

LAS RELACIONES LABORALES EN EL SECTOR DEL METAL DE ZARAGOZA

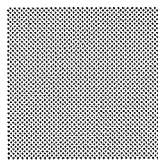
DAVID PAC SALAS
JOSÉ RAMÓN SOLANS SOLANO

Se trata de recoger unas primeras pinceladas acerca de como se encuentran las relaciones entre empresarios y trabajadores a través de la información ofrecida por estos últimos.

Palabras clave:

Relaciones laborales.
Representación sindical.
Sindicato en la empresa.
Órganos de representación.
Participación de los trabajadores.

Relaciones laborales en el sector del metal de Zaragoza



David Pac Salas
José Ramón Solans Solano

1. Introducción

El estudio tiene como objetivo un primer acercamiento a la situación de las relaciones laborales en el sector del metal en Zaragoza. Esta basado en un cuestionario dirigido a representantes sindicales de CCOO en empresas del metal (aquí sólo se abordan las empresas de más de 50 trabajadores).

Un sábado por la mañana de Junio de 1993 se convocó a trabajadores afiliados a CCOO, en su casi totalidad miembros del Organismo de Representación Unitario de las empresas en las que trabajan, para responder a las preguntas del cuestionario elaborado, convocatoria a la que acudieron representantes de 27 empresas diferentes (no se convocó a ningún trabajador de G.M.), y que contestaron dicho cuestionario. Se prefirió hacerlo de esta forma por dos razones: una de economía de tiempo, y la otra de carácter metodológico, pues ya con anterioridad se había constatado que no todos los trabajadores entendían lo mismo al nombrarles las mismas categorías o conceptos. La muestra nos pareció suficientemente representativa, pues había en la sala trabajadores de la casi totalidad de las empresas zaragozanas del metal con una plantilla superior a 50 trabajadores.

La metodología y el cuestionario utilizados han sido una adaptación a nuestro ámbito a partir de la encuesta sobre relaciones laborales (ERLA) realizado por el Centre d'Estudis i Recerca Sindicals (CERES) de Barcelona y el Istituto di Ricerche Economiche e Sindacali (IRES) italiano.

2. Algunas pinceladas

Se trata de informar de los datos elementales más significativos emanados de las respuestas a distintas preguntas de diferentes apartados estructuradores del cuestionario

2.1. Los órganos de representación unitarios

Al total de nuestras empresas aquí estudiadas les corresponde como órgano de representación unitario (ORU) Comité de Empresa (CE), tal y como se desprende de la Ley 8/1980, Título II, Capítulo I, Sección 1ª. 'El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de cincuenta o más trabajadores fijos'.

Las 27 empresas realizaron elecciones sindicales en 1990, en 2 no se celebraron elecciones sindicales en 1986 y una tercera no existía en este momento.

Como resultado de las elecciones sindicales de 1990 la mayoría de los miembros de los distintos CE provienen de las candidaturas presentadas por CCOO o UGT (no necesariamente todos ellos afiliados a la respectiva central sindical). El 80% de los miembros que suma el total de los CE pertenecen a candidaturas de CCOO o UGT, cifra ligeramente superior a la alcanzada tras las elecciones de 1986, aunque no en cantidad suficiente como para poder hablar de una variación significativa.

2.2. Estabilidad de los representantes

Tanto en el periodo que se inicia en 1986, como en el que se inicia en 1990 los CE que experimentaron bajas de sus miembros, en la casi totalidad de los casos como consecuencia de dimisiones voluntarias, rondan el 60% (en Catalunya, según los datos del CERES, esta cifra se eleva hasta casi el 80%), o lo que es lo mismo sólo en el 40% de los CE permanecen hasta el final del mandato los mismos trabajadores que lo inician.

El procedimiento más habitualmente utilizado para cubrir las bajas consiste en la sustitución por otro integrante de la candidatu-

ra, y casi nunca se utilizan las elecciones parciales como método de sustitución (6,7% de las bajas entre los elegidos en 1986 y 10,5% de las bajas entre los elegidos en 1990). Cabe destacar que para el periodo que se inicia en 1986 no se cubrieron el 40% de las bajas, cifra que se rebaja hasta el 31,6% para el siguiente periodo.

El comportamiento de las dos centrales sindicales mayoritarias es similar, teniendo en cuenta tanto el número de representantes alcanzados como el número de centros en los que alcanzan a tener algún representante.

2.3. Cotidianeidad de los ORUs

Por medio de la pregunta ...

Durante este año (1993 ¿Cuántas veces se ha reunido el Comité de Empresa o los Delegados de Personal? establecemos el número de reuniones trimestrales pudiéndose comparar con los resultados de la encuesta en Cataluña.

Reuniones del Organismo de Representación Unitario (ORU) en 1993

reuniones trimestrales	RRLmetal-93	Catalunya CERES
ninguna	0,0%	5,7%
De 1 a 3	40,7%	42,2%
De 4 a 6	25,9%	20,4%
Más de 7	33,3%	31,7%

Anotamos aquí que estas reuniones se refieren a plenos del CE, y que la mayoría de ellos se han dotado de una 'comisión ejecutiva' con reuniones, en la mayoría de los casos, semanales. Además se producen encuentros informales casi diarios entre trabajadores, más o menos representativos, pertenecientes a las distintas candidaturas. Esto hace que la cotidianeidad de los CE dependa muy estrechamente de las relaciones informales mantenidas por y entre sus miembros.

En el último año, ¿con qué frecuencia se han dirigido a la Dirección de la empresa los Delegados de personal o Comité para tratar sobre problemas surgidos en el taller, sección o área de trabajo?

Muy amenudo (8) 29,6%

A menudo	(5)	18,5%
Alguna vez	(9)	33,3%
Rara vez	(3)	11,1%
Nunca	(1)	3,7%

Parece que, por parte del CE, en bastantes casos, decrece el interés por aquellas cuestiones que están más cerca de las relaciones individuales de trabajo, o lo que es lo mismo, más alejadas de la totalidad de la plantilla, de la globalidad de las relaciones laborales.

2.4. Las secciones sindicales de empresa

Si bien se aprecia una cierta vida sindical en todas las empresas de la muestra, está se desarrolla fundamentalmente a través del ORU. Pues la otra vía, la vía de las secciones sindicales de empresa (SSE), está escasamente desarrollada.

Solamente en doce de las 27 empresas hay secciones sindicales constituidas. La central sindical con más secciones sindicales constituidas es CCOO que aparece en 11 empresas (en siete hay además delegado sindical), le sigue UGT con 8 (delegado sindical en 5), coincidiendo secciones sindicales de ambas centrales en 7 empresas.

Además en todas las empresas el número de plenos llevados a cabo por las distintas secciones sindicales es menor que el número de plenos habidos del CE, y cuando los hay el número de asistentes es entre escaso a muy escaso.

2.5. Relaciones dirección-representantes

En este apartado se ha intentado observar la implicación por parte de los sindicatos o/y órganos de representación de los trabajadores en las decisiones que toma la empresa.

A través del número de reuniones (tanto formales como informales) de la dirección de la empresa con el ORU o las SSE, información dada al ORU o SSE sobre diferentes aspectos, comportamiento de la dirección en la adopción de decisiones, formas de participación, etc. podemos observar las diferentes formas de "comprender" la relación dirección-representantes de los trabajadores,

o sea intentar descubrir como funciona el eje vertebrador de las relaciones laborales que se producen en el interior de las empresas.

2.5.1. Reuniones dirección-representantes

Ya sea de manera formal o informal, dirección de la empresa y ORU se reúnen, en la mayoría de los casos (24 de las 27), con una frecuencia mínima de una vez al mes. Y en 17 casos se suelen reunir más de una vez al mes, aunque no todos los meses se reúnan más de una vez.

Sin embargo, a nuestros encuestados, reuniones entre la dirección de la empresa y SSE, sólo les consta que se lleven a cabo en 10 empresas. Y de ellas solamente en dos con una frecuencia de una al mes, en un caso con la SSE de CCOO y en el otro con la SSE de UGT.

2.5.2. Actitud de la dirección

Si bien el tipo y número de reuniones que se celebran entre la dirección de la empresa y los distintos órganos de representación nos aporta información de lo cuantitativo de sus relaciones, lo cualitativo de estas relaciones vendrá influenciado, entre otras cuestiones, por la actitud o disposición con que la empresa afronta tales relaciones.

En el último año, ¿la dirección de la empresa ha informado regularmente al Comité o Delegados y Sección Sindical sobre los siguientes aspectos?

	dirección da información		situación económica	
	(nº abs)	%	(nº abs)	%
	(nº abs)	%	(nº abs)	%
	(nº abs)	%	(nº abs)	%
CE	(21) 77,8	(17) 63,0	(17) 63,0	(17) 63,0
SSE	(1) 3,7	(1) 3,7	(4) 14,8	(4) 14,8

Parece claro que las actitudes de la dirección hacia el CE o SSE son diferentes. No obstante, la información al CE es más regular en

aquellas empresas en las que hay constituidas secciones sindicales.

Por otra parte, el que en lo relativo a sanciones y despidos sea cuando más regularmente se informa a las SSE parece indicar que tal vez la dirección de las empresas entiendan que la función de las SSE estén más orientadas hacia las relaciones individuales de trabajo.

A pesar de los no demasiado altos porcentajes que nos ofrecen los datos respecto a la información regular dada por la dirección de la empresa, no parece que esta se niegue a mantener conversaciones sobre cualquier aspecto de las relaciones laborales. Sólo en cuatro casos nos aparecen negativas por parte de la dirección, dirigidas al CE, y, en estos casos, para abordar temas de 'organización de la producción', 'organización del trabajo', 'innovación tecnológica' y 'estabilidad en el empleo'.

El 77,8% de las empresas (21) da información sobre la aplicación del convenio y de otros acuerdos siempre que se le ha solicitado. Y solamente una no lo ha hecho así ni respecto al convenio, ni respecto a otros acuerdos.

2.5.3. Participación de los trabajadores

En el último año, ¿cómo se ha comportado la Dirección de la empresa cuando se han adoptado decisiones sobre los siguientes aspectos?

ASPECTOS (nº abs) %	por su cuenta		
	informa ORU	consulta ORU	negocia ORU
horas extras	(19) 70,4	(3) 11,1	(3) 11,1 (2) 7,4
calendario laboral, permisos	(2) 7,4	(2) 7,4	(3) 11,1 (18) 66,7
movilidad interna	(18) 66,7	(5) 18,5	(0) 0,0 (2) 7,4
aspectos: tecnológicos/organi.	(18) 66,7	(4) 14,8	(0) 0,0 (1) 3,7
formación obreros	(17) 63,0	(5) 18,5	(0) 0,0 (1) 3,7
formación resto trab	(17) 63,0	(4) 14,8	(0) 0,0 (1) 3,7
cambios categorías	(16) 59,3	(5) 18,5	(1) 3,7 (4) 14,8

Si bien en la mayoría de las empresas la información fluye hacia el CE, aunque no hacia las SSE, parece que la percepción, por

parte de nuestros encuestados, respecto a la participación real en la trayectoria de la empresa deja mucho que desear, excepción hecha para los aspectos relativos a calendario laboral y permisos.

De nuevo nos encontramos aquí con que la participación de los CE (consulta + negociación) se da más en aquellas empresas en las que hay constituidas SSE. Si bien no estamos en disposición de afirmar, pues no tenemos datos suficientes, si una mayor participación de los CE facilita la constitución de SSE, o si la constitución de SSE facilita la participación del CE, o, a caso, ambas cuestiones son producto de otra u otras variables.

En casi todas las empresas (18 de las 27) se han alcanzado acuerdos sobre diferentes cuestiones, distintos al convenio, durante el último año, sea firmados, sea no firmados, aunque predominan con mucho los acuerdos firmados, entre las que destacan: horarios y calendario anual, expedientes de regulación, turnos y aspectos diversos sobre seguridad e higiene.

La dirección de la empresa respeta habitualmente los acuerdos firmados, aunque en menor medida los acuerdos no firmados. Tal vez esto explique, en parte, el predominio de los acuerdos firmados.

Sin embargo, en este aspecto no aparece ninguna relación entre la existencia de SSE y el respeto a los acuerdos, escritos o no escritos, por parte de la dirección.

2.5.4. Otros órganos de participación

Si bien, como hemos indicado, el CE y la SSE son vehículos por medio de los que se alcanza la participación de los trabajadores, existen otros comités o/y comisiones más específicos en los que participan los trabajadores, siendo el más común el comité de seguridad e higiene.

De estas otras formas de participación, ¿cuales existen en tu centro de trabajo?

FORMAS DE PARTICIPACION	RRLL-93	Catalunya
<i>Comité Seguridad e Higiene</i>	82,6	85,5
<i>Comité Valoración de Puestos</i>	11,8	20,1
<i>Comisión de Primas</i>	23,5	18,4
<i>Comisión Seguimiento Convenio</i>	33,3	30,1

Para el caso del comité de seguridad e higiene, la mayoría de nuestros encuestados, que en sus empresas existe tal comité, (aproximadamente el 75%) dicen que se reúne frecuentemente. Hay divergencia de opiniones respecto a la información que este comité recibe de la dirección, sólo el 36% manifiesta que la información que el comité recibe de la dirección es suficiente, para el resto es desde insuficiente hasta nula. Sin embargo, la cantidad de información recibida a penas influye en la frecuencia de las reuniones.

3. Para reflexionar

Si bien los sindicatos son el cauce a utilizar y utilizado por la mayoría de los trabajadores para su representación y participación en la trayectoria de la empresa, no parece que estos hayan conseguido ir más allá de lo que los propios trabajadores les dan, su representación para algunas cuestiones. En cuanto a participación, se encuentran bastante alejados de los techos posibilitados por el ordenamiento jurídico.

Las SSE como posibilidad organizativa en la empresa puesta a disposición de los sindicatos están poco implantadas y cuando lo están su vida interna merece más el calificativo de aletargamiento que de dinamismo.

El punto de desencuentro fundamental entre trabajadores y sindicatos tiene lugar en las vivencias cotidianas experimentadas por los trabajadores en sus actividades laborales concretas. Ni los sindicatos parece que se preocupen de los 'pequeños problemas' que les acontecen a los trabajadores en su puesto de trabajo, ni los trabajadores acuden a ellos, ni siquiera vía CE, para intentar resolverlos. Y, por lo mismo, la dirección, cuando le llega alguna queja de algún trabajador, resuelve la cuestión tratando directamente con el afectado, sin siquiera informar ni al CE, ni a las SSE constituidas.

Tal vez nos encontremos ante una situación para la que a menudo se utiliza la manida frase, 'la pescadilla que se muerde la cola'. Como los sindicatos no se preocupan de los intereses más primarios e inmediatos de los trabajadores, estos tampoco van a interesarse por los sindicatos. Viceversa, como los trabajadores, mayoritariamente, no entran a formar parte de los sindicatos, estos tampoco se interesan por los problemas, más o menos, individuales de los trabajadores concretos. Ahora bien, la mayoría de las pescadillas que se muerden la cola acaban siendo trinchadas.