero pueden recibir una prima de productividad si acaban su tarea -encofrado, estructura, tabicado- en un número preestablecido de días. Otras veces algunos trabajadores eventuales son pagados a destajo, mientras que al resto de la plantilla se les paga a convenio o bien a convenio más prima. O bien los trabajadores que normalmente trabajan a convenio pueden ser pagados a destajo, por ejemplo, sólo y exclusivamente con la finalidad de acabar el tabicado en pocos días. En todos estos casos la consecuencia más llamativa es la diversificación del régimen salarial entre los trabajadores, como señalábamos anteriormente. Como quiera que es frecuente que en una obra de cierta envergadura estén operando varias empresas a la vez -la que realiza tabicado, la que enyesa, la que encofra, etc.- los regímenes salariales de los trabajadores presentes son de todo punto incomparables; ello dificulta la homogeneización de las reivindicaciones sobre esta temática.

Pero existe una forma sutil de destajo no pagado que en las empresas se puede ejercer sobre los trabajadores precarios. Nos referimos a la presión de la vigilancia y del control de trabajo que se realiza a diversos niveles a través del jefe de obra, del capataz, del jefe de "colla". Esta presión logra que los trabajadores eventuales mantengan un ritmo de actividad que es comparable a la que se registra con el aliciente del destajo y que está motivada por el miedo a la no renovación del contrato. Es justamente a esta presión a la que, en opinión de muchos entrevistados, sobre todo sindicalistas pero no sólo ellos,

quería responder la racionalización de las tablas de rendimiento. Las tablas reducían el destajo a casos extremos, regulaban el número de trabajadores para cada tarea, los andamios bien colocados, los materiales en orden, delegados de personal para vigilar su cumplimiento. Ciertamente eran difíciles de controlar por parte de los sindicatos. La opinión mayoritaria de todos los entrevistados es que no se han cumplido en absoluto; según los sindicatos por falta de colaboración empresarial, según los empresarios porque interfieren demasiado en la racionalidad específica de cada obra.

Uno de los aspectos más llamativos de la organización del trabajo en el sector es el que se refiere a los equipos de trabajo, las llamadas "collas". La "colla" se basa en el trabajo conjunto y coordinado de oficiales y peones -antiguamente un oficial y un peón hoy varios oficiales y un peón (puesto que algunos de los trabajos que éste solía realizar ya no son necesarios porque vienen preparados del exterior, por ejemplo, el hormigón)- en las tareas más típicas de albañilería. La "colla" negociaba un destajo de grupo o primas de grupo así como un tratamiento conjunto de horas extras y otras condiciones.

Hoy esta forma organizativa ha tenido una cierta evolución digna de mención. Las collas internas a las empresas tienden a disminuir, sobre todo en las empresas pequeñas pues al especializarse han reducido plantillas y basado la organización en la línea jerárquica directamente empresarial: jefe de obra, capataz. Han aumentado las "collas" externas, es decir aquellas a las que la empresa principal subcontrata una parte del trabajo. Estas últimas son a menudo, grupos de autónomos unidos para la ocasión o bien más establemente y cuyo único "capital" es su fuerza de trabajo.

Hay que decir que las "collas" más características como división diferente del trabajo -aunque, por supuesto, una cierta jerarquía se daba en ellas- han sido las de autónomos que en los últimos años comienzan a disminuir por el debilitamiento de aquellos. Pero en todo caso la "colla" sufre una transformación aún más profunda a lo largo de la crisis económica. De fundada como estaba sobre el trabajo colectivo y la igualdad -un oficial y un peón indispensables el uno para el otro- pasa a ser una estructura bastante individualista en la que varios oficiales que trabajan casi autónomamente tienen los "servicios comunes" de uno o varios peones; o bien se convierte en un grupo en el que el jefe de colla es una especie de capataz que controla rígidamente el rendimiento de los demás.

El individualismo ha penetrado profundamente en la

organización del trabajo. Esto no significa que antes existiesen formas idílicas de colaboración, puesto que el oficio mismo de albañil era bastante impermeable a éstas. Pero a través de las "collas" se daban formas de cooperación que la especialización y la subcontratación tienden ahora a hacer desaparecer.

Los cambios en la estructura productiva y en las relaciones interempresariales han tenido otro efecto importante sobre la mano de obra: la progresiva pérdida del oficio global y el paso a la especialización. Las empresas grandes subcontratan fases de la obra que requieren sólo una parte, especializada, del oficio de la construcción. Las empresas subcontratantes tienden a dotarse de personal especializado para responder a tales exigencias, personal que, a fuerza de éstas, acaba perdiendo una parte notable de su oficio. El proceso de especialización es rentable para las empresas porque multiplica la eficiencia del trabajador y también permite a éste obtener primas o destajos más elevados. Pero tiene el inconveniente que limita la "capacidad de mercado" del trabajador al reducir su dominio del oficio.

Sin embargo, no todas las empresas propician la especialización porque ésta no siempre es lo más rentable. Las empresas menos especializadas en el proceso -las que se dedican a varias fases de la edificación, por ejemplo- basan su rentabilidad no sobre la racionalización de la especialización de la mano de obra, sino sobre otras formas organizativas como la polivalencia; es decir exigen que los trabajadores puedan realizar diversas tareas, según las necesidades del proceso de trabajo. Por más que el fenómeno de la especialización esté marcando en estos momentos la tendencia dominante, existe también el efecto contrario, aunque contrapesado con una organización del trabajo más imperativa por parte de la empresa.

Uno de los rasgos más característicos de la organización del trabajo hoy en la construcción es lo que podríamos llamar el efecto de "invisibilidad" de la empresa. La organización empresarial tradicional con su ubicación concreta, su jerarquía empresarial, sus mandos y sus trabajadores se difumina. Esto puede darse en varios modos; una empresa constructora puede no tener otra estructura que una oficina, un gerente y una secretaria, puesto que subcontrata todo el negocio; o bien en una obra pueden estar presentes varias empresas, según las fases de la construcción; o bien una empresa pueden ser sólo los trabajadores que se "prestan" a otra.

Todo ello incide notablemente en las relaciones laborales tradicionales y en sus métodos. El trabajador no

siempre tiene un empresario visible a quien dirigirse. La jerarquía empresarial puede estar totalmente inaccesible. Quien supervisa, el jefe de obra, puede ser de otra empresa, la contratante y no de aquella a la que el trabajador está ligado por contrato.

IV.4.3 Las condiciones de trabajo

La cuestión fundamental en lo que a condiciones de trabajo se refiere en la construcción es la seguridad. Se trata de un sector tradicionalmente inseguro, con un elevado número de accidentes.

Una primera aproximación a la grave cuestión de la seguridad en el trabajo aparece en el cuadro 32 en el que se detalla la evolución de accidentes en el sector de la construcción en Barcelona y Catalunya entre 1977 y 1988 y en el cuadro 33 en el que el ámbito contemplado es España.

A lo largo de esos doce años ha disminuido el número total de accidentes con baja. Pero mientras que ese descenso ha progresado con los años en los accidentes leves, con excepción de una ligera recuperación en 1987 y 1988, para los accidentes graves y los mortales la tendencia a la disminución se trastoca en 1986 o 1987 y registra un espectacular incremento en 1988. Por supuesto que el número total de accidentes, de diversos tipos, tiene uno o otro significado, según el número de trabajadores ocupados en el sector. Pero el salto de 1988 no está respaldado por un crecimiento semejante de la ocupación, aunque aceptemos -que no es el caso- la inevitabilidad de los accidentes.

Los índices de mortalidad y de siniestralidad para dicho periodo, que aparecen en el cuadro 34, al poner en relación número de accidentes con número de trabajadores ocupados nos dan una imagen más precisa de la inseguridad en el sector. La siniestralidad ha cambiado de signo desde 1985, es decir, desde el momento mismo de la recuperación. La mortalidad lo ha hecho desde un año más tarde, el 1986. En ambos casos el salto espectacular de 1988 es bien perceptible.

La conclusión más evidente de los datos de este cuadro es que la inseguridad ha aumentado superando, en el caso de la mortalidad, los índices de hace doce años. Parece que las razones no han de ser buscadas en el mayor

número de trabajadores ocupados, puesto que es evidente que éstos son menos en 1988 que en 1977, sino en la menor cobertura del riesgo o bien en formas de trabajar que priman excesivamente otros objetivos en detrimento de la seguridad.

Desde el convenio de 1977 existe un Comité de Seguridad e Higiene en cada empresa, con número variable de acuerdo a la plantilla de la misma, o bien un vigilante de seguridad en empresas que no alcancen los veinte trabajadores. La efectividad es escasa, según los propios sindicalistas, principalmente porque dichos Comités no tienen medios ni facultades para intervenir.

Ante el dramático crecimiento de los accidentes en Catalunya, los principales sindicatos de la construcción (CC.OO. y UGT) y las patronales de las cuatro provincias (Federación de Entidades Empresariales de la Construcción de Barcelona, Unión de Empresarios de la Construcción de Girona, Federación de Gremios de la Construcción de Lleida y Federación de Gremios de la Construcción de Tarragona) han firmado , en julio de 1989, un acuerdo para constituir la Comisión de Seguridad e Higiene de la Construcción de Catalunya. Dicha comisión, con carácter tripartito (Sindicatos, Patronales y Administración) tiene funciones de control y vigilancia por el cumplimiento de la legislación vigente sobre el tema, así como de investigación para detectar las causas de accidentes y enfermedades y de promoción de una formación adecuada en la materia, conseguir que las obras incluyan un estudio y un Plan de Seguridad e Higiene. Tal comisión no ha iniciado aún su andadura.

La cuestión clave se centra en las causas de esta elevada accidentabilidad que distingue dramáticamente la construcción de cualquier otro ramo. La clasificación de las mismas nos permite comprender mejor la naturaleza del trabajo en el sector. A nuestro entender la accidentabilidad tiene que ver con una triple tipología de causas: las referidas a las estructuras materiales con las que se trabaja, las que tienen que ver con la organización del trabajo, las que atañen a la forma de vinculación con la empresa.

El ambiente de trabajo en la construcción, en cuanto tal, es peligroso debido a las estructuras materiales en las que el trabajador se ha de mover. Son posibles las caidas de altura, los golpes con objetos contundentes, etc. Existe por ello una normativa que se refiere a la colocación de protecciones colectivas o individuales (casco, guantes, calzado adecuado, cinturones, redes protectoras, etc.). Diversos accidentes graves y mortales

son debidos a la falta de tales protecciones o a su inadecuación: redes que no están puestas o que se rompen, inexistencia de cinturones, etc.

Hay un cierto tipo de empresa, la empresa pequeña y de carácter precario, que puede querer ahorrar en estos capítulos. Este no parece ser el caso de la empresa más sólida en la que la vigilancia sindical o de la inspección laboral dificultaría tal precariedad. Más bien hay que pensar en que los propios trabajadores manifiestan ciertas reticencias para adecuarse a toda normativa. Este hecho admite una doble interpretación: la que lo atribuye a la ruda mentalidad de este tipo de trabajadores que difícilmente se convencen de la utilidad de cumplir estrictamente las normas de protección; la que hace caer la máxima responsabilidad de estas reticencias a una organización del trabajo no propicia la prudencia y el trabajo cuidadoso. En nuestra opinión, esta segunda interpretación se ajusta más a la realidad en la mayor parte de los casos.

Los ritmos de trabajo elevados son mucho más arriesgados en la construcción que en el textil o en cualquier otro sector, porque pueden comportar caidas de altura o golpes graves. La excesiva rapidez de movimientos o de ejecución del trabajo fácilmente puede impedir la prontitud de reflejos necesaria para moverse en un ambiente por naturaleza arriesgado. Esto resulta obvio si la organización del trabajo gira en torno al trabajo a destajo. Pero sigue siendo notablemente importante con la existencia de primas e incentivos que vinculan una parte notable del salario o la renovación del contrato al mantenimiento de un rendimiento que requiere un desempeño veloz, por encima de lo normal.

Los sindicatos han insistido recientemente en que el aumento del número de accidentes en los últimos años tiene que ver con las características de la contratación de gran parte de los trabajadores. La contratación eventual y el trabajo sumergido estarían provocando un número creciente de accidentes. Esta hipótesis puede ser mantenida con argumentos de una cierta solidez. Con anterioridad a la existencia del tipo de contratación al que nos referimos, el trabajador eventual sabía que su trabajo era seguro al menos el tiempo que duraba la obra, y que luego podía no ser recontratado, a tenor de la ley, conocía el terreno en el que se movía. Ahora, si tiene un contrato de tres meses, o ningún contrato (si es sumergido) es consciente de que la renovación de aquel depende de la buena impresión que haya causado al empresario o al jefe de obra. Esto y el fuerte control existente le obligan a mantener un ritmo poco propicio a ciertas precauciones. No contamos con datos estadísticamente representativos para fundamentar la evidencia

de estas afirmaciones; pero la impresión dominante sí parece ser ésa a tenor de muchas de las entrevistas.

APENDICE:

a.- El modelo laboral de la pequeña empresa

A lo largo de estas páginas nos hemos referido repetidamente a la pequeña empresa como ámbito en el que ha tenido lugar una especial transformación del trabajo en el último periodo. Sobre todo hemos subrayado la idea del papel estratégico que cumple la pequeña empresa especializada. Hemos creído oportuno profundizar en este tema a través del estudio de una empresa concreta especializada en la construcción de piscinas. No la creemos representativa de la pequeña empresa en sentido absoluto, pero sí típica de la estructura que el trabajo adquiere hoy en este tipo de empresas.

b.- Especialización y tecnología

Hay un tipo de empresa pequeña cada día más especializada en ciertos aspectos de la edificación o de la obra civil que bien contrata directamente su trabajo con el cliente o el promotor bien subcontrata una parte de una obra mayor con un constructor contratante principal. La sujeción que supone la segunda de las situaciones tiende a obviarla a base de una cada vez mayor especialización que haga indispensable su existencia para la gran empresa.

Uno de los aspectos claves de esa "autonomía" que intenta obtener la empresa pequeña está en su tecnificación. Es decir, comienza a adquirir los útiles necesarios para desarrollar su trabajo especializado sin necesidad de depender para ésto de la empresa contratante o de otras empresas.

c.- La plantilla y su vinculación con la empresa

La pequeña empresa a la que nos referimos tiende a jugar con una plantilla flexible, pero en la que las situaciones son diferenciadas. vamos a presentar los rasgos claves que aparecen en la empresa por nosotros estudiada, con una plantilla en torno a los diez trabajadores. Podemos tener dos ó tres trabajadores más el dueño -que hace las veces de gerente- que realizan las tareas administrativas: búsqueda de nuevas obras, relación con los clientes, relación con los trabajadores directos. Según el tipo de empresa, el dueño mismo o bien uno de los estables realiza las funciones técnicas u suele estar contratado con contrato indefinido. El otro administrativo trabajará a tiempo parcial, probablemente sumergido. Dado que si el personal administrativo es insuficiente o bien para desarrollar cuestiones muy especializadas, la empresa está afiliada a una gestoría. La gestoría le lleva las nóminas, los trámites referidos a la seguridad social, las posibles reclamaciones laborales, las gestiones en caso de accidente. A veces también la contabilidad o los balances anuales. Por tanto una parte substancial de las tareas administrativas de la empresa -es decir aquellas que le dan entidad como organización- son llevadas desde fuera de la misma.

Los siete trabajadores restantes, todos ellos trabajadores directos, se distribuyen de la manera siguiente. Cuatro son oficiales: dos oficiales albañiles de primera, un oficial de 2ª y un electricista. Los tres restantes son peones.

Los oficiales tienen una relación contractual con la empresa diferenciada entre ellos. Hay dos que tienen contrato indefinido, uno que garantiza a la empresa las cuestiones de albañilería y el otro que responde de las instalaciones eléctricas. Otros dos tienen contrato temporal: uno de un año y el otro de medio año. De hecho el oficial de 1ª que tiene contrato anual no quiere pasar a indefinido porque tal cual está se considera más libre para moverse según sus intereses. En efecto, cada uno de los oficiales, pero especialmente ése, negocia individualmente con el empresario sus condiciones de trabajo. La edad de los oficiales oscila entre los 35 y 40 años; todos varones.

Los peones están en situación aún más diversificada. Dos de ellos son trabajadores sumergidos cobrando a 500 pts la hora, tanto las ordinarias -las que están dentro de los márgenes del convenio- como las extraordinarias que

quedan bastante por debajo de lo establecido en aquel. EL tercero tiene un contrato de seis meses. Dos de ellos tienen 18 años, el tercero 40. Son varones.

Además de estas diez personas de plantilla ordinaria, la empresa cuenta con los servicios habituales de dos autónomos: un electricista y un transportista. El primero trabaja con el oficial electricista cuando se registran períodos de acumulación de actividad. El segundo transporta los materiales que la empresa necesita.

d.- La estructura salarial de la empresa

Veamos la estructura salarial que nos refleja la plantilla de la empresa sobre la base de 50 horas de trabajo semanales: 40 extraordinarias y 10 ordinarias (julio de 1989).

Cuadro de salarios

	Salario semana	Indice
Oficial 1ª eventual	56.080	100
Oficial 1ª fijo	42.076	75
Oficial 2º eventual	34.624	68
Peón eventual	29.300	52
Peón sin contrato	26.700	48
Electricista	31.790	57
Administrativo	20.600	37
Aux. adm. a horas (1/2 jornada sin contrato)	14.575	26

Como podemos apreciar, el salario más alto corresponde al oficial de 1ª eventual, con contrato de 1 año de duración. La diferencia entre él y los otros dos oficiales viene determinada por dos conceptos: cobra más de salario base semanal y cobra, así mismo, un plus de gasolina haga los kilómetros que haga. De hecho, este oficial, que rehusa pasar a fijo de plantilla, intercambia inseguridad de contratación por ingresos más altos y otros "privilegios" como utilizar el camión de la empresa para mudarse de casa, confianza con del empresario respecto al volumen de horas extras que dice realizar, etc. El empresario acepta ese intercambio para garantizar su permanencia en la empresa.

En la práctica cada uno de los oficiales negocia su

salario semanal y algunos otros pluses con el empresario. A los peones se les aplica estrictamente lo que marca el convenio. En conclusión cada trabajador tiene un salario diferenciado, aún contando con la misma categoría. Ello dificulta enormemente la acción colectiva en la pequeña empresa.

V UNA PRECARIEDAD MUY ESPECIFICA

V.1 Aspectos básicos de la precarización en la construcción

En el capítulo anterior nos hemos referido a las características generales que conforman las relaciones laborales en la construcción. A lo largo del mismo hemos podido ver como han ido apareciendo y desarrollándose tendencias que segmentan extraordinariamente la fuerza de trabajo no sólo en términos salariales, sino también de promoción o de poder negociador. Ahora vamos a dar un paso más analizando los efectos precarizadores que esa segmentación tiene sobre el trabajo. Vamos a analizar, en primer lugar, lo que podemos considerar los ejes del deterioro de las antiguas formas de trabajo en el ramo para, a continuación, centrarnos en las consecuencias que ello tiene en las relaciones de trabajo. Hay algunos rasgos que son claves hoy en la configuración del puesto de trabajo incidiendo en el deterioro del trabajo (en términos de salarios, satisfacción, cualificación, promoción, capacidad negociadora, etc.), es decir, provocando una secundarización de dichos puestos.

Tres parecen ser los rasgos fundamentales a los que podemos referirnos. En primer lugar, a los fenómenos que inciden en la cualificación, en particular la especialización. En segundo lugar, a los que caracterizan la relación del trabajador con la empresa, principalmente desde el punto de vista de la seguridad en el trabajo; nos referimos a los formas peculiares de contratación. Por último, a aquellos que configuran nuevas relaciones interempresariales afectando a la entidad misma de la empresa; se trata, principalmente, de la cubcontratación.

V.1.1. El avance de la especialización

Señalábamos con anterioridad que la especialización ha sido uno de los fenómenos claves en la configuración del proceso de producción en la construcción. Vamos a analizar ahora, qué incidencia tiene ésto sobre el trabajo mismo y

sobre los diversos tipos de trabajadores.

Antes que nada cabría señalar que por especialización entendemos la parcelación del oficio de construir. De una globalización del mismo se pasa paulatinamente a una división de tareas. El antiguo albañil que construía toda la casa, excepto los cimientos, estructura y accesorios (luz, gas, cocina, etc.) está siendo substituido por una multiplicidad de especialistas para diversas tareas del proceso constructor. Se trata de un proceso general que es dominante pero que de ninguna manera ha eliminado totalmente al antiguo albañil ni es probable que lo elimine, puesto que, como indicábamos anteriormente, hay un tipo de empresa que necesita ese tipo de trabajador global.

La especialización tiene un significado diverso según la empresa que se encuentre en el proceso y el tipo de obra realizada. La gran empresa constructora que realiza una obra importante está altamente interesada en la especialización pues esta facilita una subcontratación más flexible y más ajustada; permite costos más controlables. También a la empresa subcontratante le interesa especializarse en alguna o algunas de las fases de la construcción puesto que ello permite una plantilla más ágil y cohesionada sin mano de obra que haya de estar inutilizada por períodos. Por el contrario a la mediana y pequeña empresas que se adjudican obras pequeñas, la especialización le puede resultar poco rentable. Suele ser más rentable contar con albañiles polivalentes. El hecho de que esto sea difícil, puesto que escasean en el mercado, provoca que tengan que recurrir o bien a la subcontratación a autónomos de fases muy delimitadas ("especializadas") de la producción, o bien a una contratación eventual en su grado más flexible, si no directamente sumergida.

La especialización tiene efectos importantes sobre el trabajo que hacen referencia principalmente al aprendizaje, a la autonomía laboral y a la organización del trabajo. Es más fácil para un trabajador joven convertirse en especialista en terrazo (poner suelos) que en albañil; pero ello limita sus posibilidades contractuales, de mejora de trabajo y de satisfacción en el mismo. El albañil tradicional era un trabajador difícilmente controlable en su ritmo de trabajo, el trabajo del especialista por el contrario está mucho más estandarizado y, en tal sentido, es más controlable. La interrelación entre unas y otras tareas (organización del trabajo) pasa a la empresa -al jefe de obra y resto de mandos- y desaparece de las manos de los trabajadores. Con la especialización la empresa tiene más influencia sobre los ritmos, sobre el precio de los destajos y primas y sobre la valoración de puestos. La especialización ha contribuído, sin duda, a elevar la

productividad en el sector y responde, probablemente, a exigencias que habían provocado ese fenómeno en otros ramos con anterioridad. Quizá es anacrónico lamentar la pérdida del oficio de albañil. Pero con la misma la autonomía del trabajo y la satisfacción de poder autoregularse en la propia actividad han ido pasando, poco a poco, bajo el control de la jerarquía empresarial.

Tradicionalemente la especialización era ya muy notable en ciertas tareas de la construcción como encofradores, yeseros, pintores por tanto no cabe pensar que estamos ante un fenómeno estrictamente de nuestros días. En realidad la especialización de estos trabajadores era y es considerada un oficio. El paso nuevo está en lo que podemos considerar propiamente como especialización en la obra.

La especialización ha tenido repercusiones diferenciadas, según los trabajadores. El peón tiene más difícil acceso a la categoría de oficial, no porque los conocimientos que aquella comporta sean más complejos, sino porque la parcelación del trabajo de los oficiales le convierte no en ayuda del oficial como era antes, sino en mero suministrador de materiales de varios oficiales; es decir, el peón está en un segmento del que le resulta difícil salir tanto más cuanto que su contratación por breves períodos le pone al servicio ahora de unos ahora de otros oficiales, sin tiempo para ir aprendiendo ninguna de las especialidades.

Pero se registra también una segmentación muy fuerte entre cualificados. Al darse una más compleja especialización y una especialización que cada vez está más en manos de la empresa, ésta tiene el poder de conceder la categoría de oficial de 1ª o de oficial de 2ª -mucho menos pagado- según le plazca. De hecho no son pocos los empresarios o ejecutivos de grandes empresas que señalan que ellos pueden no reconocer la categoría que ciertos trabajadores traen acreditada del INEM, porque "esos trabajadores no rinden lo suficiente" o "no son suficientemente capaces en se trabajo". Tanto al INEM como a los sindicatos les resulta más difícil defender las categorías en una situación de alta especialización que de baja especialización.

La especialización repercute también sobre los trabajadores autónomos, cuando han trabajado en las grandes obras, puesto que la especialización objetiva existente en éstas les ha forzado a reducir su ámbito profesional y dedicarse con una cierta exclusividad a algunas de las fases de la producción.

V.1.2 La eventualidad

Las causas de la eventualidad en la construcción han sido estudiadas por diversos autores (Moore, 1984) y podriamos sintetizarlas en: la fragmentación de la estructura empresarial, la inestabilidad del negocio constructor -se requiere ganar el concurso cada vez- la estacionalidad (Martínez Serrano, 1982) y el predominio del trabajo artesano en el sector, lo que dificulta que las empresas puedan controlar realmente el proceso de trabajo. Las empresas intentan hacer frente a tantas incertidumbres no comprometiéndose en contratos de larga duración buscando, con ello, que sean los trabajadores los que asuman las fluctuaciones del proceso constructor.

Los trabajadores han respondido a esa situación de precariedad, o bien consolidándose sindicalmente -lo que no siempre ha sido fácil, puesto que el marco legal ha sido a veces adverso- o bien escapando a la precariedad a través de convertirse en autónomos. Esto último ha sido funcional para los trabajadores mientras la crisis no ha hecho proliferar esta figura en el mercado de trabajo. Sin olvidar, por supuesto, que muchos trabajadores de la construcción aceptan sin más la eventualidad, por su poca capacidad negociadora que se debe a la proveniencia agraria de esos trabajadores (Recio, 1988) o a su baja cualificación.

Sin duda alguna, la eventualidad es una característica tradicional de la construcción que provoca una fuerte diferenciación entre los trabajadores. Aún así, la hipótesis que aquí mantenemos es que dicho elemento estaba muy mitigado desde 1972 cuando la normativa establece la situación de fijo de obra acercando la estabilidad de estos trabajadores a la de los fijos de plantilla. A raiz de la crisis económica y de la reestructuración y gracias también a una normativa contractual más permisiva, se ha desarrollado un nuevo tipo de eventualidad que tiene efectos segmentadores muy importantes, en particular sobre los trabajadores menos cualificados.

Casi el 50% en 1989 de los trabajadores de la construcción tienen contratos temporales, como señalábamos en la primera parte, según datos del INE (Encuesta de Población Activa). Los trabajadores y sindicalistas entrevistados indican que la proporción es muy superior, sobre la base de su conocimiento inmediato de la realidad. La explicación de la diferencia está, probablemente, en que esta última apreciación se refiere al fenómeno tal cual se observa en las obras y los datos del INE tienen en cuenta

la totalidad de las plantillas, por tanto también el personal que no está en la obra, sino en oficinas. De cualquier forma, parece quedar fuera de duda que la eventualidad ha ido en aumento en los últimos años y que, tanto a tenor de datos oficiales (INEM, INE), como del resultado de las entrevistas realizadas, se ha hecho más compleja y diversificada. Y esto puede ser de gran importancia para el propósito de nuestro análisis.

Nos encontramos con tres tipos de eventualidad: los trabajadores fijos de obra, los contratados por servicios y los que lo son por producción. Los primeros tienen su contrato ligado al período de vigencia de una obra, los segundos a un servicio determinado que no puede ser considerado obra constructora, los últimos a un período de tiempo que puede ser bastante variable. Pero con independencia de la definición formal, el contenido real es lo que cuenta.

Hay un enfrentamiento importante entre sindicalistas y empresarios por lo que respecta a los fijos de obra. Los unos señalan que los contratos fijos de obra son cada vez menos, y los otros que con esa modalidad se sigue contratando a la mayoría de los eventuales. La clave de esta aparente contradicción se resuelve en entrevistas realizadas a los propios interesados en las que hemos profundizado en las características y duración de su contrato. De ellas se deduce que los contratos formalmente fijos de obra pueden serlo "para la primera planta" de un edificio de apartamentos, o bien para el chalé nº 5 de una promoción de chalés, o bien para el apartamento nº 16 de una urbanización. Es decir lo que está en cuestión es el concepto mismo de obra. En el enmarañado tejido de la subcontratación la obra se ha convertido en una parte arbitrariamente delimitable de la edificación real. Para los sindicatos la obra es lo que al constructor ha sido adjudicado, para el constructor es una de las partes que se pueden subcontratar a una entidad aún menor. El mismo trabajador al que nos referíamos podía ser contratado luego para "la segunda planta" o para "el chalé nº 6", pero también podía ser despedido si sus características o la marcha del mercado así lo aconsejaran. Algún empresario señalaba que los contratos temporales proliferaban "porque los sindicalistas exigían una interpretación demasiado restrictiva del contrato fijo de obra" lo que viene a ser otra demostración de lo que acabamos de indicar.

Respecto a los contratos de servicio hay que señalar que son los menos abundantes en la construcción, pero que pueden afectar a personal técnico o administrativo.

Pero sin duda la modalidad más extendida es la de contratados temporales por producción. El tiempo de contratación aquí suele variar de un mes a seis meses, pasando por todas las posibilidades intermedias, aunque también hay contratos por períodos menores a un mes. Los contratados de seis meses suelen estarlo en empresas sólidas, grandes o pequeñas, mientras que lo habitual en empresas pequeñas, en aquellas -que son muchas- que se constituyen para una obra y luego desaparecen, es la contratación por períodos menores. A menudo, en este segundo tipo de empresas, el trabajador no sabe por cuanto tiempo está contratado, puesto que su contrato está firmado en blanco, siendo rellenado a posteriori de acuerdo a la conveniencia de la empresa. Los sindicatos nunca han logrado eliminar esta práctica.

Las razones de la mayor proporción de contratos temporales sobre los contratos de obra son de dos tipos. Por un lado son razones económicas: los contratos de obra exigen indemnización a su acabamiento, si no son renovados, mientras que no así los temporales. Estos últimos son más flexibles y pueden ajustar mucho mejor la oferta y la demanda de mano de obra desde la perspectiva de los costes laborales de la empresa. Por otro son razones sociales: los contratados temporales, sobre todo si su contrato está firmado en blanco o es de breve duración, son más proclives a la aceptación de la disciplina y de las exigencias empresariales, en el bien entendido que les interesa la renovación del contrato.

Cabe señalar que las nuevas formas de contratación han tenido ciertos efectos notables sobre el fenómeno del trabajo sumergido, muy importante en la construcción hasta hace bien pocos años. Para algunas empresas estas modalidades son más baratas que tener trabajo sumergido, si se tiene en cuenta que son contratos muy flexibles y que pueden ser pagados con los mínimos del convenio. Para otras empresas la propia contratación laboral ayuda a cubrir el trabajo estrictamente sumergido, en varios modos; por ejemplo, el contrato en blanco o la firma del finiquito nada más ingresar pueden ser fórmulas que nunca hacen legal dicho contrato (en éste más que en ningún ramo se oyen las lamentaciones de trabajadores "que creían que la empresa llevaba años cotizando a la seguridad social y nunca lo había hecho") o bien entre contrato y contrato temporal la empresa puede contratar al trabajador sumergidamente en una especie de intercambio de favores. Cierto que en las obras de envergadura ésto es cada día menos factible por la vigilancia de sindicatos y de la inspección laboral, pero en las obras pequeñas cualquier control resulta aún impensable.

En resumen, el trabajo precario en la construcción se ha ampliado y se ha hecho aún más precario. Pero el propio concepto de precarización está sometido a debate. Se puede pensar que las características "legales" del contrato son poco relevantes por cuanto si la empresa es sólida poco importan aquellas, ya que el trabajo estará asegurado; mientras que si la empresa en cuanto tal es precaria no hay garantía ni para los fijos. Este puede ser un argumento de los empresarios para reivindicar la flexibilidad y libertad de contratación casi en bien de la colectividad.

A menudo los sindicalistas suelen contraargumentar en términos exclusivamente legalistas, por ejemplo pretendiendo introducir en el convenio la aceptación exclusiva de dos modalidades de eventualidad: el contrato de obra y el temporal de seis meses. Esta postura por si sola tampoco garantiza el control de la precarización en ciertos límites.

La estructura del ramo así como el importante movimiento que hoy existe de altas y bajas de empresas dificulta el control de medidas legales muy acertadas y realistas.

Un aspecto a tener en cuenta es el referido a lo forma de reclutamiento de los trabajadores del sector, en particular de los que no son estables. De acuerdo a los conocimientos de nuestros informantes, las empresas raramente recurren al INEM. Funciona más bien una "caja de contratación" basada en las relaciones personales que existen entre pequeños empresarios y trabajadores o entre estos últimos. Las empresas pueden tener "listas de espera" de trabajadores interesados en entrar, y se ingresa a través de conocidos que ya están trabajando lo que garantiza la seriedad y el buen hacer del nuevo candidato. Pero también puede suceder que las empresas se "roben" mutuamente a los buenos oficiales lo que da a éstos una capacidad de negociación nada despreciable.

V.1.3 La subcontratación

En páginas anteriores hemos analizado la subcontratación desde el punto de vista de la estructura empresarial. Ahora conviene que la tengamos en cuenta en las consecuencias que tiene sobre el trabajo, consecuencias que han sido diferentes durante la crisis económica de lo

que son ahora en la recuperación.

Pero antes de entrar en el desarrollo concreto de la subcontratación en nuestro país, convendría indicar que la misma puede ser vista como una forma de institucionalización de la eventualidad (Moore, 1984). En efecto, es la respuesta a la incertidumbre del mercado. La empresa constructora entra en la licitación de obras o en la puja ante un posible cliente sabiendo que puede descargar la incertidumbre que proviene de la mano de obra, descargándola sobre otra que no tiene sus vinculaciones, para conseguir una obra, pero que cuenta con un tipo de relaciones laborales -personalistas o autoritarias- que le permiten mantener la eventualidad.

Durante la crisis económica la subcontratación adquirió dos modalidades: se subcontrataba a autónomos que, en general en forma de collas, asumían una parte de la obra. Pero paulatinamente los autónomos van siendo substituidas por empresas cuya función principal es justamente asumir esos subcontratos. Esto segundo va resultando más fácil para el empresario contratante puesto que resulta más sencillo tratar con una empresa que con un sínnumero de autónomos.

Durante los años de crisis la subcontratación esconde un importante volumen de trabajo sumergido. El subcontrato en cascada posibilita introducir en las obras trabajadores sin contrato que son despedidos sin más contemplaciones cuando la necesidad lo requiere. Con otras palabras, las empresas principales propiciaban la proliferación del trabajo sumergido puesto que no exigían garantía alguna a los subcontratantes en lo que se refería a la situación de su mano de obra.

En los últimos años algunas de las cuestiones legales referidas a la contratación han cambiado. La inmensa mayoría de los trabajadores en las subcontratas de obra grande tienen contrato legal a juicio de sindicalistas y de inspectores de trabajo. Diversa es la situación que se da en la obra pequeña: rehabilitación, reparaciones, pequeña construcción. Aquí la subcontratación sigue escondiendo un volumen notable de trabajo sumergido. Pero otras consecuencias importantes en las relaciones laborales siguen presentes a pesar de la legalización de la mayoría de los contratos.

La cuestión fundamental se deriva del carácter mismo de la empresa subcontratista. Como señalábamos anteriormente, se trata de una empresa que puede ser sólo una persona -a menudo un conocido del constructor- que reune trabajadores para esa obra específica, con un nombre

y una razón social que nacen y mueren con la obra. La operación se repite en la obra siguiente y así sucesivamente. Se nos han señalado casos en los que el domicilio social de la empresa es el del empresario, otros en los que en la dirección de tal domicilio social no existe tal empresa, otros en los que la "oficina" es el propio automóvil del empresario a pie de obra. Es lo que se suele llamar empresa prestamista que, en realidad, bajo relaciones contractuales, no hace otra cosa que prestar trabajadores para que la empresa principal realice una parte de la obra. Esta no adjudica propiamente una parte de la obra a otra empresa, sino a una persona con trabajadores. Buena prueba de ello es que la empresa principal mantiene en la obra sus mandos. Por supuesto que no todas las empresas subcontratistas tienen estas características, pero sí aparentemente muchas de ellas.

Esta característica de la empresa subcontratista tiene consecuencias importantes sobre el trabajo tanto en términos colectivos como individuales. Por ejemplo, puede resultar muy difícil elegir delegados de personal, puesto que la empresa está ilocalizable para formalizar las elecciones. O bien los delegados elegidos en una empresa determinada desaparecen cuando aquella acaba su subcontrata en una obra. Esto dificulta cualquier tipo de relación laboral estable. Pero en términos individuales tiene consecuencias aún más llamativas para los trabajadores puesto que la empresa contra la que se puede querer reclamar sobre salarios, seguridad, jornada o lo que fuera a lo mejor ya no existe o existe con otro nombre y otro domicilio. Aunque suele haber una continuidad en la relación entre contratante y subcontratante, esta relación no necesariamente es pública o conocida por los trabajadores.

Naturalmente, los sindicatos han intentado controlar las consecuencias negativas de la subcontratación sobre el trabajo exigiendo que las empresas subcontratistas tengan ciertas garantías. Esto tiene visos de realismo en la obra pública, mientras que en la privada es el promotor el que fija las condiciones.

La subcontratación ha favorecido el fenómeno general de precarización del trabajo puesto que ha permitido a las empresas reducir el volumen de sus plantillas estables -y cambiar substancialmente sus estructura, aumentando los técnicos y empleados y disminuyendo los manuales- gracias al cojín flexible de las empresas subcontratadas que les permite adecuarse a tipos diversos de obras. Pero al mismo tiempo, la competencia entre empresas subcontratistas por hacerse con una parte de la obra por el presupuesto más bajo suele tener repercusiones a la baja sobre los salarios de sus trabajadores. La cadena de subcontratación puede

seguir de una empresa subcontratista a otra con lo cual en el tercer escalón las condiciones de trabajo tienen posibilidad de ser aún peores.

Un factor de estabilidad dentro de este panorama está en el hecho de que muchas grandes empresas constructoras tienen empresas subcontratantes habituales creadas por los propios técnicos y mandos intermedios de las primeras. Son, por tanto, empresas subordinadas que tienen garantizado un flujo continuo de obra lo que es una cierta garantía sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores, incluida la estabilidad, aunque a costa de la renuncia a ciertos derechos.

Una consecuencia muy importante de la subcontratación se refiere a la organización del trabajo y específicamente al destajo. La subcontratación lo acentúa, puesto que el empresario que subcontrata tiene que competir en precios con otros, desventaja de la que se resarce forzando los ritmos para ahorrar tiempo de trabajo. Si éste a su vez subcontrata una parte a otro empresario el fenómeno se puede repetir acentuado.

En términos de organización del trabajo, la subcontratación ha introducido cambios muy notables respecto a lo que era la situación hace algunos años. Entonces en una obra había una empresa que llevaba la parte substancial de los trabajos, con la excepción de aspectos muy especializados que eran encargados a autónomos. La jerarquía empresarial era tradicional y clara, con una línea que recurría desde el jefe de obra hasta el último peón. Ahora una obra grande contiene varias empresas y la organización del trabajo recorre líneas diversas según el área de tareas, con una cúspide común unificada en los mandos altos. Esta diversidad introduce diferencias notables en lo que se refiere a condiciones salariales y de trabajo que plantean situaciones nuevas por lo que respecta a la acción sindical.

Como señalábamos anteriormente, ha cambiado en los últimos años la presencia de los autónomos a menos en las obras grandes. Las tareas de más envergadura son asumidas por empresas subcontratistas que pueden llegar a tener una plantilla de volumen notable. Los trabajos más especializados pero que, al mismo tiempo, requieren menos personal -fontanería, mampostería- pueden estar en manos de autónomos que a veces son pequeñísimas empresas (de tres o cuatro personas) y a veces estrictamente collas de autónomos.

Un último aspecto es el que se refiere a la seguridad. La subcontratación, a pesar del proceso de legalización que ha experimentado, mantiene una proporción

notable de sumergidos que lo son perpetuamente o que lo son entre contrato y contrato. El hecho de que haya varias empresas en una obra dificulta la propia acción de control de la inspección o de los sindicatos. Si uno de estos trabajadores sin contrato sufre un accidente resulta difícil que una empresa asuma la responsabilidad; la adjudicataria no lo hace puesto que ha subcontratado las diversas fases de la obra a otras empresas; la subcontratista en cuya plantilla trabaja la persona accidentada puede con facilidad simular que no se trataba de una trabajador suyo, sino de un aútonomo, de alguien que venía a buscar trabajo o a visitar la obra.

V.2 La tipología de los precarios

La precariedad laboral en la construcción tiene características muy especiales porque no siempre ni en cada tipo de trabajadores la debilidad legal supone debilidad real. Junto con el tipo de contratación, influye el nivel de cualificación real que se tiene, es decir, el conocimiento del oficio, el tamaño de la empresa y otros factores. Teniendo todo esto en cuenta, vamos a diferenciar cuatro tipos principales: el oficial, el peón, el autónomo y el sumergido.

V.2.1 El oficial

El oficial de la construcción que no está en la plantilla estable de una empresa tiene un doble origen posible, que le distingue en sus condiciones de trabajo. Tenemos en primer lugar el oficial altamente cualificado que durante años pudo haber trabajado como autónomo porque las empresas le exigían ese status para darle trabajo o que trabajaba como fijo en una empresa pequeña o en una cooperativa. En el momento actual este trabajador tendría ocasión de convertirse en fijo en una empresa más grande. A menudo prefiere no hacerlo así puesto que los contratos eventuales, por ejemplo de un año, le permiten negociar individualmente unas condiciones salariales y de trabajo óptimas. No necesita ya mantenerse como autónomo o puede que lo haga a efectos de seguridad social. En general es un

asalariado eventual que sabe que durante un cierto tiempo va a tener en el mercado una importante ventaja respecto a otros derivada del profundo conocimiento del oficio.

Este tipo de oficial, de todos modos, está llamado a desaparecer por la fuerza creciente de la especialización que pondrá sus conocimientos, aunque parcelados, al alcance de muchos otros trabajadores. Este trabajador de la construcción, como la mayoría de trabajadores manuales del sector, tiene pocas posibilidades de emplearse en otros ramos porque suele tener una formación más bien baja; la razón está en que esta profesión sigue teniendo un status social bajo a pesar de que en el momento actual los más cualificados pueden obtener unos ingresos notables.

Pero el oficial eventual con el que hoy nos encontramos más frecuentemente no es ése. Es el oficial especializado que sabe llevar a cabo algunas operaciones limitadas dentro del proceso de edificación. Este trabajador difícilmente obtiene el status de estable dentro de la empresa y suele ser contratado por períodos sucesivos de seis meses. Antiguamente los trabajadores de la construcción provenían del sector agrícola y adquirían su cualificación en el puesto de trabajo. Hoy estos oficiales provienen del paro. Muchos de ellos habían sido peones de la construcción u oficiales de 2ª que habían quedado sin empleo al reestructurarse las empresas durante la crisis. Gracias a aquellos conocimientos han podido ser contratados como oficiales especializados. En algunos casos se trata de jóvenes con un nivel de formación que les dificulta el acceso a otro tipo de trabajo. Su habilidad natural y las necesidades de las empresas les han facilitado el camino para convertirse en oficiales.

En el momento actual sus condiciones salariales, a pesar de la eventualidad, son mejores que en muchos otros ramos de la industria y de los servicios. Pero puede tratarse de una bonanza pasajera, puesto que es pensable que esos salarios tiendan a bajar relativamente a medida que avance el proceso de especialización. Pero además es difícil que muchos de ellos puedan convertirse en estables dada la importancia que reviste la subcontratación en la que masivamente se ubican. Otro factor que dificulta el cambio en este segmento de trabajadores es que se trata de personas con una media de edad relativamente alta, puesto que hasta hace tres años la crisis de la construcción no atraía fuerza de trabajo joven.

La mayoría de estos oficiales, pues, provienen aún de la etapa anterior, es decir, fueron formados antes de que sus empresas entrasen en crisis y ellos fueran al paro. Las perspectivas de formación hoy día han disminuido a

causa del sistema de subcontratación. Estas empresas imprimen unos ritmos y una organización del trabajo que difícilmente son propicios a un clima de aprendizaje que requiere tiempo, repetición de las tareas y en suma una voluntad empresarial en invertir en formación. Sindicatos y asociaciones empresariales advierten ese peligro, pero el empresario subcontratista está más decantado hacia el negocio inmediato.

V.2.2 Los peones

El peón eventual de la construcción es, sin duda alguna, el segmento que se sitúa en la posición más baja de la escala de precariedad. Suele ser una persona con escasa formación y muy baja cualificación laboral. Según edad, tenemos dos tipos de peones: aquellos que restan de antes y durante la crisis económica que suelen ser personas de edad ya adulta y los jóvenes, a menudo sin ocupación anterior, que han ingresado recientemente porque en la construcción hay más oportunidades de trabajo que en otros ramos. En ambos casos se suele tratar de personas profundamente golpeadas por la crisis económica y que, en el caso de los primeros, no tuvieron la suerte de pertenecer a la plantilla no reestructurada de las empresas.

El rasgo que los contradistingue es la permanencia en la eventualidad. Son las personas que más fácilmente pueden tener contratos eventuales de breve duración. También son principalmente peones aquellos que son contratados a días o a horas, "por punta de actividad", es decir para carga, descarga o traslado de material. En este segmento el tipo de contratación es posiblemente el rasgo más característico de la relación laboral. El peón es contratado por un período muy breve de tiempo, no tiene seguridad de que su contrato vaya a ser renovado y, en caso afirmativo, lo es para otro periodo limitado de tiempo. En general obtienen contratos de obra en menor cuantía que otras categorías.

Los ingresos salariales del peón de la construcción se sitúan por debajo de muchos otros ramos. Suelen ser pagados al estricto nivel del convenio o aún por debajo de éste. En el pago de los destajos reciben un tratamiento mucho menos favorable que sus compañeros en esa tarea específica, los oficiales. Por tanto, el peón puede ser el trabajador más interesado en los buenos resultados de la negociación colectiva, dado que su capacidad de negociación

individual es escasa.

Una de las más poderosas razones de su débil posición salarial y contractual está en su baja cualificación; para ser peón de la construcción no se requieren conocimientos ni destrezas específicas, sino resistencia física normal. Ahora bien, el proceso de especialización en curso pone a los peones en una posición hoy más difícil para adquirir algún tipo de cualificación, puesto que han pasado de ser ayudantes de quien tiene un oficio -al que podían ir habituándose poco a poco- a servidores genéricos de oficiales con múltiples especialidades; según las necesidades de la obra pueden ir realizando unas u otras tareas. Si a ésto unimos el tipo de contratación, comprendemos que les resulte difícil adquirir las destrezas necesarias para cualificarse.

V.2.3 Los autónomos

El trabajador autónomo de la construcción de hace veinte años se inscribía en una doble tipología. Podía ser un albañil que conocía bien su oficio, dedicándose a obra menor: rehabilitación, remodelación, chapuzas de diverso tipo y edificación pequeña (una torre o similar). O bien podía estar especializado en actividades puntuales y limitadas en la obra, como lampistería u otras. Este segundo tipo de autónomo era el complemento normal de la empresa constructora, mientras que el primero tenía una clientela fuera de los circuitos de la edificación.

Con la crisis el autónomo sufre un cambio bastante importante. Muchas empresas comienzan a subcontratar una parte de la obra a trabajadores autónomos, puesto que con éstos les resulta mucho más fácil hacer frente a la flexibilidad del mercado constructor; en efecto, cuando hay obras se realiza un contrato mercantil con autónomos, por grupos o individualmente y cuando no las hay son los propios autónomos los que asumen la contracción del mercado mientras que las empresas no acusan repercusiones imprevistas.

Pero gran parte de estos trabajadores autónomos son antiguos oficiales que han perdido su trabajo a consecuencia de la crisis. Se ven obligados a convertirse en autónomos, a registrarse como tales puesto que de otra manera no reciben subcontratación, ya que las constructoras se cubren contra acusaciones de fraude laboral. Legalmente

son autónomos, en la realidad son trabajadores eventuales trabajando a destajo (puesto que el contrato que firman con la constructora está redactado o "apalabrado" en términos de una cantidad de dinero por metro cuadrado realizado).

Aún así, se trata de una transformación importantísima de la relación laboral puesto que los antiguos asalariados se convierten formalmente en mano de obra independiente pero que, al mismo tiempo, dependen, vía relación comercial, totalmente de la empresa. A estos autónomos les hemos llamado "falsos autónomos" en algún otro estudio (Miguélez, 1982). Pero, en realidad, son también "falsos asalariados", puesto que su dependencia de la jerarquía empresarial no es estricta. Se convierten en trabajadores que rehuyen la sindicación y cualquier organización colectiva, puesto que ven sus intereses como contrapuestos a los de otros trabajadores que pueden tener una capacidad de mercado superior a la suya.

Este fenómeno que se desarrolla durante la crisis explica en parte la reticencia, que hemos señalado anteriormente, de ciertos oficiales a incorporarse como trabajadores estables en una empresa en el actual momento de recuperación del sector. Manteniéndose como eventuales de períodos cortos y conservando una gran parte de sus ingresos basada en el destajo y en las horas extra, es como si conservasen aquel ambiguo status de autónomos de los años de la crisis. Sin embargo tal status es ventajoso sólo para los más cualificados, mientras que la autonomía de los poco cualificados hoy equivale a precariedad.

Por otro lado, la recuperación actual está llevando a una reducción del trabajo autónomo. La razón está en que la estabilidad del mercado posibilita una cierta estabilidad de las empresas subcontratistas -aunque cambien de nombre-, resultando éstas más eficaces que los autónomos para la empresa contratante, dado que pueden garantizar mejor el flujo de mano de obra especializada que se necesita.

V.2.4 Los trabajadores sumergidos

Hace pocos años era habitual que si un inspector laboral llegaba a una obra de una cierta embergadura sin previo aviso -condición que, a menudo, no se cumplía- asistiera al espectáculo de la fuga precipitada de unos

cuantos de los trabajadores presentes en la misma. Era la mano de obra que no tenía contrato, los sumergidos. No hay estudios específicos para la construcción, pero algunos indicios (Ministerio de Economía, 1986) señalaban una proporción notable de trabajadores ocultos en el sector. Hoy las cosas han cambiado en la obra grande puesto que las empresas contratantes, en orden a evitarse frenazos en la actividad y problemas legales, exigen que todas sus empresas subcontratistas tengan a los trabajadores en regla; es una exigencia que no les representa mayor costo al estar en posición dominante en el mercado.

En la obra general parece evidente que el trabajo sumergido ha sido cambiado por trabajo precario -es decir contratos eventuales- habiendo influido en ello tanto la presión controladora de la Administración y de los sindicatos cuanto los propios intereses de las empresas contratantes.

Otra cosa muy distinta es lo que sucede en la obra pequeña y en reparaciones, a tenor de la mayoría de los entrevistados. Aquí el trabajo sumergido sigue proliferando, entremezclado con períodos de eventualidad. Suele afectar más bien a los jóvenes, aunque también se encuentran en él personas maduras. Estas impresiones resumen el conocimiento del sector por parte de los "testimonios privilegiados" con los que hemos hablado; pero ni los sindicatos ni la administración tienen una idea precisa de la amplitud del fenómeno en el sector que estudiamos, puesto que su presencia no llega al mismo.

Pero no conviene hablar del trabajo sumergido como si fuera algo idéntico para todos los trabajadores. Los sumergidos cualificados de la pequeña empresa o los que lo son con status real de autónomo suelen tener unas condiciones salariales y de trabajo muy semejantes a los trabajadores legales, debido a la estabilidad que les garantiza su cualificación. Por el contrario, los sumergidos descualificados se encuentran en el extremo más bajo de la precariedad justamente debido a esa sumersión que no les permite ni siquiera beneficiarse de los mínimos de convenio.

Como sucede con los autónomos, los sumergidos trabajan totalmente a destajo, sin que el convenio sirva ni siquiera de punto de referencia en cuanto a mínimos en cuestiones salariales, de jornada u otras.

V.3 Las condiciones de trabajo en el empleo precario

En páginas anteriores nos hemos referido ya a los problemas de seguridad e higiene que se registran en el sector de la construcción. El objetivo de este apartado es relacionar ésta y otras condiciones de trabajo con la inestabilidad de los trabajadores del sector.

Desde un cierto punto de vista, las entrevistas permiten concluir que las condiciones de trabajo son malas para muchos trabajadores con independencia de su grado de estabilidad. Los accidentes, los destajos, las largas jornadas, la falta de higiene, etc., son aspectos que afectan al conjunto de los trabajadores del sector debido a los ejes que conforman la organización del trabajo en el mismo. Pero es conveniente analizar si tales condiciones son aún peores para quienes están en una situación de trabajo inestable en manera de ver si ambos aspectos se asocian. Hay dos cuestiones principales que sobresalen en las entrevistas; las trataremos en primer lugar para referirnos luego a otras cuestiones menores.

En primer lugar, tenemos el tema de la jornada. La ampliación de la jornada por encima de la jornada legal es un problema común a todos los trabajadores de la construcción. En la realización de alguna hora extra parecen coincidir los intereses de los empresarios y de los trabajadores. Pero la situación de los eventuales y sumergidos, en particular si son peones, es bien diversa. Estos pueden llegar a realizar, a menudo obligatoriamente, 46, 48 ó 50 horas. Dichas horas suelen estar muy mal pagadas y nos hemos encontrado con más de un testimonio que nos señala que algunas horas no son pagadas, pero que la debilidad de status laboral impide a los trabajadores elevar la más mínima protesta. Por tanto la jornada de los trabajadores precarios tiende a ser más extensa que la del resto, aunque es obvio que el alargamiento a través de horas extras voluntarias es una posibilidad abierta a muchos trabajadores del sector.

Pero además de la jornada habitual, puede darse el caso del trabajo en sábado y aún en domingo. Las empresas subcontratistas en el ámbito de la obra civil y a veces en edificación pública pueden trabajar esos días para resolver problemas de acumulación de actividad sin necesidad de recurrir a la ampliación de plantilla. También en este caso el trabajo extra puede afectar a la totalidad de la plantilla, aunque con más frecuencia a los eventuales.

Otro tema básico es el de la seguridad física. Se

ha avanzado en diversas entrevistas la posible asociación entre contratación precaria y altas tasa de accidentabilidad y conviene explorar la plausibilidad de las mismas. Contra tal hipótesis está el hecho de que todos, estables y precarios, se hallan en la misma obra, por tanto sometidos a la misma probabilidad de accidente que, señalábamos en páginas anteriores, ha crecido últimamente. Pero a favor tenemos dos elementos que pueden darse mucho más en el eventual que el fijo: por un lado un menor conocimiento de los peligros que entraña el ambiente de trabajo, al llevar poco tiempo contratado o al ir cambiando frecuentemente de un lugar a otro; por otro lado la mayor predisposición a ignorar el peligro, al tener que demostrar en cada momento la propia valía si se quiere volver a ser contratado.

Similarmente podemos referirnos a los ritmos de trabajo. El oficial, sobre todo si es estable, mantiene un ritmo de trabajo controlado por él mismo, por más que pueda ser ritmo de destajo. Por el contrario el peón o los oficiales de segunda, principalmente el uno y los otros cuando no son estables, han de asumir unos ritmos de trabajo no controlados por ellos mismos, sino impuestos desde fuera; la imposición puede venir por la vía fáctica cuando esos trabajadores están adscritos a un oficial que impone su propio ritmo de destajo; o bien puede venir por la vía jerárquica, marcada por el capataz o por el jefe de obra sin referencia alguna al destajo. En ambos casos los ritmos de trabajo derivan en unas condiciones de trabajo que podemos calificar como negativas y que tienen una fácil conexión con accidentes u otras inconveniencias. De todos modos, cabe señalar que la presión externa empresarial sobre los ritmos no se da tanto en las pequeñas empresas como en las grandes.

Por último, cabría referirse a algo que ya mencionábamos en un apartado anterior, las diferencias salariales. En este caso la línea divisoria no pasa necesariamente entre estables y precarios, sino entre cualificados y descualificados. Pero las condiciones salariales de los precarios descualificados se sitúan en el extremo más bajo de la escala. Pueden ser pagados no sólo por debajo de los demás, sino aún por debajo de lo que marca el convenio. Pueden no recibir dietas o bien ser contratados "a pie de obra" con lo que el concepto mismo de dieta por transporte y comida deja de tener sentido. Este tratamiento salarial diferenciado manifiesta que la capacidad negociadora de estos trabajadores es muy baja.

V.3.1 Los trabajadores extranjeros

Una referencia especial tiene que ser hecha a los trabajadores extranjeros que trabajan en la construcción, en particular a los provenientes de fuera de Europa, de los que ni siquiera sabemos el número. Los testimonios que nosotros hemos podido recoger ponen de manifiesto que las condiciones de este colectivo están muy por debajo de los peones precarios a los que nos referíamos con anterioridad.

Estos trabajadores pueden cobrar menos del 50% que los peones eventuales del sector que son del país, trabajar 14 horas diarias o hacerlo los fines de semana sin que ni las horas extras les sean pagadas como tales ni el tiempo de fin de semana tenga una remuneración económica especial.

La mayoría de estos trabajadores no tiene contrato, son sumergidos. Para evitar la inspección suelen trabajar en urbanizaciones alejadas. La construcción se presta a ese ocultamiento mucho mejor que otros sectores, con excepción de la obra grande.

V.4 La valoración social del fenómeno de la precariedad

Por más que para la gente el trabajo de la construcción se haya caracterizado siempre por rasgos de eventualidad, la inseguridad en el empleo es una de las cuestiones que más movilizaciones y reivindicaciones han provocado entre los trabajadores del sector. Y es obvio, puesto que éstos no han podido menos de comparar su situación con la de los trabajadores de otros ramos. Aún en los momentos actuales podemos decir que tanto los sindicatos como una parte importante de los trabajadores -aquellos menos cualificados- están fuertemente sensibilizados por el tema de la precarización del empleo.

Los trabajadores muy cualificados señalan que puede ser preferible la "independencia" que les da el contrato eventual -que les permite moverse con facilidad de una empresa a otra- que no la seguridad de empleo que les proporciona la estabilidad en una empresa. Es una apreciación probablemente muy ligada a la coyuntura actual de trabajo abundante y de disputa entre empresas por hacerse con los oficiales más cualificados. Pero tal

situación puede cambiar no sólo con un cambio de coyuntura económica, sino también con el avance de la especialización o bien con la llegada de nuevos oficiales al mercado de trabajo.

La situación es bien distinta para los trabajadores no cualificados o poco cualificados que en general subrayan su intranquilidad por encontrarse en una situación tal de inseguridad. El último convenio de la construcción de Barcelona subraya el punto de control y racionalización de la eventualidad por encima de aspectos tradicionales en la negociación colectiva como son salarios y jornada; esto nos da una idea de la importancia que se les atribuye. No sólo según los sindicatos sino también según trabajadores entrevistados, la movilización que tiene lugar en el sector -una huelga como hacía años que no tenía lugar- responde a esta intranquilidad y al deseo de acabar con una situación que resulta excesivamente precaria para personas que tienen poco poder de mercado en términos individuales.

Obviamente, el seguimiento de una huelga puede obedecer a motivaciones complejas y en rigor no podemos atribuirla al deseo de acabar con la eventualidad porque los sindicatos digan que obedecía a tales razones. Es necesario que reflexionemos con más rigor sobre el contexto en el que se produce tal movilización.

Ni los salarios ni la jornada son hoy cuestiones que puedan movilizar masivamente al sector. Las razones son las siguientes: el salario de convenio es un punto de referencia mínimo que tiene poca eficacia porque la mayoría de los trabajadores tienen algún tipo de destajo que minimiza el valor de ese punto del convenio; o con otras palabras, los trabajadores que necesitarían que la norma colectiva garantiza los ingresos mínimos están tan dispersos y son tan poco significativos en el sector que no se puede esperar que justifiquen el éxito de una huelga. Con respecto a las horas extras que alargan la jornada real, en la mayoría de los casos responden a conveniencia de las empresas tanto como de los trabajadores.

Pero una normativa más estricta y controlable sobre la eventualidad favorecería inmediatamente a muchos trabajadores del sector. Podriamos pensar al respecto en disposiciones que determinaran que no hay contratos inferiores a seis meses, en una interpretación más razonable de lo que significa "fijo de obra", en una inspección más seria que garantizase eso, en mayores facultades a los sindicatos para fiscalizar el cumplimiento de esas normas. Todas esas cuestiones cambiarían en manera substancial la degradada actual situación de los trabajadores precarios poco cualificados o descualificados. Estas

son las razones que explican el apoyo a la huelga en torno al convenio colectivo de 1989 y las que permiten pensar que una buena parte de los eventuales viven su situación bastante a disgusto.

A pesar de lo dicho la relación de los trabajadores precarios con los sindicatos es difícil. Este es un sector de afiliación muy baja fuera de las grandes empresas. Pero la dificultad de la misma no obedece sólo a las insuficiencias o debilidad de los sindicatos. Obedece mucho más a que cuando el trabajador piensa en encontrar un trabajo y mantenerlo recurre antes a ententes individuales con el empresario -rendir mucho, no rechistar, obedecer a cambio de la renovación del contrato- que a instrumentos colectivos como sería afiliarse para mejorar la situación de todos. La forma de producir ha hecho más rentables para muchos trabajadores las relaciones de tipo individual.

V.5 El papel de la Administración

En el estudio de las características del trabajo y de las relaciones laborales en la construcción se puede caer fácilmente en el convencimiento de que una intervención reglamentista de la Administración puede ser la panacea. Por esta razón nos ha interesado conocer el pensamiento al respecto de una serie de testimonios buenos conocedores del sector. El resultado son cuatro puntos de vista con algunas coincidencias y grandes disparidades.

Para los sindicatos, la Administración fomenta la precariedad o, cuando menos, no tiene voluntad política de que se cumpla ni lo poco regulado que hay. Los sindicalistas piensan que la contratación especial, si ha de existir, en la construcción ha de estar muy restringida puesto que por la naturaleza de la actividad es muy fácil para el empresario caer en el abuso. Sobre todo la Administración debería perseguir el prestamismo laboral. Son críticos, principalmente, con la inspección, respecto a la cual reconocen que no tiene medios suficientes, pero tampoco decisión y autonomía suficientes para sancionar las irregularidades. Esto sería grave particularmente en lo que a Seguridad e Higiene se refiere, dado que en este campo sí resulta factible verificar si la empresa respeta lo establecido.

Una posición casi diametralmente opuesta la tenemos en los técnicos de las grandes empresas, como son jefes de obra, aparejadores, etc. Critican a la Administración por haber endurecido el sistema crediticio y no vigilar suficientemente contra empresas "piratas"; pero aplauden tanto las medidas de flexibilización de la contratación como una inspección que les parece correcta en materia de Seguridad e Higiene. En algún caso no dudan en señalar que hay una buena sintonía entre las empresas y la Administración. Con otras palabras, el papel regulador de la administración dentro de sus empresas les va bien tal como funciona; se quejan de que no les favorezca más contra cierta competencia lo cual, si tenemos en cuenta el funcionamiento real de la subcontratación -las grandes controlan a las que llaman "piratas"- más bien resulta una limpieza de fachada que una queja real.

Por el contrario, los pequeños empresarios se sitúan mucho más cerca de la posición de los sindicatos. Señalan que la Administración perjudica al sector, sobre todo a los pequeños constructores, al dificultarles el acceso al crédito y al suelo edificable o retrasar la concesión de permisos. En esto se diferencian bastante claramente de las grandes empresas. Extienden una mano a los sindicatos al señalar que la administración tampoco protege efectivamente al trabajador.

La patronal constructora se posiciona muy cerca de las grandes empresas, aunque mantiene una postura crítica frente a la Administración. Atribuye a ésta el deber de velar por un bien general que es toda la economía no sólo la construcción -en clara alusión al trato específico que los sindicatos piden para el empleo en el sector- pero se quieren distanciar indicando que la Administración exige mucho para contratar con ellos, no paga puntualmente, etc.

En resumen, los sindicatos están por una regulación y una vigilancia más estrictas, con más medios. Las grandes empresas y las asociaciones empresariales, dominadas por éstas, afirman que la regulación existente es suficiente. Si tenemos en cuenta que en los últimos años ha tenido lugar un claro proceso desregulador, lo que los empresarios están reivindicando es que ese proceso continúe.

VI. CONCLUSIONES

Para acabar este estudio, conviene sintetizar algunas conclusiones para entender tanto la actualidad del trabajo y de las relaciones laborales como la probable evolución en el inmediato futuro. Algunas de ellas, a su vez, pueden ser consideradas como hipótesis para trabajos futuros, por cuanto la evidencia en que se apoyan es hasta ahora limitada, dada la limitación de las investigaciones en el sector.

VI.1 Las referidas al contexto socio-económico

1.- La crisis económica que afecta a la construcción a lo largo de quince años y la forma de salir de la misma -de mediados de los setenta a finales de los ochenta- es el primer factor que ha de ser tenido en cuenta en ese cuadro. Al contemplar la crisis llegamos a una doble constatación.

La primera es que la crisis ha tenido repercusiones muy fuertes en el negocio de la construcción debido a dos motivos sustanciales. Por un lado, al retraimiento en la demanda de viviendas, puesto que en tiempos de crisis la gente difícilmente se arriesga a comprar un bien tan costoso y que se debe pagar a lo largo de tantos años al no tener seguridad en los ingresos. Por supuesto ésto afecta sólo a algunos sectores de la sociedad -a quienes están sin trabajo fijo, a los parados, a los jubilados, etc.- y no a otros a los que la crisis, en la cual han incrementado los ingresos, puede haber incentivado a invertir en bienes seguros como viviendas o segundas residencias. Por otro, al retraimiento de la inversión pública debido a que la crisis ha cambiado notablemente el tipo de intervención del Estado; es decir, el estado ha dedicado menos dinero a servicios públicos -entre ellos las obras públicas- y más medios al saneamiento de empresas o a reducir el déficit público. Este segundo aspecto tiene otras repercusiones como es el tema de las influencias y el lobby en la concesión de las contratas de obras públicas, que queda fuera de nuestro ámbito de investigación. Pero no podemos entender bien el fenómeno que estudiamos si no tenemos en cuenta estos factores de tipo sociológico y político a los que estamos aludiendo.

La segunda constatación es que la crisis económica tiene repercusiones muy específicas sobre el trabajo en la construcción. Ya antes de la crisis el sector tenía una fuerte eventualidad.La crisis acentúa los procesos de descentralización y de especialización -las grandes empresas prefieren subcontratar albañiles, yeseros, pintores, lampistas, etc.- en vez de tener todos esos especialistas en plantilla. La razón por parte de las empresas está en que se requiere hacer más flexible la mano de obra, dado que la demanda de productos tiene flexibilidad extrema (por el mercado y por la intervención política). Ello acentúa la parcelación del trabajo y, con ello, las posibilidades de eventualidad de la mano de obra. Los eventuales de antaño eran básicamente los peones; ahora lo son también los oficiales, pero las consecuencias de su eventualidad son diferentes. Con otras palabras, la eventualidad no explica todas las transformaciones del trabajo en el sector.

2.- Un cierto tipo de inestabilidad ha sido característica del sector de la construcción tradicionalmente, la elevada eventualidad a la que nos referiamos en el apartado anterior. Dicha eventualidad sufre una importante transformación en 1972 con la aparición de la figura del "fijo de obra" en la Ordenanza Laboral.

La segmentación tiene en el sector características diversas a otros sectores: el tamaño de la empresa puede influir mucho menos. Al mismo tiempo la eventualidad tiene un significado diverso. Tener contrato fijo o no puede ser menos importante que poseer o no el oficio que garantiza una continuidad, aún sin contrato.

3.- La eventualidad ha sido transformada en la última década a través de un sistema de empresa que tiene rasgos nuevos muy importantes. El principal de ellos es que la gestión del producto tiende a estar más y más separada de la gestión de la mano de obra; es decir, las empresas que contratan o venden obras pueden no tener trabajadores, o tener muy pocos. Ello dificulta la puesta en práctica del modelo tradicional de relaciones laborales, el papel tradicional del sindicato que se enfrenta a un interlocutor visible que es la dirección dentro de unas estructuras muy claras de jerarquía empresarial.

VI.2 Las referidas al proceso constructor y al trabajo

1.- La primera de las conclusiones se refiere a la evolución económica del sector de la construcción. Todo los entrevistados señalan que hay en curso una fuerte recuperación que no está exclusivamente ligado a eventos coyunturales como los Juegos Olímpicos, para ceñirnos al caso de la región que analizamos, por más que esos eventos no dejen de influir. Es una recuperación que tiene que ver con la vuelta de la confianza económica a empresas particulares y con los proyectos que ello comporta en el terreno de la vivienda y la edificación. Por ello es presumible que dicha recuperación va a ir más allá del 92 y durar, al menos, cinco o seis años más.

Pero la recuperación no se da por igual en todos los aspectos de la actividad constructora. Por lo que respeta a un tema que es central en nuestra investigación, no parece que la ocupación en la construcción vuelva a adquirir la proporción que alcanzó en los años setenta, en relación con otros ramos. La razón es doble: en obra civil los cambios tecnológicos requieren menos mano de obra. En edificación privada el volumen de viviendas que se requiere será menor, a pesar de los déficits acumulados que hay, por razones de cambio de territorio -migraciones- aunque no por razones demográficas, por cuanto las cohortes que llegan a edad de independizarse serán aún llenas hasta el año 2000, amén de otras necesidades derivadas de cambios en hábitos de la población como puede ser la exigencia de la segunda residencia.

Así y todo, es indudable que la recuperación de la construcción implicará aumento de la actividad en toda una serie de ramos de la industria y los servicios lo que se resolverá en aumento de la ocupación en general.

2.- Los cambios en la tipología empresarial y en la naturaleza misma de las empresas son, sin duda alguna, uno de las conclusiones más relevantes de la investigación. El proceso de descentralización asume en la construcción quizá su tipología más extrema, pero muestra tendencias que pueden también ser detectadas en otros ramos como hemos visto ya en el textil (Alòs, Miguélez, Recio, 1988). En el proceso se crea una red de empresas en la que la empresa principal controla el mercado gracias a que mantiene relaciones privilegiadas con algunos grandes clientes. Este control del mercado le permite subcontratar no ya una parte de la producción, sino toda ella a una serie de empresas especializadas en un segundo nivel de la red.

Estas, a su vez, pueden subcontratar una parte de su obra, en porciones aún más pequeñas, a empresas de un tercer nivel. El producto acabado vuelve a la empresa constructora que lo entrega al cliente como producto propio, a pesar de que en él ha puesto muy poco como empresa de actividad constructora.

Este tipo de descentralización tiene algunas características especiales que conviene subrayar. En primer lugar, la empresa principal asume la dirección y vigilancia de la realización del producto que llevan a cabo todas las otras empresas: se convierte en una especie de "empresa de empresas". Pero, en realidad, es como si fuera una empresa de servicios: sirve pedidos, ofrece gestión y vigilancia, coloca el producto en el mercado. En consonancia con esa nueva caracterización de empresa de servicios, su personal es indirecto y no manual, con profusión de técnicos y con mayor presencia de mujeres de lo que había sido tradicional. Aunque el producto que esta empresa lleva entre manos sigue siendo el de siempre, es difícil mantener con rigor que nos hallamos ante una empresa de la construcción.

El cambio es también profundo en las empresas subcontratistas a los diversos niveles. En este caso es como si se tratase de empresas fabricantes de componentes de la vivienda, pero con una doble particularidad: que esa "fabricación" la realizan en el mismo lugar todas las empresas que intervienen y que lo hacen bajo la dirección y vigilancia de la empresa principal. O, dicho con otras palabras, las empresas subcontratistas no tienen la responsabilidad última de la elaboración de su producto, por limitado y concreto que éste sea. Es como si se tratase de empresas que meramente poseen mano de obra bajo la dirección de otras empresas.

El modelo empresarial que aquí se dibuja difiere profundamente del tradicional. En un caso se trata de empresas en las que están presentes una línea de mandos y técnicos, un producto y algunos empleados, pero no los trabajadores que elaboran dicho producto. En el otro son empresas que tienen trabajadores, pero no dirección ni mandos ni tampoco responsabilidad última del producto.

La explicación de estos cambios, con aparentes contradicciones, está en la configuración de un modelo nuevo que rompe bastantes de los esquemas habituales en el funcionamiento de la empresa. Es el modelo de la "empresa flexible a múltiples vertientes". Unica en la vertiente producto-mercado así como en la de jerarquía empresarial; variada en lo que se refiere a la prestación del trabajo. Este nuevo modelo introduce problemas serios y nuevos en las relaciones laborales y éste es uno de los aspectos al

que, desde el punto de vista del sociólogo, se debería prestar una máxima atención.

3.- La diversificación del trabajo en el sector es otra de las conclusiones a las que podemos dar el máximo relieve. Hasta antes de la crisis el oficio de albañil se conservaba como uno de los más completos y globalizadores gracias a la dificultad de introducir un tipo de organización del trabajo que lo parcelizase. Parecía difícil que cadencialmente, a semejanza de lo que pasa en el automóvil, los trabajadores fueran montando la casa con las materias primas y semielaboradas que les iban llegando, realizando cada uno una o una serie de operaciones diversas bien delimitadas. Con otras palabras, la dificultad de introducir una organización del trabajo estandarizada y en cadena había impedido la excesiva parcelación de las tareas.

Pero dicha parcelación se ha aumentado en los últimos diez-quince años no orientándola directamente a los trabajadores individuales, sino a las empresas. Son las empresas subcontratistas las que se han especializado contratando, consecuentemente, a sus trabajadores para dichas tareas especializadas. De modo que hoy podemos encontrarnos con muchos trabajadores del sector, en particular los que tienen por encima de treinta años, que conociendo el oficio completo y habiéndolo ejercido, se vean obligados a desarrollar para el mercado sólo una parte del mismo. Ello es así cuando trabajan en obras de relativa envergadura

De este modo resulta que es en las empresas pequeñas o en las autónomas -es decir aquellas unidades no especializadas- donde los trabajadores manuales pueden ejercer el oficio integral, mientras que en las especializadas aquel está más parcelado. Pero las primeras están condenadas a quedarse con un mercado secundario de los productos de la construcción. Aún así, nos estamos refiriendo a un fenómeno que marca tendencias, pero que aún no constituye realidades definitivamente nuevas.

Un segundo aspecto de gran importancia se refiere a la diversificación del empleo. En este caso podemos decir que el resto de los ramos ha sufrido un acercamiento a las posiciones de la construcción donde imperaba el empleo escasamente regulado (eventual, sumergido). Pero la presión de exigencia de flexibilidad -que ha contradistinguido la política laboral y las estrategias empresariales- ha hecho fuerte mella sobre un sector tradicionalmente poco regulado como es éste. De manera que hoy podemos decir que la máxima precariedad legal vuelve a encontrarse en la construcción.

Pero esa precariedad legal no siempre es real, gracias a que el proceso de especialización al que nos referimos antes es sólo un proceso en curso pero que aún no ha llegado a sus máximas consecuencias. De esta manera hemos podido ver cómo los trabajadores eventuales cualificados pueden tener unas condiciones salariales y de autonomía profesional óptimas gracias a que dicha cualificación les da un gran poder de mercado. Mientras que los eventuales descualificados ocupan los segmentos más precarios porque su descualificación los hace fácilmente sustituíbles.

4.- En cuarto lugar hemos de referirnos al papel de los sindicatos en todo el proceso. Los sindicatos tienen escaso poder e influencia dentro del las empresas. Por tal motivo, probablemente, no intenten llegar a la Negociación Colectiva al nivel de empresa y permanecen a niveles más amplios. Las razones de esa debilidad no giran sobre la baja afiliación, pues aunque la afiliación sea baja evolucionando de años anteriores donde era superior -las diferencias con algunos otros ramos no son abismales en España.

Más bien la debilidad sindical tiene que ver con las transformaciones del trabajo y de la empresa a las que aludíamos en párrafos anteriores.

APENDICE: GUIAS DE ENTREVISTA

ENTREVISTAS A INFORMADORES CUALIFICADOS

(Sindicalistas, empresarios, asesores laboralistas, inspectores de trabajo, especialistas en medicina laboral, conocedores del tema en general, ...)

1.- Características del sector

Tipología de actividades del sector
Tecnologías utilizadas. Innovaciones sustanciales incorporadas. Cómo afectan al trabajo.
Condiciones del mercado:
- contratación pública
- contratación privada

Estructura del sector
- tipo de empresas existentes
- tipo de empresa predominante. Grupos empresariales
- relación entre empresas
  - subcontratación
- nivel de dependencia/independencia de las empresas a nivel financiero, de adjudicación de obras, de maquinaria, ...)
- "cultura empresarial" (mentalidad hacia el negocio)

Cambios significativos en la situación y modus operandi del sector

2.- Relaciones laborales

Características de la negociación colectiva
Sindicación: niveles, formas, ...
Formas de actuación obrera no sindicales
Grado de conflictividad: formas, intensidad, en qué segmentos de la actividad o del trabajo, ...
Organización empresarial: tipo de patronal, características, etc

3.- Empleo precario-sumergido en el sector

Amplitud del fenómeno. (distinguir entre obra pública y privada)
Formas concretas: trabajo eventual (qué duración), contratos de obra o servicio, subcontratación interna, trabajadores no declarados, ..., e importancia de los mismos.
Novedad que presenta el fenómeno en los últimos años
Actividades en las que se da más, menos y en las que no se da
Motivos del fenómeno: eludir convenios, legislación laboral, costes (¿cuáles?), ...

Tipo de empresas que acuden al empleo precario
Relación entre actividad regular y actividad precaria

4.- Subcontratación

Importancia del fenómeno
Motivos de la subcontratación
Relación entre subcontratación y precarización del trabajo
Tipo de empresas que subcontratan
Tipo de empresas subcontratadas
Vinculación entre estas empresas
Características de la subcontratación
- precio
- control obra
- control calidad
- estabilidad relación entre empresas

Distinguir entre obra pública y privada

5.- Relaciones laborales en el empleo precario

Forma de vinculación a la empresa. Tipo de contrato (si existe)
Canales de contratación y relación con el empresario
- existe control del comité o delegados
- suelen repetir los mismos trabajadores eventuales/subcontratados, etc.

Cómo afecta en la práctica la negociación colectiva a estos trabajadores (salarios, horas de trabajo, descansos, ...)
¿Existen formas especiales de negociación?
Nivel de salarios y composición del salario o forma (destajo, por hora, por obra terminada, ...; parte proporcional y parte fija)
Retribuciones indirectas (pensiones, seguridad social, seguros privados, ...) Dietas y traslados

6.- Condiciones de trabajo en el empleo precario

Horarios
Ritmos de trabajo (descansos, vigilancia, esfuerzo, ...)
Condiciones ambientales de trabajo (riesgo, comodidad, ...)
Enfermedades y accidentes laborales. Frecuencia y gravedad. Causas. Grado de notificación de los mismos
Diferencias con los trabajadores estables

7.- Cualificación laboral en el empleo precario

Nivel de formación y experiencia laboral requerida para ascender al puesto
Origen de la formación profesional del trabajador

Importancia de la tarea que realiza para el proceso de trabajo
Diferencias entre estables y precario en relación a las tareas, niveles exigidos, etc.

8.- Sindicatos y empleo precario

Relación de los trabajadores precarios con los sindicatos. Seguimiento sindical
Papel que asumen los trabajadores precarios en momentos de conflicto
Niveles de conciencia como trabajadores asalariados
Formas específicas de organización

9.- Organización del trabajo

Trabajo en equipo o individual. Cómo se forman y funcionan los equipos
Formas de supervisión del trabajo. Control de la actividad. Disciplina laboral
Nivel de mecanización
Aplicación e incidencia de las tablas de trabajo

10.- Oferta de fuerza de trabajo precaria

Características del trabajador precario: edad, formación, lugar de nacimiento, ...
Importancia de las características personales sobre el comportamiento laboral
Origen laboral: del paro, de otras empresas del sector, fuera del sector, de la misma empresa, del campo, ...

11.- Aceptación social de este tipo de empleos

Nivel de aceptación
Razones de esta situación, objetivas y subjetivas
En qué grado incide la nueva normativa laboral (fomento del empleo, ...)

12.- Papel de la Administración

Papel de la Administración (permisividad, represión, ...)
Influencia de la Administración en el comportamiento empresarial
- Inspección laboral
- Ayuntamientos, Administración Autonómica y Central que ofertan obra

Exigencia de responsabilidad empresarial en caso de subcontrata
Qué podría hacer la Administración
Valoración de los acuerdos entre sindicatos-empresarios-Administraciones sobre fraude e intrusismo

ENTREVISTASA TRABAJADORES REGULARES
(Representantes sindicales, trabajadores afiliados y no afiliados)

1.- Empresa

Actividad de la empresa
Evolución del mercado en los últimos años. Cambios en el mercado
Con quien contrata obra la empresa: directamente a la Administración o a particulares, o indirectamente (a través de quién o de qué forma); en este último caso, tipo de vinculación con las empresas a las que contrata obra.
Subcontrata obra. A quién o qué empresas. Tipo de vinculación. Estabilidad de la subcontratación
Cambios sustanciales en la empresa: cambios en la organización interna, expedientes de regulación de empleo, cambio de nombre, ...
Tipo de empresa: familiar, S.A., cooperativa, grupo de empresas, ...
Cambios en la estructura empresarial: cierre de secciones, reducciones de plantilla (de qué forma), cambios en la estructura del grupo empresarial, ...

2.- Tecnología

Tipo de tecnología utilizada
¿Se han realizado cambios importantes? De qué tipo y cómo afectan
Maquinaria y utensilios propios o de otras empresas
Inversiones principales que se realizan. Cómo afectan al trabajo

3.- Organización del trabajo

Composición de la fuerza de trabajo. Tamaño de la empresa
- edad
- trabajadores de oficina/obra
fijos/eventuales
Fluctuación del trabajo. Cómo responde la empresa a la fluctuación (contratación eventual, horas extras, subcontratación, expedientes regulación empleo, ...)
Condiciones en que se realiza
Tipo de control sobre la actividad. Autonomía de los trabajadores en su trabajo
Valoración de puestos de trabajo
Polivalencia o especialización. Cómo ha evolucionado en los últimos años
Movilidad funcional y geográfica. Regulación

Cambios recientes en las condiciones de trabajo (sanidad, movilidad, ...)
Nivel de aplicación y repercusiones en las tablas de trabajo

4.- Negociación

Presencia de sindicatos. Nivel de implantación (delegados, afiliados, actividad de los trabajadores hacia el sindicato, propaganda, local, tablón de anuncios, derechos sindicales, ...)
Aplicación del convenio colectivo. Acuerdos de empresa y características
Actividad sindical que se realiza: control horas extras, horarios, descansos, movilidad, subcontratación, control sobre las formas específicas de contratación laboral, sobre altas a la seguridad social, ...
Nivel de información suministrada por la empresa
Cómo califica las relaciones laborales en la empresa: política antisindical, de colaboración, ...
Principales temas de negociación

5.- Empleo precario-irregular

Utilización de formas especiales de contratación laboral
- en qué volumen y porcentaje sobre el empleo total
- en qué tareas. Condiciones de trabajo (riesgo, esfuerzo, ...)
- tipo de trabajadores afectados
- comportamientos sociales
- valoración sindical
- cómo ha evolucionado en los últimos años

Tipos de contratos a los que se recurre: temporales, por obra o servicio, en prácticas, prestamismo, ... Importancia de los mismos
Efectos sobre la plantilla: disminuye la fija, tensiones entre ambos colectivos, cambios en la forma de trabajar (ritmos, ...)
Cómo acceden a la empresa los contratados precariamente (INEM, ...)
Es un fenómeno reciente o siempre ha funcionado así

6.- Subcontratación

Existencia de subcontratación
- a empresas: qué tipos: cooperativas, ...
  vinculación con la empresa

Condiciones de la subcontratación
- comportamiento social y valoración sindical
- tipo de empleos o trabajos que se subcontratan
- situación en la que se da: con regularidad, alzas puntuales de trabajo, etc.

- estabilidad de la subcontratación
- efectos sobre la organización del trabajo en la empresa

7.- Condiciones del trabajo precario

Jornada
Horas extras
Salarios y forma de pago
Condiciones de seguridad en el trabajo
Condiciones generales de trabajo (aplicación de tablas de trabajo, ritmos, ...)
Diferencias con los trabajadores estables

8.- Valoración del fenómeno

Es habitual en el sector
Lo aceptan los interesados. Cómo lo modificarían. Perspectivas del trabajador precario
Afiliación sindical, actitud hacia los sindicatos
Qué tipo de acción sindical es posible. Qué debería hacer el sindicato
Importancia del fenómeno para la vida laboral y sindical
Relación entre trabajadores estables y precarios

ENTREVISTAS A TRABAJADORES IRREGULARES
(Trabajador con contrato irregular, sin contrato, eventual, prestamismo, ...)

1.- Tipo de actividad e historia laboral

Situación legal en la que se está
Cuando inició este tipo de actividad
De qué sector procede y en qué condiciones estuvo
Razones de entrada: búsqueda primer empleo, periodo largo desempleo, cierre empresa, despido acordado, ...
Cómo ha llegado: conocidos o familiares, intermediarios, INEM, empresa en la que trabajaba, ...
Carácter de la actividad que realiza: siempre se ha hecho así, ha crecido el trabajo irregular (cuándo y por qué)
Qué tipo de tareas realiza. Exigencia calidad o cantidad
Exigencias de la empresa para darle el trabajo: jornada, salarios, disponibilidad, disciplina laboral, actividad sindical, ...
Nivel de estudios/profesional. Tiempo de aprendizaje del trabajo actual

2.- Empresa

Características de la empresa
- tipo de empresa (familiar, gran empresa, cooperativa, ...)
- tamaño
- plantilla estable y precaria

Características de las empresas de la competencia (similitudes y diferencias)
Maquinaria y utensilios que utiliza (antigüedad, renovación, propiedad, ...)
Organigrama del trabajo: quién y cómo controla el trabajo

3.- Condiciones de trabajo

Nivel de salarios. Comparación con los trabajadores estables y con el convenio
Forma de salario: por obra, ... Parte fija/parte proporcional
Seguridad social. Salarios indirectos: dietas, ...
Jornada, horas, descansos. Variabilidad
Ritmos de trabajo. Aplicación de tablas de trabajo
Condiciones de higiene y seguridad
Han variado las condiciones de trabajo. En qué sentido y por qué

4.- Negociación

Cómo ha negociado las condiciones para el acceso al trabajo

Cómo negocia el salario y sus aumentos. ¿Se tiene como referencia el salario convenio?
Existe algún tipo de acción colectiva. Qué tipo de posibilidades de acción hay
Diferencias con los trabajadores estables
Papel de los sindicatos
Papel de la Administración

5.- Valoración subjetiva

De la propia situación y del trabajo
Ha mejorado o empeorado sus condiciones de vida. Razones
Qué perspectivas tiene de mejorar
Cómo vé los sindicatos
Qué acciones deberían llevar a cabo. Posibilidades de organizar a los que están en situaciones similares
Cómo valora a los empresarios

Características personales del entrevistado

ENTREVISTAS A TRABAJADORES AUTONOMOS Y COOPERATIVAS

(Autónomos, trabajadores por cuenta propia, trabajadores de cooperativas)

1.- Tipo de actividad

Situación legal (autónomo, con asalariados, cooperativa, ...)
En caso de tener asalariados ¿cuántos?
En caso de cooperativa, tamaño
Antigüedad en la actividad
Actividad de la que procede
Cómo ha accedido a la situación actual
Características de la actividad que realiza
Trabaja para clientes particulares o empresas. Características y tipo de vinculación (estabilidad, ...) Cómo contacta con ellos
Cambios técnicos en la actividad. Motivos y cómo inciden en el trabajo
Cambios en la organización del trabajo de la empresa. En qué sentido, motivos y cómo inciden

2.- Condiciones de trabajo

Nivel de ingresos. Cómo se fijan
Salarios indirectos (dietas, ...) Seguridad social
Horas y jornada. Variabilidad
Ritmos de trabajo
Condiciones de seguridad e higiene
Comparación con el resto de trabajadores del sector

3.- Negociación

Negociación individual o colectiva. Cómo se negocia el precio o salario, condiciones de trabajo, ... Puntos de referencia (convenio colectivo, otros)
Relación de los salarios, si los hay
Relación con otros autónomos
Papel del sindicato o de otras organizaciones (de autónomos, de cooperativas, etc.)
Papel de la Administración

4.- Valoración subjetiva

De la propia situación
Perspectivas en su situación
Cómo les afecta la política institucional (impuestos, Inspección de Trabajo, Ayuntamientos, ...)
Qué debería hacer la Administración. Qué políticas creen les favorecería

Cómo valoran las relaciones con:
- empresas
- trabajadores

Cómo ven a los sindicatos

Características personales del entrevistado.

ANEXO. LOS CONVENIOS DE LA CONSTRUCCION DE 1977 A HOY.
(Nota: Para Convenios anteriores a ese año véase el libro EAL, Los trabajadores de la Construcción ante la Crisis).

DERECHOS SINDICALES EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE LA CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS DE LA PROVINCIA DE BARCELONA

Candidatos a elecciones.A los efectos de los requisitos para ser exigibles para los puestos de Delegados de personal o miembros del Comité de empresa, se fija el límite mínimo de tres meses de antigüedad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 69.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Asambleas de Personal. 1.Las Empresas facilitarán la celebración de asambleas de los trabajadores en cada centro de trabajo, cuando sea solicitado con una antelación mínima de 48 horas y se cumplimenten los demás requisitos que puedan establecer las disposiciones que regulen en cada momento estas reuniones.

2. Las Asambleas tendrán lugar fuera de la jornada de trabajo, y después de concluida la misma, por la tarde.

3. Como excepción a lo anterior, las Empresas aceptan que se puedan celebrar Asambleas antes de concluirse la jornada de trabajo, y dentro de la misma, sin pérdida de retribución, y hasta un máximo de dos horas a la semana, en los casos siguientes:

- Suspensión de pagos o declaración de quiebra de la Empresa,y
- Presentación de expediente de Regulación de empleo.

Local a disposición de los Comités de Empresa.(1) Las Empresas pondrán a disposición de los Comités de Empresa un local adecuado en el que los representantes de los trabajadores puedan reunirse.

Dicho local que deberá estar ubicado en el centro de trabajo al que pertenezcan los representantes o, de no ser posible en el domicilio administrativo de la Empresa, podrá ser utilizado asimismo por los trabajadores afiliados a una central sindical, legalmente constituida, para realizar asambleas o reuniones fuera de las horas de trabajo.

Tablón de avisos. En todos los centros de trabajo se habilitarán tablones de Avisos, de un mínimo de 0,80 x 1,20 mts., en los que los Delegados de Personal, Comités de Empresa o cualquier trabajador perteneciente al centro de trabajo afiliado a alguna de las Centrales Sindicales legalmente constituidas, tendrán derecho a efectúar comunicaciones, avisos y propaganda. Cuando la comunicación sea efectuada por trabajadores que no sean Delegados del Personal o miembros del Comité de empresa ,

deberán comunicarlo previamente a éstos, así como al Encargado o representante de la Empresa, quienes, en ningún caso, podrán oponerse y haciéndose responsable del contenido el firmante o firmantes.Cuando se efectúe alguna comunicación con la que la Dirección de la Empresa no esté conforma, tendrá derecho a consignar en el TABLON la réplica o contestación que estime pertinente.

Comunicación a los trabajadores en relación con Expedientes de Regulación de Empleo o de la petición de Suspensión de Pagos o quiebra de las Empresas. 1.Las Empresas que se vean precisadas a presentar un Expediente de Regulación de Empleo, se comprometen a poner a disposición del Delegado de Personal o Comité de Empresa, un ejemplar completo de dicho expediente, con la antelación prevista en el artículo 51 de la Ley 8/1980.

2. Las Empresas darán cuenta a los representantes del personal de la presentación de solicitud de Suspensión de Pagos o Quiebra, comunicando la situación del Expediente y Juzgado en el que se tramite, y exponiendo las razones que lo motivan.

3. Los representantes del personal se comprometen a mantener la obligada reserva de datos y demás información que reciban de la Empresa sobre las materias expresadas, y ello sin perjuicio de las acciones que estimen oportuno adoptar en defensa de los intereses se sus representados.

Documentos de cotización.(1) Las Empresas exhibirán a los trabajadores que lo soliciten los modelos de TC1 y TC2 de cotización a la Seguridad Social, acreditativos del pago de las cuotas.

Asimismo, trimestralmente pondrán a disposición del Comité de Empresa o Delegados de personal, los referidos modelos TC1 y TC2 correspondientes al personal del Centro de Trabajo.

Comité Mixto, Centrales-Sindicales, Federación de Entidades Empresariales de la Construcción. Se ratifica y mantiene la Comisión Mixta creada en el Convenio del año 1981, que estará integrada, por 4 vocales representantes de las dos Centrales Sindicales firmantes de este Convenio, Comisiones Obreras(CC.OO) y Unión General de Trabajadores(U.G.T) y otros cuatro vocales designados por la Federación de Entidades Empresariales de la Construcción, para el estudio conjunto de la problemática general del sector, y, de forma más concreta, los siguientes aspectos:

- Intruismo.
- Antigüedad, con especial análisis de la repercusión de esta retribución en las distintas Empresas del sector, y la posibilidad de creación de una caja de compensación de antiguedadades.

Cuota Sindical.(2) 1. Las empresas procederán al descuento de la Cuota Sindical sobre los salarios y a la

correspondiente transferencia a solicitud del Sindicato del trabajador afiliado, previa conformidad, siempre de éste.

2. Para ello, deberán solicitarlo a la Dirección de cada Empresa por medio de escrito firmado por el trabajador, en el que se hará constar los siguientes datos:

-Central a la que se halla afiliado.

-Importe mensual de la cuota cuya retención se solicita.

-Referencia de la cuenta corriente o libreta de ahorro, titular de la misma, Banco, Caja y sucursal o agencia a donde deba efectuarse la transferencia.

3. Las retenciones se efectuarán con periodicidad mensual, con cargo a la última liquidación de los salarios del trabajador del mes correspondiente, y serán transferidas a la correspondiente Central Sindical por medio de su cuenta o libreta designada, acompañándola de una relación nominal en la que conste los nombres de los cotizantes y retenciones efectuadas.

Notas: (1) Se introduce en el Convenio correspondiente a 1979.

(2) En 1982 se especifica que la plantilla de personal fijo ha de ser superior a 250 trabajadores.

Fuente: Convenios Colectivos de la industria de la construcción de la provincia de Barcelona.

ORGANIZACION DEL TRABAJO EN LOS CONVENIOS DE LA CONSTRUCCION. PROVINCIA DE BARCELONA

	1978	1979 a 1985	1986-1987
ORGANIZACION DEL TRABAJO	1-Norma general: la organización técnica y del trabajo, es facultad exclusiva de la Dirección. 2-Se acuerda el estudio, confección y promulgación de una "Tablas de Rendimientos". 3-Las T.R contendrán los cuadros de tiempos que reflejen la actividad exigible en forma clara y comprensible. Se procurará individualizar dichos tiempos para cada categoria, y en aquellas unidades de obra cuya realización exija un equipo, se determinará su composición mínima. 4-Dichas T.R serán elaboradas por una Comisión de técnicos integrada por dos vocales y un presidente. Un vocal será designado por la representación de las empresas en la Comisión Paritaria, y el otro por la representación de los trabajadores en dicha Comisión. El presidente de la Comisión será designado por los 2 vocales titulares.	1- Misma cláusula 2- Misma cláusula 3- Misma cláusula 4- ...Comisión de técnicos integrada por 6 vocales y 1 presidente. Tres vocales serán designados por la representación de las empresas en la C.P, y los otros tres por la representación de los trabajadores en dicha Comisión El presidente de la Comisión será designado por 6 vocales titulares.	1- Misma cláusula 2- Misma cláusula 3- Misma cláusula 4- Misma cláusula 5- Comisión de productividad: Composición: dos titulares y dos suplentes por cada parte. Funciones: La problemática de la productividad en el sector. Recoger aquellas cuestiones que durante el periodo experimental de las T.R puedan ser de interés. Control, desarrollo y mejora de los criterios de aplicabilidad de T.R Entender de las reclamaciones.
COMITE DE SEGURIDAD E HIGIENE	Integrado paritariamente por: de 20 a 100 trabajadores: 2; de 100 a 250 trabajadores: 3; más de 250 trabajadores: 4. En obras que no alcancen los 20 trabajadores existirá el vigilante de seguridad. Los miembros del comité dispondrán de una hora semanal dentro de su jornada de trabajo y sin pérdida de su retribución para el desempeño de su función.		

Fuente: Elaborado a partir de los Convenios Colectivos de la industria de la construcción, de la provincia de Barcelona.

JORNADA Y VACACIONES EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION EN LA PROVINCIA DE BARCELONA

	1978 a 1979	1980	1981	1982 a 1985	1986-87
JORNADA	1. 44 h. semanales efectivas distribuidas en 9h. de lunes a jueves y 8 h. el viernes, salvo pacto en contrario. 2. Se respetarán las jornadas más favorables que vengan rigiendo a la entrada en vigor de este convenio. 3. Como modificación a lo establecido en el apartado 2º-art.85 de Ordenanza Laboral, los vigilantes y barraqueros que presten servicio durante 72 h. semanales, las que excedan de 60 h. se abonarán con incremento del 20% sobre la hora ordinaria.	1. 43 semanales efectivas en jornada partida y 42 h. en jornada continuada, distribuidas en 9 h. de lunes a jueves y el resto los viernes, salvo pacto en contrario. 2. Misma cláusula. 3. Misma cláusula.	1. 43 h. semanales efectivas en jornada partida, distribuidas en 9 h. diarias de lunes a miércoles y 8 h. los jueves y viernes, salvo pacto en contrario. 2.Misma cláusula 3.Misma cláusula	1.En el semestre del 1º abril al 30 sept. la jornada partida será de 42,30 h. semanales, distribuidas en:9 h. lunes;8,30 martes, miércoles y jueves; 8h.viernes. En el trimestre del 1º de oct. al 31 dic. 1982, la jornada será de 42 h. semanales, distribuidas en: 8,30 h. diarias de lunes a jueves y 8h. los viernes. Del 1º enero 1983 hasta finalización convenio la jornada será de 1880h.anuales 2. Misma cláusula 3. Misma cláusula	1. 40 h. semanales de trabajo efectivo, equivalente a 1784 h. anuales. 2. Misma cláusula. 3. Misma cláusula.
VACACIONES	1. La duración de las vacaciones anuales retribuidas será de 30 días naturales o la proporción correspondiente a dichos 30 días, de no haberse alcanzado un mínimo de 12 meses de antigüedad. 2. Las empresas podrán convenir con los representantes de los trabaj. la división de las vacaciones entre S.Santa, Navidad y resto de año, si bien éste último periodo no podrá ser inferior a 21 días naturales. 3. Las empresas se comprometerán a preavisar el plan de turnos de vacaciones, con 3 meses de antelación a su iniciación.	Misma cláusula.	1.Misma cláusula 2.Misma cláusula 3.Misma cláusula 4.Las vacaciones se disfrutarán en el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre,salvo acuerdo en contrario.	Misma cláusula.	Misma cláusula.

Fuente: Convenios Colectivos de la industria de la construcción en la provincia de Barcelona.

OTRAS RETRIBUCIONES EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION EN LA PROVINCIA DE BARCELONA

HORAS EXTRAS: ptas/hora.

1977

oficial 1ª operario

tipo h.extra	(1)	(2)
50%	257	341
100%	342	455
150%	428	569

1978

encargado	355
ofi 1ª Op.	308
peón ord.	248
aux.admi.	248

1979

	dia	noche y fest.
encarg.	355	564
of.1ªop	308	489
peón or	248	395
au.admi	248	395

1980

oficial 1ª operario

	(1)	(2)
dia	485	639
noche y fest.	562	639

1981

	dia	noche y fest.
encarg.	626	689
of.1ªop	569	626
peón or	521	573
au.admi	509	560

PLUS PENOSIDAD...ALTURA...

1977	1978	1979	1980	1981
no se contempla	21 ptas/hora	24 ptas/hora	27,60 ptas/hora	30,8 ptas/hora

PLUS NOCTURNIDAD

1977	1978	1979	1980	1981
no se contempla	21 ptas.	24 ptas.	27,60 ptas.	30,8 ptas.

PAGAS JULIO,NAVIDAD.

	1977 oficial 1ª operario (1)	1977 (2)	1978 oficial 1ª operario (1)	1978 (2)	1979 oficial 1ª operario (1)	1979 (2)	1980 oficial 1ª operario (1)	1980 (2)	1981 oficial 1ª operario (1)	1981 (2)
mes	2163	3056	2561	3453	2916	3832,7	3353,4	44o7,6	3752	4808
año	25961	36672	30742	41436	34990	45993	40238,5	52892	45025	57700

PAGA OCTUBRE: para todas categorias.

	1977	1978	1979	1980	1981
mes	333	sin variación	381	438,15	490
año	4000		4576	5262,4	5878

PLUS CONVENIO: Ptas/mes.

	1977	1978	1979	1980	1981
encargado	13888	14656	15841	18217	20350
ofic.1ª op.	10737	11935	13263	15252	17038
peón ordin.	6050	7551	8810	10131	11314
jefe servi.	9616	10000	11255	12943,25	14458
arqui.téc.	11705	12200	13780	15847	17701
aux.admin.	5420	5715	7460	8579	9583

PLUS DISTANCIA: ptas/mes.

	1977	1978	1979	1980	1981
encargado	4018	4839	5520	6348	7091
ofic.1ªop.	3602	4340	4947	5689	6353
peón ordin.	3602	4340	4947	5689	6353
jefe servi.	6823	7840	8835	10160,25	11349
arqui.téc.	5441	6435	7280	8372	9352
aux.admin.	3691	4125	4870	5600,5	6256

PLUS TRANSPORTE: ptas/mes.

	1977	1978	1979	1980	1981
encargado	1081	2170	2473	2844	3176
ofic.1ªop.	1081	2170	2473	2844	3176
peón ordin.	1081	2170	2473	2844	3176
jefe servi.	1798	2280	2500	2875	3211
arqui.téc.	1798	2280	2500	2875	3211
aux.admin.	1798	2280	2500	2875	3211

	1982/83		Rev.83		(3) 1984-85		(4) 1985		1986-87		rev.87	
HORAS EXTRAS:ptas/hora.					sin variación		sin variación		sin variación		sin variacion	
	dia	noche y fest.										
encarg.	661	781	765	869								
of.1ªop	590	669	683	789								
peón or	521	590	580	723								
a.admin	509	577	551	707								
PLUS PENOSIDAD...ALTURA...												
34,92 ptas/hora			38,9 ptas/h.		41,8 ptas/h.		44,8 ptas/h.		49 ptas/h.		51,45 ptas/h.	
PLUS NOCTURNIDAD												
34,92 ptas.			38,9 ptas.		41,8 ptas.		44,8 ptas.		49 ptas.		51,45 ptas.	
PAGAS JULIO,NAVIDAD: oficial 1ª operario.												
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
mes			4756	5912	5113	6269	5478	6634	5989	7145		
año			57072	70947	61351	75226	65736	79610	71866	85742		
PAGA OCTUBRE:para todas categorias.												
mes	555,6		618		664,4		712		778		817	
año	6665,6		7418		7974,4		8544		9340		9807	
PLUS CONVENIO:ptas/mes.												
encarg.	23077		25679									
Of.1ª op.	19321		21496									
peón or.	12830		14278									
jefe serv.	16395		18247									
arq.téc.	20073		22341									
aux.admi	10867		12095									
PLUS DISTANCIA:ptas/mes.												
encarg.	8041		8949									
of.1ª op.	7204		8020									
peón or.	7204		8020									
jefe serv.	12869		14322									
arq.téc.	10605		11802									
aux.admin	7094		7895									
PLUS TRANSPORTE:ptas/mes												
encarg.	3601		4010									
of.1ªop.	3601		4010									
peón or.	3601		4010									
jefe serv.	3641		4053									
arq.téc.	3641		4053									
aux.admin	3641		4053									

	1977	1978	1979	1980	1981
DIETAS					
		Remite al art.3º del Decreto 2380/1973.	sin variación		
				compt. media	compt. media
				Personal nivel II	Personal nivel II,III
				Ingeniero téc. perito ... 1178 580	1315 647
				Personal nivel III	Resto niveles
				jefe adm y de taller 1178 580	1169 432
				resto niveles 1047 386	
DOTE POR MATRIMONIO					
		Si se opta por la rescisión del contrato percibirá una dote equivalente a tantas mensualidades del Salario Base del Convenio como años de servicio haya prestado a la empresa, con máximo de 6, las fracciones de años se considerarán como anualidad completa	sin variación	sin variación	no se comtempla
JUBILACION ANTICIPADA					
		no se comtempla	no se contempla	no se contempla	remite a Ley
ANTIGUEDAD: ptas./mes. Antigüedad 2 años(5%)					
encargado	838	842	868	998	998
of.1ªop.	773	768	790	908	907
peÔn ord.	712	716	790	908	907
jefe ser.	1364		1406	1617	1617
arq.téc.	1086		1121	1289	1289
aux.admi.	739		775	891	891

1982-83			Rev.83		1984-85		1985		1986-87		Rev.87	
DIETAS												
	comp.	media										
n.II y III	1491	733	1659	817	1783	817	1910	817	2088	884	2192	928
resto niv.	1325	490	1475	545	1586	545	1699	545	1857	590	1950	619
DOTE POR MATRIMONIO												
no se contempla			no se contempla		no se contempla		no se contempla		no se contempla		no se contempla	
JUBILACION ANTICIPADAD												
remite a Ley									remite a Ley		remite a Ley	
ANTIGUEDAD: ptas/mes. antigüedad 2 años.(5%)												
encarg.	998		1088		sin variación		sin variación		sin variación		sin variación	
of.1ª op.	908		990									
peón ord.	908		990									
jefe serv.	1617		1762									
arq.téc.	1289		1405									
aux.admin.	891		971									

Fuente: Convenios Colectivos de la Industria de la Construcción de la provincia de Barcelona.

Notas:

(1): Sin antigüedad.

(2): Antigüedad 34 años.

(3): Pacto UGT-FEC.

(4): Pacto UGT-Patronal.

BIBLIOGRAFIA CITADA

Borja, J y otros, La Gran Barcelona, Madrid, Alberto Corazón, 1972.

Carreras Yáñez, J.L., "El ajuste del sector de la construcción en los años ochenta", en Papeles de Economía Española, nº 21, Madrid, 1984.

CC.OO., Evolución de la oferta en Europa, mimeo, sin fecha.

E.A.L., Los trabajadores de la construcción ante la crisis, Barcelona, Dopesa, 1978.

Gabinete Técnico de C.S. de CC.OO., Informe del sector de la construcción. 1988, Madrid, 1989.

Generalitat de Catalunya, Direcció General d'Ocupaciò, Butlletí d'Ocupaciò 1986, Barcelona 1987.

González Rodríguez, J.J. y Rivilla P., -Las organizaciones empresariales en el sector de la construcción", en Papeles de Economía Española nº 22, Madrid, 1985.

Martínez Serrano y otros, La economía española, 1960-1980, Madrid, Blume, 1982.

Miguélez, F., -Economía sumergida y transformaciones socio-laborales", en Boletín de estudios económicos, Deusto-Bilbao, 1982.

Miguélez, F. y Recio, A., "Catalunya: la economía ignota", en Sanchís, E. y Miñana, J. (eds.), La otra economía. Trabajo negro y sector informal, Institut Alfons el Magnànim, Valencia, 1989.

Ministerio de Economía, Condiciones de vida y trabajo en España, Madrid, Ministerio de Economía, 1986.

Moore, R., "Aspects of Segmentation in UK Building Industry Labour Market", en Wilkinson, 1981.

Pradas, R., La Barcelona de Porcioles, Barcelona, Laia.

Recio, A., Capitalismo y formas de contratación laboral, Madrid, Ministerio de Trabajo y S.S., 1988.

Recio, A., "Economía sumergida y transformaciones de las relaciones laborales en España", en Papers, nº 27, Barcelona, 1986.

Romero, R., "Present i futur de la construcció a Catalunya", en Generalitat de Catalunya, Dpt. Economia i Finances, Nota d'Economia, nº4, Barcelona, juny 1984.

SEOPAN, Informe anual 1988, Madrid, 1989.

SEOPAN, La construcción española frente al reto de 1992, Barcelona, mimeo, 1987.

Villa, P., "Labour Market Segmentation and the Construction Industry in Italy", en Wilkinson, 1981.

Wilkinson, F., The Dynamics of Labour Market Segmentation, London Academic Press, 1981.