

The background of the cover is a vibrant, abstract cubist painting. It features a complex composition of geometric shapes, including triangles, rectangles, and circles, in a rich palette of colors such as green, blue, yellow, orange, and brown. The style is reminiscent of Pablo Picasso's work, with a focus on form and color over realistic representation. The painting is divided into several distinct sections, each with its own unique color scheme and composition, creating a dynamic and visually engaging overall effect.

gs

gaceta sindical

reflexión y debate

nueva etapa nº30. junio 2018

Jorge Aragón
José Babiano
Magdalena Bernaciak
Carlos Berzosa
Isidor Boix
Rafael Borrás
Esperanza Bosch
Javier Doz
Cristina Faciabén
Lidia Fernández
Victoria A. Ferrer
Víctor Garrido
M^a José Guerra
Rebecca Gumbrell-McCormick
Antoni Gutiérrez Rubí
Joan Herrera
Richard Hyman
Holm-Detlev Köhler
Miguel Martínez Lucio
Amparo Merino
Edgar Rovira
Aritza Sáenz del Castillo
Nicolás Sartorius
Javier Tébar

CAMBIOS SOCIALES Y RETOS SINDICALES EN UN MUNDO EN TRANSICIÓN

CCOO

gs

**gaceta
sindical**

reflexión y debate

nueva etapa nº30. junio 2018

CCOO

**confederación sindical
de comisiones obreras**

Edita:

Confederación Sindical
de Comisiones Obreras
Fernández de la Hoz, 12
28010 Madrid

Dirección:

Jorge Aragón
jaragon@ccoo.es

Coordinación:

Aida Sánchez
aida@ccoo.es

Consejo Editorial:

Julián Ariza
Juan Alberto Barrios
Máximo Blanco
Elena Blasco
Salce Elvira
Cristina Faciabén
José Luis Gil
Mercedes González
Paula Guisande
Carlos Gutiérrez
Javier Jiménez
Fernando Lezcano
Enrique Lillo
Amparo Merino
Empar Pablo
Carlos Prieto
Fernando Rocha
Rosa Sans

Administración:

Pilar Álvarez
palvarez@ccoo.es

Diseño:

Juan Vidaurre
Ediciones Cinca, S.A.

**Producción editorial,
maquetación e impresión:**

Grupo Editorial Cinca

ISSN: 1889-4135

Depósito legal: M. 42.536-2001

**Ilustración de cubierta
e interiores:**

Alice Bailly

Ilustración de cubierta:

Landscape of Jorat,
Alice Bailly

índice

| | |
|--|----|
| Jorge Aragón | 11 |
| <i>Notas sobre cambios sociales y retos sindicales en un mundo en transición</i> | |
| Rebecca Gumbrell-McCormick Richard Hyman Magdalena Bernaciak | 19 |
| <i>Los retos sindicales en un mundo en transición. Una perspectiva europea</i> | |
| Nicolás Sartorius | 47 |
| <i>Significado histórico de la reaparición de los nacionalismos. El sindicalismo de clase y los nacionalismos</i> | |
| Carlos Berzosa | 59 |
| <i>Crecimiento y globalización</i> | |
| Holm-Detlev Köhler | 69 |
| <i>Transformación de las estructuras empresariales, del empleo y de las relaciones laborales en la globalización. Principales retos para las organizaciones sindicales</i> | |
| Joan Herrera | 79 |
| <i>Sindicalismo y retos ambientales</i> | |
| M ^a José Guerra | 95 |
| <i>Hacia una teoría crítica de la precariedad</i> | |

| | |
|--|-----|
| Amparo Merino | 109 |
| <i>Las mutaciones en el empleo y el nuevo sentido de las normas sociales del empleo. Los nuevos papeles del derecho del trabajo y la negociación colectiva</i> | |
| Víctor Garrido | |
| Isidor Boix | 125 |
| <i>Las cadenas de suministro en la acción sindical global</i> | |
| Victoria A. Ferrer | |
| Rafael Borrás | |
| Esperanza Bosch | 143 |
| <i>Los retos para conseguir una igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo</i> | |
| José Babiano | |
| Javier Tébar | 161 |
| <i>El sindicalismo de clase de la transición a la democracia. Una perspectiva histórica de los cambios en el movimiento sindical en España</i> | |
| Aritza Sáenz del Castillo | 183 |
| <i>El trabajo de las mujeres a través de la historia. Enseñanzas para un mundo en transición</i> | |
| Cristina Faciabén | 199 |
| <i>Realidades y retos del sindicalismo internacional. Perspectivas desde las organizaciones internacionales, CES y CSI</i> | |
| Javier Doz | 215 |
| <i>Recuperar el sentido social del proyecto europeo . Retos sindicales</i> | |
| Miguel Martínez Lucio | 239 |
| <i>El nuevo populismo del Reino Unido: la olvidada clase trabajadora y la amnesia de los socialdemócratas</i> | |

| | |
|--|-----|
| Lidia Fernández | 259 |
| <i>Sindicalismo de clase y participación política desde una perspectiva de género</i> | |
| Antoni Gutiérrez Rubí | |
| Edgar Rovira | 273 |
| <i>Los retos de la comunicación sindical en la sociedad digital</i> | |
| APUNTES | |
| <i>Voto particular de Jorge Aragón al informe Análisis y propuestas para la descarbonización de la economía española</i> | 281 |
| Nota biográfica de Alice Bailly | 297 |

autores

Jorge Aragón

Economista

Director de Gaceta Sindical: Reflexión y Debate

José Babiano

Historiador

Director del Archivo del Trabajo

Fundación 1º de Mayo

Magdalena Bernaciak

Investigadora

Instituto Sindical Europeo

Carlos Berzosa

Catedrático de Economía

Universidad Complutense de Madrid

Isidor Boix

Sindicalista de CCOO

Rafael Borrás

Analista sociolaboral

Esperanza Bosch

Profesora de Psicología

Grupo de Investigación “Estudios de Género”

Universidad de las Islas Baleares

Javier Doz

Consejero del Comité Económico y Social Europeo
por CCOO

Cristina Faciaben

Secretaria de Internacional y Cooperación de CCOO

Lidia Fernández

Politóloga

Miembro del Observatorio de Igualdad de Género

Universidad Rey Juan Carlos

Victoria A. Ferrer

Catedrática de Psicología
Grupo de Investigación “Estudios de Género”
Universidad de las Islas Baleares

Víctor Garrido

Secretaría de Acción Sindical Internacional
Federación de Industria de CCOO

M^a José Guerra

Profesora de Filosofía Moral
Subdirectora de Doctorado
Escuela de Doctorado y Postgrado de la
Universidad de La Laguna

Rebecca Gumbrell-McCormick

Profesora de Administración de Empresas
Birkbeck
Universidad de Londres

Antoni Gutiérrez Rubí

Asesor de comunicación y consultor político
Director de Ideograma

Joan Herrera

Profesor de la Universidad de Girona
Director de la Escuela Superior de Cuadros de CCOO

Richard Hyman

Profesor de Relaciones Industriales
London School of Economics
Editor de la revista
European Journal of Industrial Relations

Holm-Detlev Köhler

Profesor de Sociología
Universidad de Oviedo

Miguel Martínez Lucio

Profesor de Relaciones Industriales
Universidad de Manchester

Amparo Merino

Profesora de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social
Decana de la Facultad de Ciencias Sociales
Universidad de Castilla-La Mancha

Edgar Rovira

Politólogo
Consultor Ideograma

Aritza Sáenz del Castillo

Profesor del
Departamento de Didáctica de las Ciencias Sociales
Universidad del País Vasco (EHU/UPV)

Nicolás Sartorius

Cofundador de CCOO
Vicepresidente ejecutivo
Fundación Alternativas

Javier Tébar

Historiador
Director del Arxiu Históric de CCOO de Catalunya
Fundació Cipriano García

Jorge Aragón

Notas sobre cambios sociales y retos
sindicales en un mundo en transición

NOTAS SOBRE CAMBIOS SOCIALES Y RETOS SINDICALES EN UN MUNDO EN TRANSICIÓN

DESDE las páginas de esta revista hemos venido constatando que vivimos en un periodo histórico de profundos cambios económicos, políticos y sociales, que tienen sus raíces en décadas anteriores, pero que hoy se proyectan internacionalmente con una especial rapidez e intensidad, y con expresiones muy diversas en los ámbitos nacionales y locales¹. Los cambios en el escenario geopolítico internacional, con el creciente protagonismo de los llamados países emergentes –especialmente China–, el nuevo rumbo de la política de Estados Unidos marcado por Trump con la ruptura de acuerdos internacionales, la posible amenaza de una guerra comercial y su cuestionamiento de instituciones mundiales, o la creciente inestabilidad del proyecto de construcción europea son una clara muestra del fin del Orden Mundial establecido a mediados del pasado siglo tras la II Guerra Mundial, aunque el Nuevo Orden Mundial que lo suceda está por definir.

Esta reflexión de partida explica una parte del título de este monográfico –un mundo en transición– y, como señalaba José Luis Sampedro, “todo período de transición es una frontera temporal entre dos épocas históricas”. También permite comprender que hayamos defendido que hemos podido salir de la recesión económica –la Gran Recesión– pero no de la crisis, porque la crisis es del conjunto del sistema. Y es importante ser conscientes de que estamos en una crisis sistémica para definir nuestras prioridades y estrategias de acción, evitando la reflexión pesimista de un filósofo español de principios del pasado siglo: “no sabemos lo que nos pasa y eso es precisamente lo que nos pasa”, y proyectarla en positivo hacia el futuro: “conocer para transformar”. Un objetivo que da sentido a otra parte del título de esta monografía –retos sindicales– y al empeño de esta revista.

¹ *Gaceta Sindical: Reflexión y Debate*, nº. 26 (2016): “Incertidumbres y retos del nuevo escenario mundial”. Disponible en <http://www.ccoo.es/1030f910b0faf5bfff3a3e7d94317c0e2000001.pdf>

Pero los cambios que alimentan esta transición no solo se producen en el escenario geopolítico sino también en el económico. La transnacionalización de los procesos productivos –las llamadas cadenas internacionales de valor– en estrecha relación con la financiarización de la economía y el creciente poder de las empresas transnacionales tienen su apoyo en una nueva oleada de cambio tecnológico, con un impacto directo en el mundo del trabajo. Las tendencias a la precarización del empleo o el debilitamiento de instituciones y actores anteriormente protagonistas de las relaciones laborales –al menos en los países con mayores niveles de renta–, desde las normas legales y la negociación colectiva a las organizaciones sindicales, explican en gran medida el aumento de las situaciones de pobreza relativa y de las desigualdades en sus múltiples dimensiones. Como señalan numerosos estudios², se ha reducido la desigualdad entre países –fundamentalmente por el mayor peso de los países emergentes– pero han aumentado las desigualdades dentro de los países. Si el historiador Eric Hobsbawm calificó parte del “corto siglo XX” como la era de los extremismos, cabría calificar esta primera parte del siglo XXI como la era de las desigualdades.

También estamos en un importante proceso de transición demográfica, que no solo afecta al envejecimiento de la población en muchos de los países con mayores niveles de renta sino a países como China, con un importante peso en la población mundial. Unos cambios demográficos en los que los flujos migratorios tienen y tendrán una importancia central, al igual que las opciones políticas para su desarrollo: construir muros o construir puentes.

Todas estas transformaciones se proyectan interrelacionadamente en cambios en los valores sociales y en las ideologías de forma muy diversa. Buena muestra de ello es la aparición de nuevos pero también viejos populismos y nacionalismos, frecuentemente asociados, que tienen un claro reflejo en el creciente peso político de partidos de estas características en la Unión Europea, pero igualmente en la ideología de Trump en EEUU o de Putin en Rusia. Paralelamente –en este caso en positivo– es de subrayar la creciente importancia de ideologías defensoras de la igualdad, fundamentalmente la igualdad entre mujeres y hombres, y también de la diversidad sexual –LGTBI– con una cada vez mayor proyección internacional, abriendo la conformación de nuevos valores y espacios de solidaridad. En igual sentido, merece especial atención la creciente conciencia de la necesidad de combatir el actual modelo productivo y de consumo, depredador del medio ambiente e insostenible en su proyección de futuro, que ha tomado cuerpo en los Acuerdos de París convocando a la lucha contra el cambio climático y la transición energética o en el llamado “Paquete de invierno” de la Unión Europea.

² Entre otros, *Gaceta Sindical Reflexión y Debate* nº 20 (2013): “La lucha por la igualdad”. Disponible en <http://www.ccoo.es/cms/g/public/o/6/o25139.pdf>

Como hemos señalado, estamos en periodo de transición –que se desarrolla en realidad en muchas transiciones– aunque su resultado final no esté definido, lo que quizás explique que el término “incertidumbre” tenga un peso cada vez mayor en los análisis socioeconómicos o políticos. Pero las incertidumbres como expresión de inestabilidad no deben tener solo una lectura negativa, porque también indican que estamos en pleno proceso de cambios –el tercer elemento que compone el título de este monográfico: cambios sociales– en el que es posible y necesario intervenir para modular su desarrollo futuro. Un proceso en el que el sindicalismo de clase tiene mucho que decir, y hacer, en la defensa del trabajo digno, de la vida decente y de la solidaridad como base de la cohesión de nuestras sociedades en nuestro mundo globalizado. Como decía una pintada de Mayo del 68: dejemos el pesimismo para tiempos mejores.

Como observará el lector de estas páginas, la necesidad de tener una perspectiva internacional es evidente en nuestro mundo crecientemente globalizado. Por ello la importancia de defender los valores y la acción de un internacionalismo solidario, que se perdió el pasado siglo en el escenario de dos conflictos bélicos mundiales y que solo fue posible cuando el movimiento sindical se acabó replegando a espacios nacionales, tras sufrir graves y dramáticos ataques. Y esta enseñanza de la historia tiene especial relevancia hoy en el proyecto de construcción de la Unión Europea. Un proceso “imperfecto” y siempre inacabado pero que sigue convocando los valores de la democracia, como referente político fundamental, y una concepción de la ciudadanía en su dimensión social, expresada en sus derechos al empleo, a la protección social y las pensiones, a la educación y la sanidad o a la vivienda, entre otros derechos de vida fundamentales. Un proceso en el que es imprescindible el reconocimiento del papel de los agentes sociales a través del diálogo social y la negociación colectiva, y que tiene su reflejo igualmente en obligaciones ciudadanas que se materializan en sistemas fiscales redistribuidores de los aumentos de la productividad y garantes de unos niveles básicos de igualdad.

La propuesta temática de este nuevo número monográfico de *Gaceta Sindical: Reflexión y Debate* es ofrecer un espacio común de análisis sobre las principales tendencias de estos cambios que estamos viviendo, defendiendo la centralidad del mundo del trabajo y el papel que desempeña y debe desempeñar el movimiento sindical en su orientación. Y queremos hacerlo desde una visión de conjunto que permita su comprensión de manera interrelacionada, sin pretender abarcar o profundizar en cada uno de ellos, pero evitando reducirlos a compartimentos estancos.

En el planteamiento del monográfico subyace la idea de que es necesario fomentar una nueva hegemonía social vertebradora de las experiencias y reivindicaciones que estamos viviendo en este contexto de cambios, para promover un modelo político, económico, social y cultural que desplace al actualmente hegemónico basado en el neoliberalismo, el individualismo y la insolidaridad. Sabemos, como se debatió en el Consejo Editorial de esta revista, que la propuesta que hacemos desde este monográfico no es fácil ni convencional, pero pensamos que este es el papel de *Gaceta Sindical*.

PLANTEAMIENTO DEL MONOGRÁFICO

Los temas que se abordan en este monográfico sobre los cambios sociales y retos sindicales en un mundo en transición se articulan en tres áreas temáticas y una miscelánea, diferenciadas pero interrelacionadas. En una primera parte, se busca ofrecer reflexiones sobre algunos aspectos centrales de los cambios económicos y sociales que estamos viviendo, y que requieren revisar tanto el sentido de conceptos analíticos que habitualmente utilizamos como situarlos en el contexto en el que se desarrollan, y que afectan directamente al sentido de la acción sindical. Un segundo bloque temático se centra en el mundo del trabajo, incidiendo en aspectos más concretos como la precariedad, las cadenas internacionales de producción, las implicaciones de la mayor participación de las mujeres, o el papel del derecho del trabajo y la negociación colectiva. El tercer bloque aborda el papel de las centrales sindicales internacionales, con especial referencia a Europa, y a los cambios y retos en el desarrollo de la construcción de la Unión Europea.

El número se abre con las aportaciones de **Rebecca Gumbrell-McCormick, Richard Hyman y Magdalena Bernaciak** sobre las principales características que conforman a las organizaciones sindicales, en relación a su capacidad de afiliación, representación y poder contractual y proyección social, y que se concretan con una gran diversidad en la geografía sindical europea. Seguidamente, **Nicolás Sartorius** aborda desde una perspectiva teórica e histórica los principales rasgos de la evolución del movimiento sindical y de los partidos de izquierda en relación a los cambios en el capitalismo, para desentrañar el significado actual de la reaparición de los nacionalismos y los retos que supone para el sindicalismo de clase. Este trabajo tiene su continuidad en el análisis de **Carlos Berzosa** sobre los grandes cambios que se están produciendo en la economía mundial, en el escenario de una creciente globalización, apuntando la necesidad de diferenciar los conceptos de crecimiento y desarrollo y la necesidad de combatir los aumentos de la desigualdad que conlleva esta globalización sin gobierno, acompañada por la ideología y las propuestas de las políticas neoliberales.

Posteriormente, **Holm-Detlev Köhler** analiza la transformación de las estructuras empresariales, del empleo y de las relaciones laborales en la globalización, marcadas por la transnacionalización de los procesos productivos, los cambios tecnológicos expresados en la digitalización de la economía, y la precarización y la creciente heterogeneidad del empleo y de las condiciones laborales, señalando los principales retos que suponen para las organizaciones sindicales. Un análisis que complementa **Joan Herrera** planteando la importancia que tiene la lucha contra el cambio climático y los retos medioambientales para el sindicalismo, subrayando la importancia de la energía como elemento de poder y control económico y social, y la necesidad de convertirla en una palanca que utilice el trabajo como motor de cambio.

Un segundo bloque temático comienza con el análisis de **M^a José Guerra** sobre la creciente precarización de las condiciones de trabajo, que tiene un alto coste hu-

mano sobre todo para las jóvenes generaciones, las mujeres y el colectivo migrante, en términos de inestabilidad, salud, desigualdad y amenaza al vínculo social, y la importancia de la acción sindical para combatirla. Un análisis que tiene su continuación en el artículo de **Amparo Merino** sobre las mutaciones en las condiciones laborales y el nuevo sentido de las normas sociales del empleo, con especial referencia a los nuevos papeles del derecho del trabajo y la negociación colectiva en España. **Victor Garrido** e **Isidor Boix** abordan el funcionamiento de las cadenas de suministro de las multinacionales y sus implicaciones para la acción sindical global y local, desde su experiencia y responsabilidad sindical en el Acuerdo Marco Global de IndustriALL Global Union con INDITEX.

A continuación, **Victoria Ferrer**, **Rafael Borrás** y **Esperanza Bosch** estudian los retos para conseguir una igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo, considerando que la igualdad formal empieza a ser una realidad en la legislación de ciertos países, pero la igualdad real o efectiva está aún lejos de serlo, especialmente en el ámbito del trabajo, el poder económico y político y la toma de decisiones, con propuestas específicas para España. Un trabajo que da paso al análisis de **José Babiano** y **Javier Tébar** sobre el papel del sindicalismo de clase en la transición a la democracia en España, su expresión en la Constitución española y su posterior desarrollo en la integración en la Unión Europea y en las tendencias de liberalismo económico. Una perspectiva que se complementa con el artículo de **Aritza Sáenz del Castillo** sobre el papel del trabajo de las mujeres en el proceso de modernización y el desarrollo industrial de España, que ha transformado la relación de las mujeres con el empleo, y por ende, su rol social en relación a las tareas domésticas y reproductivas.

El escenario de la globalización se aborda más específicamente en el tercer bloque, comenzando por el trabajo de **Cristina Faciaben** sobre las realidades y retos del sindicalismo internacional, que ofrece una perspectiva de la situación de las principales organizaciones sindicales internacionales –CSI y CES– y sus organizaciones nacionales y federaciones sectoriales afiliadas. Análisis que continúa con las reflexiones de **Javier Doz** sobre las implicaciones de la ruptura del contrato social europeo, el auge de los nacionalismos y la crisis de la izquierda, y la necesidad de crear un polo político y social, en el que participen los sindicatos, que apueste por más integración europea con más democracia y un nuevo contrato social europeo. Un bloque que se cierra con el artículo de **Miguel Martínez Lucio** sobre el nuevo populismo del Reino Unido, con el sugerente subtítulo de “la olvidada clase trabajadora y la amnesia de los socialdemócratas”, en el que apunta que los cambios que se observan en el Reino Unido son multidimensionales y contradictorios pues junto a la ola de populismo de derechas se desarrollan nuevas políticas progresistas.

Como misceláneas del contenido del monográfico se recogen los análisis de **Lidia Fernández** sobre el sindicalismo de clase y participación política desde una perspectiva de género, en el que se señala que la plena participación de las mujeres en el espacio público es uno de los grandes retos futuros; y de **Antoni Gutiérrez**

Rubí y Edgar Rovira sobre los retos de la comunicación sindical en la sociedad digital, que parte de la consideración de que la credibilidad de las organizaciones sindicales está intrínsecamente ligada a su capacidad para hacer llegar su mensaje a la sociedad, y propone un nuevo enfoque estratégico desde el punto de vista comunicativo y de la comprensión de los entornos digitales.

En la sección de APUNTES se recoge el voto particular de Jorge Aragón –representante de CCOO en la Comisión de expertos sobre escenarios de transición energética creada por el Gobierno en julio de 2017– al Informe *Análisis y propuestas para la descarbonización de la economía española*, presentado el 2 de abril de 2018, en el que se reflejan las principales conclusiones del Grupo de trabajo sobre transición energética de CCOO.

Ilustran algunas de estas páginas los cuadros de Alice Bailly (Ginebra, 1872-1938), pintora que aportó una radical y particular visión tanto del cubismo como del fauvismo –con sus “cuadros de lana” – y el dadaísmo.

AGRADECIMIENTOS

Nuestro reconocimiento y agradecimiento a las personas que han hecho posible este nuevo monográfico de *Gaceta Sindical: Reflexión y Debate*, y a sus aportaciones desde diferentes perspectivas analíticas sobre aspectos muy distintos de los cambios sociales que se están produciendo, en un mundo que vive transiciones muy diversas. Sus análisis nos ayudan a continuar desarrollando espacios comunes de reflexión y debate para fomentar una sociedad más abierta, justa e igualitaria que se proyecte en la acción sindical de CCOO.

Jorge Aragón
Director de Gaceta Sindical: Reflexión y Debate

Rebecca Gumbrell-McCormick
Richard Hyman
Magdalena Bernaciak

Los retos sindicales en un mundo en
transición. Una perspectiva europea¹

¹ Este artículo se basa en el capítulo “Trade unions in Europe: challenges and responses”, escrito por los autores para el libro MARINO, S.; ROOSBLAD, J. y PENNINX, R., eds. (2017): *Trade Unions and migrant workers. New contexts and challenges in Europe*, ILERA Publication Series y Edward Elgar Publishing.



Landscape of Jorat. Alice Bailly.

Los sindicatos son organizaciones colectivas que tienen como fin defender y promover los intereses de los trabajadores. No obstante, qué trabajadores son representados, cómo se conciben sus intereses y los métodos adoptados para alcanzar estos fines son aspectos que presentan grandes variaciones tanto dentro de cada país como entre diferentes países. En este artículo se analizan los distintos modelos existentes de sindicalismo europeo y sus diferentes planteamientos con respecto a la afiliación y la representación.

INTRODUCCIÓN

LOS sindicatos son organizaciones colectivas que tienen como fin defender y promover los intereses de los trabajadores. No obstante, qué trabajadores quedan representados, cómo se conciben sus intereses y los métodos adoptados para alcanzar estos fines son aspectos que presentan grandes variaciones tanto dentro de cada país como entre distintos países. A su vez, estas diferencias repercuten en el modo en que se abordan cuestiones tales como la afiliación y representación o la negociación colectiva.

La naturaleza, estructura, ideologías y recursos de poder de los sindicatos son factores “internos” que determinan en parte la propia naturaleza de su respuesta a los problemas a los que se enfrentan. En este artículo nos centraremos en presentar una visión general de la naturaleza y características de los sindicatos europeos y de cómo sus diversas ideologías y estructuras influyen en las decisiones que adoptan. Nos concentraremos en sus características y recursos de poder principales, los retos a los que han de enfrentarse y en las respuestas que dan a estos. En este sentido, partiremos de un estudio previo de los sindicatos de la Europa occidental (Gumbrell-McCormick y Hyman, 2013) y en una comparación más amplia de las respuestas sindicales a los retos del presente (Bernaciak *et al.*, 2014).

TIPOLOGÍAS DE SINDICATOS EUROPEOS

Los sindicatos se han definido como “organizaciones intermediarias” (Müller-Jentsch, 1985) puesto que su tarea básica como actores colectivos consistía en desplegar los recursos colectivos de los trabajadores a fin de influir sobre quienes ejercen

poder sobre ellos. Por supuesto, esto significa que es imposible entender a los sindicatos de forma aislada. Además, existen cuatro tipos principales de relaciones. En primer lugar, con sus propios miembros e integrantes, lo que plantea aspectos relacionados con la democracia y la rendición de cuentas. En segundo, con los empleadores, lo que da lugar a factores relacionados con el reconocimiento y con la distribución de beneficios, aparte de con la producción de estos. En tercero, con las administraciones públicas, que implican cuestiones relacionadas con el marco económico y jurídico de las relaciones industriales, el estatus representativo de los sindicatos en la elaboración de políticas –lo que Ewing (2005) denomina su “función de administración pública”– y el “salario social” constituido por la provisión de bienestar colectivo. Y en cuarto lugar, con la “sociedad civil” (o la “opinión pública”), que se ha convertido en un elemento cada vez más importante según han ido disminuyendo los recursos intrínsecos de los sindicatos y buscado estos la legitimidad externa y alianzas con otras organizaciones no gubernamentales (ONG). Quizá hayamos observado que la primera relación genera una “lógica de pertenencia”, que implica dar respuesta a las expectativas de sus miembros; la segunda y la tercera, una “lógica de influencia” por la que, para lograr resultados, se adaptan las acciones a las expectativas de los interlocutores de los sindicatos (Schmitter y Streeck, 1981); sin embargo, la cuarta relación trasciende ese tipo de división.

Existen países (o grupos de países) concretos que cuentan con configuraciones distintivas para sus instituciones que sientan las bases para la organización y acción sindicales (Meardi, 2011: 339). Como insisten Hoffmann y Hoffmann (2009: 389), el impacto sobre los sindicatos de retos externos similares presenta grandes variaciones “en función de sus propias estructuras organizativas y de su cultura política, y de la variedad particular del modelo de capitalismo y del estado del bienestar en los que se hallen”. Aunque este enfoque es simplista y abierto a controversias, aún es posible identificar varias agrupaciones de sindicatos europeos, basadas principalmente en la literatura sobre las variedades de capitalismo, empezando por Hall y Soskice (2001), quienes en su exposición pionera de la tesis establecieron una dicotomía entre las economías de mercado “liberales” y las “coordinadas” (EML y EMC). En estudios posteriores (Amable, 2003; Hancké *et al.*, 2007; Schmidt, 2002) se ha criticado este panorama binario y se han desarrollado unas clasificaciones más elaboradas que tienen en cuenta, en particular, el papel del Estado en la gestión de la economía y de la estructuración del mercado laboral.

Un debate semejante se produjo tras intentar Esping-Andersen (1990) detallar los “tres mundos” de la provisión de asistencia social: un modelo “liberal” privatizado, un modelo “socialdemócrata” igualitario y un modelo de “seguro social” estatal pero desigual. A partir de estas teorías hemos podido identificar cinco tipos de regímenes sociales

en Europa: el modelo nórdico, con tradiciones socialdemócratas, una densidad sindical excepcionalmente alta y unos elaborados regímenes de asistencia social igualitaria; el modelo “renano” o “central” de Alemania, Austria, Bélgica y Países Bajos, con una “participación social” institucionalizada; el “modelo mediterráneo” de Francia, Italia y otros países de la Europa meridional, con un historial de fuertes partidos comunistas vinculados a relaciones industriales conflictivas y débilmente institucionalizadas; las EML de Gran Bretaña e Irlanda; y la Europa central y oriental (ECO), donde los tipos de instituciones de relaciones industriales que llevan tiempo establecidas en occidente han tenido un desarrollo limitado. Los cuatro primeros grupos se han adoptado ya de forma usual como clasificaciones generales de regímenes de relaciones industriales en la Europa occidental (Ebbinghaus y Visser, 1999; Visser, 2009).

Hyman (2001) ha sugerido una tipología para los sindicatos europeos en función de su orientación relativa al mercado, a las clases y a la sociedad. A los sindicatos orientados al mercado les preocupa principalmente la negociación colectiva en nombre de sus miembros actuales y (salvo quizás de forma retórica) tienen unos objetivos sociales y políticos limitados más allá de este punto. Los sindicatos con orientación de clase (muy especialmente los de tradición comunista) pretenden representar a los trabajadores, sean o no miembros, y a menudo persiguen proyectos radicales de transformación. Los sindicatos orientados a la sociedad (en particular los que tienen un origen católico) se definen como aquellos que luchan en pro de los intereses de los ciudadanos en general y están a favor de encontrar soluciones consensuadas a las diferencias. Estos son “tipos ideales”, y lo cierto es que todos los sindicatos cuentan con elementos de estos tres modelos, aunque su balance puede diferir sustancialmente entre los distintos países, e incluso dentro de un mismo país.

RECURSOS DE PODER

El tipo y grado de recursos de poder disponibles para cada sindicato y movimiento sindical influyen notablemente en su orientación. A partir de la extensa literatura existente sobre los recursos de poder sindical resulta posible identificar cuatro formas ampliamente reconocidas. La primera es *estructural* (Silver, 2003: 13-6; Wright, 2000: 962) y se deriva de la ubicación de los trabajadores organizados en un sindicato concreto. Estos pueden disponer de destrezas o competencias poco habituales, lo que les convierte en valiosos para la empresa y difíciles de sustituir, y le da al sindicato “poder de negociación en el mercado”; o quizá ocupen una posición estratégica dentro del proceso de producción, de modo que cualquier acción disruptiva pudiera suponerle unos costes gravosos a la compañía, creando así un “poder de negociación en el trabajo”.

El segundo tipo sería el *asociativo*: el simple hecho de contar con miembros le proporciona recursos al sindicato, y los económicos tienen también su importancia. No obstante, asociación y organización no son dos conceptos sinónimos: el primero podría hacer referencia a una mera pertenencia pasiva por parte de personas a quienes básicamente les preocupa obtener prestaciones o protecciones personales, sin que ello conlleve necesariamente la existencia de una relación entre ambos. De hecho, podría reflejar lo que Offe y Wieselthaler (1985) denominan la “voluntad de pagar” sin que exista una “voluntad de actuar”.

Por ello, hemos de distinguir una tercera categoría, que es el poder de *organización*. Esta distinción subyace a muchos de los debates sobre la revitalización sindical, que insiste en que la captación de miembros por sí misma no equivale a una organización: “la unión hace la fuerza” lleva mucho tiempo siendo un lema sindical, pero la pertenencia a un sindicato no garantiza la unidad. Como insisten Lévesque y Murray (2003: 16), el poder de organización exige procesos eficaces de democracia interna, junto con “una cultura que fomente el debate entre las bases y los directivos y una labor educativa que garantice que se entiendan perfectamente las políticas y que reflejen las condiciones experimentadas sobre el terreno”. Así pues, lograr un poder de organización eficaz depende de la democracia interna de los sindicatos.

Un cuarto tipo de poder sería el *institucional*. La fuerza de asociación y organización pudiera verse reforzada por apoyos legislativos, el poder de comités de empresa estatutarios, la administración de asistencia social o por el estatus en estructuras de consulta tripartita al máximo nivel. Estos apoyos institucionales podrían ser producto de la adquisición previa de otros recursos de poder, aunque también pueden servir como sustituto si fallan los recursos de poder estructural, de asociación y de organización (Dörre *et al.*, 2009: 37-9; Frege y Kelly, 2003: 8). El poder institucional puede resultar precario a largo plazo pero entretanto podría provocar una cierta complacencia dentro de los sindicatos, que tienen que enfrentarse a graves amenazas para su eficacia continuada (Hassel, 2007). Los sindicatos quizá tengan que elegir entre defender su situación institucional o recuperar su capacidad de representación usando iniciativas políticas más innovadoras (Dufour y Hege, 2011).

Un corolario de la debilitación de lo que tradicionalmente se ha reconocido como apoyos clave del sindicalismo es la necesidad de encontrar recursos de poder complementarios que no sean necesariamente nuevos pero que no se hayan valorado en su justa medida en el pasado (Lévesque y Murray, 2003). El primero podría describirse como moral o, usando un vocabulario más contemporáneo, *discursivo* o *comunicativo* (Munck, 2000; Urban, 2012; Webster *et al.*, 2008), y conlleva una concepción de cambio social y societario y un vocabulario que hace que este con-

cepto sea más persuasivo. Los sindicatos han de actuar como una “espada justiciera” para demostrar que su misión e identidad consiste en lograr una sociedad mejor, y convencer a los demás de que este es un objetivo factible y deseable. Un buen ejemplo de ello fue la justificación de la confederación holandesa FNV de su fuerte apoyo a los trabajadores inmigrantes en la disputa del personal de limpieza del aeropuerto de Schiphol (Gumbrell-McCormick y Hyman, 2013: 33-34).

Otro recurso de poder podría definirse como *colaborativo* (o de *coalición*). Si los sindicatos tienen una capacidad cada vez menor para lograr sus objetivos usando sus propios recursos, necesitan aliados. Y esto exige relaciones de cooperación con otros grupos, movimientos y organizaciones que tienen objetivos e intereses en común, pero que difieren de los sindicatos en términos de su estructura, representación y agenda. Conseguir sinergias es una tarea necesaria, aunque complicada.

Un último tipo de recurso podría denominarse *estratégico* o *logístico*. Si los recursos son escasos, deben usarse de forma inteligente. Debemos hacer una distinción entre los recursos y el ingenio (Ganz, 2000): si los sindicatos pueden usar de forma más eficaz los recursos limitados con que cuentan que sus adversarios —que aparentemente disponen de muchos más medios— podrán lograr el éxito. Todas estas formas de recursos de poder desempeñan un papel en las decisiones de los sindicatos, que son cada vez más complejas por los tiempos tan difíciles a los que tienen que enfrentarse ahora en su entorno externo e interno.

RETOS Y RESPUESTAS DE LOS SINDICATOS

Los sindicatos están pasando por un mal momento en toda Europa. Su estatus en occidente como pilares respetados del “modelo social” se ha visto minado por la globalización y el neoliberalismo. En el este, por su parte, nunca llegaron a alcanzar dicha condición. Durante las últimas décadas se ha producido un descenso en los sectores industriales a gran escala, en los que los sindicatos solían tener un bastión importante. Cada vez es más común que su mayor fortaleza se concentre en los servicios públicos, aunque estos también se han visto perjudicados por las presiones presupuestarias y la tendencia hacia la privatización y, más recientemente, por las medidas de austeridad y los recortes presupuestarios. Estas tendencias fueron llevadas al extremo en la mayoría de los países de la Europa central y oriental (ECO), con la abrupta creación de una economía de mercado. Además, tanto en oriente como en occidente se ha producido un rápido crecimiento de distintas formas de empleo “atípico” que ha creado una creciente inseguridad en el mercado laboral y el aumento del desempleo. Los trabajadores jóvenes son los más perjudicados por esta inseguridad del mercado laboral.

Vinculado a todos estos desafíos está también el proceso de “globalización”, que no hace sino debilitar la capacidad de los sindicatos para regular el trabajo y el empleo dentro de los límites nacionales en los que se encuentren. Se ha producido una deriva política hacia la derecha y un descenso en el apoyo electoral a los partidos socialdemócratas, que a menudo parecen incapaces o no dispuestos a hacer frente a la agenda neoliberal, especialmente en la ECO, donde las tradiciones de socialdemocracia de entreguerras quedaron suprimidas por el régimen anterior. La inmigración se ha convertido en uno de los aspectos más importantes de la globalización y, de hecho, ha sido un factor sustancial en los cambios experimentados por las actitudes políticas y por las condiciones del mercado laboral de muchos países europeos.

Teniendo en cuenta nuestro análisis anterior sobre los recursos de poder de los sindicatos, a continuación pasaremos de los retos externos de naturaleza general a las amenazas concretas para estos recursos: el descenso de la afiliación, problemas con la estructura y la democracia interna, la pérdida de apoyo institucional (incluidas la legislación y la negociación colectiva) y de legitimidad e influencia políticas, junto con algunas de las respuestas más notables de los sindicatos. Nos concentraremos principalmente en los aspectos relativos a la afiliación y la representación, la democracia y toma de decisiones de los sindicatos, la negociación colectiva y la legitimidad e influencia políticas.

AFILIACIÓN Y REPRESENTACIÓN

Uno de los desafíos más importantes a los que han de hacer frente los sindicatos es la caída de la afiliación y de la representatividad. Durante las tres últimas décadas se ha producido una importante pérdida de densidad de afiliación (la proporción de trabajadores con empleo que pertenecen a sindicatos). Como podemos ver en la Tabla 1, esta presenta variaciones drásticas: de menos del 8% en Francia y Estonia a (hasta recientemente) más del 80% en Suecia. La afiliación lleva reduciéndose de forma radical y casi continua tres décadas en algunos países; en otros, el descenso comenzó más tarde y ha sido menos grave. La composición de la afiliación sindical suele reflejar la estructura de la población activa de hace varias décadas y se concentra en hombres trabajadores del sector manufacturero y funcionarios, con una débil representación en el cada vez mayor sector de servicios privados. Y la densidad es muy inferior a la media entre los grupos más jóvenes.

TABLA 1
Densidad sindical y cobertura de la negociación colectiva

| | Densidad sindical | | | | Cobertura de la negociación colectiva | | | |
|----|-------------------|------|------|-------------------|---------------------------------------|------|------|-------------------|
| | 1980 | 1990 | 2000 | 2014 ^a | 1980 | 1990 | 2000 | 2014 ^a |
| FI | 69 | 73 | 75 | 69 | 77 | 81 | 86 | 93 |
| DK | 79 | 75 | 74 | 67 | 72 | 69 | 80 | 84 |
| SE | 78 | 82 | 80 | 67 | 85 | 88 | 91 | 89 |
| BE | 54 | 54 | 49 | 55 | 97 | 96 | 96 | 96 |
| NO | 58 | 59 | 54 | 52 | 70 | 70 | 72 | 67 |
| IT | 48 | 39 | 35 | 37 | 85 | 83 | 80 | 80 |
| IE | 64 | 57 | 40 | 34 | 64 | 60 | 55 | 41 |
| AT | 57 | 47 | 37 | 27 | 95 | 99 | 99 | 98 |
| UK | 51 | 39 | 30 | 26 | 70 | 54 | 36 | 30 |
| SI | | 69 | 42 | 21 | 100 | 100 | 65 | |
| EL | | 39 | 34 | 22 | | 65 | 65 | 42 |
| RO | 100 | 80 | 40 | 20 | | | | 35 |
| BG | 98 | 81 | 28 | 18 | | | 40 | 29 |
| DE | 35 | 31 | 25 | 18 | 78 | 72 | 64 | 58 |
| NL | 35 | 24 | 23 | 18 | 79 | 82 | 86 | 85 |
| PT | 55 | 28 | 22 | 19 | 70 | 99 | 92 | 73 |
| ES | 19 | 13 | 17 | 17 | 76 | 82 | 83 | 78 |
| CH | 28 | 28 | 23 | 16 | 48 | 44 | 42 | 49 |
| CZ | | | 27 | 13 | | | 41 | 47 |
| SK | | | 32 | 13 | | | 51 | 25 |
| LV | | | 26 | 13 | | | 18 | 15 |
| PL | 65 | 37 | 17 | 13 | | | 25 | 15 |
| HU | 94 | 83 | 22 | 11 | | | 47 | 23 |
| LT | | | 17 | 9 | | | 15 | 10 |
| FR | 18 | 10 | 8 | 8 | 85 | 92 | 95 | 98 |
| EE | | 94 | 15 | 7 | | | 29 | 23 |

^a Para algunos países, 2013

Fuente: base de datos de ICTWSS, partiendo de fuentes nacionales (Visser, 2015).

Pero tampoco debemos exagerar la importancia de la afiliación, que varía entre los distintos grupos de países detallados más arriba. Pese a ser esta extremadamente baja, los sindicatos franceses gozan de una considerable capacidad de movilización. En muchos países, los sindicatos cuentan con apoyo institucional, por lo que la necesidad de las afiliaciones ha sido menor tradicionalmente. Por ejemplo, en los países nórdicos, su función a la hora de administrar el seguro público de desempleo (a menudo denominado el “sistema Gante”) hizo innecesario que los sindicatos recurrieran de forma activa a la afiliación, aunque estos sistemas se han debilitado bastante. La negociación colectiva y las disposiciones para la extensión de acuerdos a todas las empresas de un sector han garantizado en muchos países una cobertura integral de los convenios colectivos independientemente de los niveles de afiliación, como muestra la Tabla 1. Pero si desciende la afiliación sindical, puede reducirse la eficacia de estas instituciones de negociación; el contenido de los convenios sectoriales queda hueco al cederse la toma de decisiones en manos de cada empresa. El reconocimiento como “agentes sociales” es otro apoyo institucional; pero aquí también el descenso en la afiliación reduce a menudo su influencia política y legitimidad social. Desde que se produjo el colapso de los regímenes anteriores, los sindicatos de la ECO han carecido, en general, de los apoyos institucionales comunes en el oeste y básicamente dependen de sus propios recursos, que son escasos. Los sindicatos carecen de legitimidad pública y de una afiliación comprometida, por lo que no pueden demostrar su capacidad como defensores de los derechos de los trabajadores.

Los sindicatos europeos han respondido al reto que supone la pérdida de densidad en la afiliación y el problema asociado de la representación, de formas y en grados diferentes. Algunos se han mostrado complacientes, si bien la mayoría ya se está tomando en serio los desafíos que suponen la captación, la representación y la movilización. En ciertos países, aunque no en todos, se ha adoptado el “modelo de organización”, propuesto inicialmente en EEUU. No obstante, lo que esto significa con frecuencia no está demasiado claro, es ambiguo y no todos están de acuerdo. ¿Es esta “organización” un simple juego de herramientas que puede aplicarse de forma selectiva, o requiere un enfoque integrado, con un replanteamiento radical de los objetivos y modos de funcionamiento más generales de los sindicatos?

Los sindicatos de Gran Bretaña e Irlanda se han mostrado especialmente receptivos al “modelo de organización” americano porque carecen de la mayoría de los apoyos institucionales habituales en la Europa continental y deben ir consiguiendo afiliados y negociando empresa por empresa. En 1998, la Confederación de Sindicatos (TUC, siglas en inglés) británica abrió su Academia de Organización, imitando de forma consciente lo que se hace en Estados Unidos. En menor medida, los principales sindicatos alemanes también se han interesado por esta “organización” al tener que

hacer frente a unos retos similares. Asimismo, la organización ha supuesto un desafío significativo para los países de la ECO. Entre 1990 y 2008, los sindicatos perdieron dos tercios de sus miembros, un descenso que duplicaba holgadamente la caída ocurrida durante el mismo período en occidente. La mayoría de las empresas estatales (bastiones tradicionales de los sindicatos) se cerraron o redujeron su tamaño, mientras que prácticamente no había afiliados en las zonas rurales y en las pymes. Los sindicatos tenían ante sí una doble tarea: fortalecer su base de afiliados, especialmente en lo que respecta a grupos no tradicionales de trabajadores, a la vez que asegurarse de que quedaran debidamente representados los intereses de los miembros recién afiliados dentro de sus organizaciones.

Las cifras cada vez mayores de trabajadores con contratos precarios (con un porcentaje desproporcionado de ellos compuesto por mujeres, inmigrantes, minorías étnicas y jóvenes) corresponden en todos los países a grupos con una menor afiliación sindical que el resto de la población activa. La respuesta sindical se ha producido de muchas formas diferentes: organización y captación, revisiones de estructuras internas y nuevas políticas y acciones industriales, políticas y sociales. Pero ¿quieren los sindicatos representar a trabajadores precarios? Como es lógico, se oponen al deterioro de la seguridad laboral, de las tasas salariales y de los términos y condiciones de empleo que ha traído consigo el trabajo precario, y se han opuesto a las iniciativas promulgadas por las empresas o por las administraciones para ampliar la contratación temporal y de agencias de trabajo temporal. No obstante, esta resistencia al trabajo precario ha supuesto también, en la práctica –aunque no fuera su objetivo–, que muchos sindicatos hayan excluido a los trabajadores que ocupan empleos precarios, por ejemplo, limitando la afiliación a quienes trabajan más de un número concreto de horas o con un contrato de empleo específico. Por otro lado, algunos sindicatos han aceptado tácitamente la externalización del riesgo como un medio para mejorar la seguridad de sus miembros esenciales, con la consiguiente aparición de un conflicto de intereses entre los grupos “protegidos” y los precarios.

Incluso cuando no se ha excluido formalmente a estos trabajadores, han sido pocos los sindicatos que en el pasado los han afiliado de forma activa por la dificultad y los gastos que esto conllevaba, y no han abordado los problemas específicos relacionados con sus servicios, negociación colectiva y propuestas de legislación. Sin embargo, la mayoría de sindicatos han acabado por entender que el aumento del trabajo atípico no hace sino minar sus recursos de poder y debilitar su capacidad de actuar, y, por este motivo, organizar a estos trabajadores se ha vuelto una prioridad para muchos sindicatos y confederaciones. Por ejemplo, en Francia la CGT cuenta con una organización especializada para los jóvenes; la CFDT ha dedicado recursos para afiliarse a aprendices y estudiantes, y en centros de llamadas y agencias de trabajo

temporal en los que trabajan muchos jóvenes. Ambas confederaciones dedican recursos a campañas entre los trabajadores de agencias temporales y quienes participan en otras formas de empleo precario, aunque con pocos incrementos sostenidos en su afiliación.

Tanto en España como en Portugal, donde uno de cada cinco trabajadores —y la mayoría de los jóvenes— tienen contratos precarios, los sindicatos principales cuentan con departamentos especiales para los trabajadores jóvenes y los inmigrantes, así como para las mujeres. En Italia, las tres confederaciones principales han creado sindicatos independientes para los trabajadores temporales y conjuntamente disponen de unos 120.000 afiliados, una pequeña proporción de la mano de obra pero mucho mayor de lo que se ha conseguido con medidas semejantes en otros países. En cierta manera, organizar a los trabajadores atípicos en sindicatos totalmente independientes resulta más sencillo estructuralmente que albergarlos dentro de los organismos ya existentes. En cualquier caso, este pudiera considerarse también un modo de marginar a estos trabajadores en lugar de integrarles dentro de su organización en las estructuras sindicales sectoriales básicas. Y también plantea el problema de la delegación de su afiliación y representación en otras estructuras, que conlleva de forma casi inevitable más costes por miembro que en el caso de los trabajadores “típicos”.

Tanto Gran Bretaña como Irlanda abrieron sus mercados laborales a trabajadores de la ECO con la ampliación de la UE en 2004, mientras que el resto de los estados miembros más antiguos, excepto Suecia, impusieron restricciones transitorias, y en ambos casos experimentaron una importante ola migratoria, principalmente procedente de Polonia. Los inmigrantes a menudo trabajan para agencias de trabajo temporal con unas condiciones muy inferiores a las de los trabajadores del país, lo que supone una grave amenaza para los estándares establecidos; y en ambos países las tasas de sindicalización son mucho menores. Como consecuencia de estos retos, los sindicatos han avanzado hacia una “cultura organizativa”, dirigida principalmente a los jóvenes, a los inmigrantes y a los trabajadores que ocupan empleos precarios. En el caso del Reino Unido, es importante establecer la diferencia entre los trabajadores pertenecientes a minorías étnicas, la mayoría de los cuales nacieron en el país o están perfectamente asentados y han contado durante mucho tiempo con mecanismos de representación en la mayoría de los sindicatos, y los trabajadores inmigrantes, que en algunos casos pertenecen a minorías étnicas (y a menudo están indocumentados), pero que mayoritariamente proceden de otros países de la UE, especialmente de Polonia, y en muchos casos fueron enviados por agencias extranjeras. Algunos sindicatos han utilizado la enseñanza del idioma como mecanismo de captación, y hay también otros que han nombrado a directivos que dominan la lengua de los trabajadores inmigrantes, aunque esto podría exigir bastantes recursos.

En los países nórdicos es habitual que los sindicatos proporcionen información a los jóvenes en las escuelas y universidades, y afilien a los estudiantes por un precio nominal o sin cargo. Los sindicatos escandinavos han estado especialmente activos en dar respuesta al riesgo del “*dumping* salarial” por los inmigrantes procedente de los nuevos estados miembros, especialmente en el sector de la construcción: a falta de mecanismos legales de salario mínimo, los fallos de los casos Laval y Viking del TJUE cuestionaron la capacidad de los sindicatos a la hora de mantener un salario mínimo aceptable. Por ejemplo, el sindicato noruego de la construcción ha emprendido actuaciones sistemáticas para divulgar información en los idiomas de los trabajadores polacos y de los estados bálticos, ha impartido cursos de idiomas y logrado un cierto éxito en su captación.

Los sindicatos tienen ante sí el dilema habitual de que los trabajadores con mayores necesidades de representación colectiva y solidaridad son a menudo los más difíciles de organizar. Esto refleja en parte un círculo vicioso: en los países en que los sindicatos deben alcanzar su estatus de representación empresa por empresa, la mayoría de los trabajadores únicamente se afilian si el sindicato demuestra su eficacia al obtener reconocimiento y negociar mejoras, por lo que la afiliación se mantiene baja y la empresa puede rechazar los derechos de negociación.

Incluso los trabajadores precarios han tenido éxito ocasionalmente al llevar a cabo acciones colectivas de tipo tradicional. Un ejemplo de ello es el de los trabajadores de la limpieza de los ferrocarriles holandeses y del aeropuerto de Schiphol, inmigrantes en su mayoría, que emprendieron una huelga generalizada y por la que obtuvieron mejoras salariales y en sus condiciones laborales. Esta lucha, y una campaña similar por conseguir un salario digno para el personal de la limpieza de Londres, se vieron favorecidas por las coaliciones entre sindicatos y grupos comunitarios y religiosos. Y ha habido otras huelgas marcadas por el éxito en las que han participado principalmente trabajadores jóvenes y pertenecientes a minorías étnicas de los restaurantes parisinos de comida rápida. No obstante, lo que todos estos casos dejan claro es que el triunfo depende de una preparación larga y minuciosa para establecer una identidad y confianza colectivas, y no todos los sindicatos disponen de los recursos o el compromiso necesarios para realizar tal inversión.

En los países de la ECO ha variado la intensidad de los problemas de afiliación y representación. En Eslovenia, dada la densidad relativamente alta y la amplia cobertura de negociación colectiva, los sindicatos pueden confiar en su posición institucional dentro del sistema político y económico, usando las negociaciones en el lugar de trabajo y los convenios de cooperación social no tanto para atender los intereses de los trabajadores no tradicionales o atraerlos a los sindicatos, sino para limitar el al-

cance del empleo atípico. Al mismo tiempo, intentaron asegurarse de que los salarios y las condiciones laborales de los trabajadores precarios fueran conformes a la legislación laboral y a los convenios colectivos.

Por contra, los sindicatos de los países bálticos, más débiles, llevan tiempo siendo muy conscientes de la necesidad de ampliar su base de afiliados, pero la grave falta de recursos les ha impedido lanzar campañas de organización a gran escala. Durante la crisis económica, los sindicatos de los tres países organizaron protestas en contra de las medidas de austeridad e intentaron proteger los puestos de trabajo y las condiciones laborales de quienes trabajaban en condiciones más precarias, pero no pudieron revertir la tendencia descendente en la sindicalización. Hasta la fecha tampoco se han realizado actuaciones importantes de fomento de la sindicalización en Bulgaria y Rumanía. Durante el período anterior a la crisis, tres de las cinco confederaciones rumanas se comprometieron a hacer todo lo posible para que los trabajadores más vulnerables abandonaran la economía sumergida y encontraran un empleo legal, independientemente de si este quedaba sujeto a un contrato de empleo estándar o atípico.

Los sindicatos de los países de Visegrad (Polonia, República Checa, Eslovaquia y Hungría) tienen una posición institucional más débil que los eslovenos, pero cuentan con más recursos que los de los países bálticos y del sureste de Europa, lo que les permite y les obliga a adoptar un enfoque más proactivo, más abierto (al menos en parte) a una serie más general de intereses sociales. Los sindicatos polacos se han mostrado especialmente activos: *Solidarność* lanzó una importante campaña de organización dirigida al personal de seguridad, y registró también incrementos de la afiliación en el sector automovilístico y de comercio minorista tras una campaña a favor de que se cerraran las tiendas durante los días festivos. Además, han hecho hincapié en el problema del empleo precario: lanzaron la etiqueta de “contratos basura” que ya forma parte del discurso público.

DEMOCRACIA SINDICAL

El nivel de democracia interna alcanzado en los sindicatos es otro factor importante tanto en términos de sus recursos de poder como de la naturaleza de la toma de sus decisiones. La mayoría de los sindicatos insiste en que son organizaciones democráticas, pero hay muchas maneras de entender la democracia. El poder relativo que ejercen los directivos nacionales, comités y congresos ejecutivos, el grado en que se eligen los mandos medios desde abajo o se nombran desde arriba y el equi-

libro de autoridad entre confederaciones y sindicatos afiliados presentan marcadas variaciones entre los distintos países, e incluso dentro de cada país. Las diferencias a nivel internacional reflejan diversos modos de entender la democracia sindical, aunque también las decisiones relativamente contingentes tomadas hace un siglo o más: por ejemplo, los sindicatos sujetos a la represión del Estado a menudo adoptaban métodos sumamente centralizados, casi militares. En algunos países (como Alemania) existe una elevada proporción de responsables sindicales remunerados en relación a los afiliados; otros dependen en gran medida de activistas (ocurre en Gran Bretaña y Francia). En la mayoría de los casos, existen estructuras organizativas en cada empresa, pero los patrones de autoridad entre dichas estructuras y el sindicato local, regional o nacional son complejos y variables; y una complejidad añadida en muchos países tiene que ver con la relación entre la representación sindical existente en el lugar de trabajo y los comités de empresa.

Todos los movimientos sindicales tienden a adoptar una concepción dual del procedimiento democrático de formulación de políticas. Por un lado, los miembros de las bases se reúnen para debatir diversos aspectos de aquellas, especialmente lo que respecta a la negociación colectiva, eligen a sus representantes locales y a los que participarán en las estructuras de más alto nivel (de distrito, regionales y, en último término, nacionales). Lo más frecuente es también que los máximos responsables o bien se elijan directamente o lo haga un congreso o una conferencia representativa. En algunos países hay una fuerte tradición de elección de los responsables sindicales remunerados de niveles inferiores. Por otro lado, las credenciales democráticas de los dirigentes principales y de los comités ejecutivos les brindan la autoridad necesaria para prescribir un marco político para los niveles inferiores del sindicato.

La naturaleza y el nivel de democracia sindical existente influyen directamente en el desarrollo de sus actitudes y de sus políticas para con los trabajadores inmigrantes: una vez afiliados y dentro del sindicato, los inmigrantes deben poder ejercer su influencia democrática dentro de la organización y trabajar con los demás para desarrollar las políticas y acciones apropiadas en favor de los demás inmigrantes. Si el sindicato está dominado por una élite de hombres blancos, y carece de debate, esta influencia será incapaz de cambiar la cultura sindical desde abajo. Y nuestros estudios han demostrado que cambiar la cultura relativa a elementos raciales y étnicos no es algo que pueda imponerse desde arriba.

ESTRUCTURAS SINDICALES

En todos los países europeos, la mayoría de los sindicatos (aunque no todos) mínimamente importantes están afiliados a confederaciones mayores. Solo Austria, Gran Bretaña, Irlanda y Letonia cuentan con un único órgano central. Austria es excepcional en el sentido de que solamente existen siete sindicatos, todos ellos afiliados al ÖGB. En Irlanda, muy pocos sindicatos, todos ellos pequeños, no pertenecen al ICTU. En Gran Bretaña, la TUC solo cuenta con una minoría de sindicatos registrados, pero con casi el 90% de la afiliación total; los únicos sindicatos relevantes que quedan fuera son organizaciones especializadas del sector de la asistencia sanitaria. Y aunque el sindicalismo alemán de la posguerra fue objeto de una remodelación similar al austríaco, el DGB siempre ha tenido rivales.

En el resto de Europa existe una mayor diversidad. En los países nórdicos existen confederaciones independientes para empleados manuales, de trabajos normales de oficina y profesionales. En Grecia, la principal división es entre la GSEE para el sector privado y la ADEDY para el público, aunque internamente ambas confederaciones presentan estructuras complejas y fragmentadas.

En otros países, la base principal para la división es ideológica o, al menos, las confederaciones en pugna parten de identidades ideológicas previas que con el tiempo han perdido gran parte de su vigor. El caso más obvio es el de los Países Bajos, donde los movimientos socialista y católico se fusionaron hace más de tres décadas. También en Bélgica han ido desvaneciéndose los viejos conflictos ideológicos. Suiza cuenta con dos confederaciones rivales, derivadas de tradiciones ideológicas socialistas y cristianas, aunque la distinción solapa en parte la división entre trabajadores manuales y de oficina. En Italia, las claras diferencias políticas que provocaron la división existente en tres confederaciones principales también se han ido difuminando y se ha logrado a menudo presentar una plataforma conjunta. También hay competencia de otras muchas organizaciones más pequeñas, algunas asociadas a corrientes políticas de derechas, otras protagonistas de un regionalismo militante, particularmente en el sector público. En España, el patrón es similar, mientras que en Portugal la división entre las dos confederaciones principales sigue siendo más marcada. La situación más compleja la encontramos en Francia: las cinco confederaciones que tradicionalmente se han considerado “representativas” tienen ahora la competencia de nuevos rivales, entre ellas SUD, radical de izquierdas. La unidad de acción, ya sea en alguna negociación colectiva con los empresarios o para la movilización política, es muy difícil y normalmente bastante frágil. Y no tenemos nada claro que las nuevas normas sobre representatividad vayan a simplificar esta fragmentación extrema, existente pese a la bajísima afiliación.

En algunos países, cada sindicato es autónomo y simplemente delega en la confederación ciertas funciones que considera que no puede llevar a cabo por separado, o cuyo coste, si lo hiciera, sería más caro, como es el caso de las acciones de presión política y campañas públicas. Un ejemplo obvio de esto es la TUC británica. En Alemania existe ahora una relación similar, y los debates sobre el papel futuro de la confederación han mostrado claras tensiones entre las organizaciones más grandes, que preferirían prestar la mayoría de los servicios de forma interna, y las de menor tamaño, que carecen de los recursos necesarios para ello.

En el extremo contrario tendríamos a los sindicatos que son filiales de una confederación central, a la que pagan suscripción y que distribuye recursos a cada filial (normalmente sectorial). Aunque muchos países han tendido en algún momento a este modelo, en general se ha producido una pérdida gradual de la autoridad central. En Austria, los sindicatos miembros son, en teoría, subdivisiones de la propia ÖGB, que ejerce control sobre sus finanzas y funciones. En la práctica, poseen una autonomía mucho mayor, aunque la confederación tiene bastante que decir con respecto a las estrategias de negociación colectiva, además de derivar una autoridad considerable de su papel como “alianza social”. Las confederaciones de los países nórdicos tenían en el pasado un control superior al actual, dado que la negociación colectiva está ahora más descentralizada.

Los países con movimientos divididos ideológicamente han tenido en el pasado una mayor autoridad confederal. Esto fue especialmente cierto en el caso del sindicalismo comunista, si bien es cierto que la mayoría de las antiguas confederaciones comunistas se encuentran ahora más divididas ideológicamente. En la mayoría de los países meridionales es normal que las confederaciones determinen la proporción de los ingresos que se asignarán a las organizaciones sectoriales, aunque en algunos casos estas pudieran optar por imponer cuotas adicionales para suplementar sus fondos. Un aspecto importante, muy relacionado con el grado de autonomía en la negociación colectiva, es la distribución de los recursos de las cajas de resistencia en las huelgas. Por ejemplo, en los Países Bajos la FNV define los objetivos globales de negociación colectiva y proporciona la mayor parte de la financiación para las huelgas que lleven a cabo sus filiales si las demandas quedan dentro de unos límites concretos; de otro modo, estas tendrán que hacer uso de sus propios recursos. En los países nórdicos, se opera de manera similar.

En los países de la ECO, se mantiene la antigua división entre organizaciones “oficiales” reformadas y sus contrapartes creadas en oposición al antiguo régimen. Además, en muchos países los sindicalistas de una fábrica no quieren otorgar competencias y recursos adicionales a sus colegas a nivel sectorial y confederal, lo que dificulta la centralización sindical.

Los países de Visegrado presentan una casuística muy heterogénea. En Chequia y Eslovaquia, ČMKOS y KOZ SR, sucesoras de la reformada ČSKOS checoslovaca, son las más dominantes. El sindicalismo polaco, por contra, estuvo marcado durante largo tiempo por los importantes conflictos políticos entre NSZZ *Solidarność* (contraria al régimen anterior) y la “reformada” OPZZ, y en 2002 surgió una tercera gran confederación, *Forum ZZ*. En Hungría también se ha producido una división muy pronunciada entre los antiguos sindicatos “oficiales” y los que surgieron de la oposición democrática. La competencia entre los sindicatos y sus diferentes alianzas políticas han impedido que se produzca una cooperación estratégica entre ellos, obstaculizando que unos participen en las protestas convocadas por otros.

La estructura de los sindicatos bálticos tampoco es uniforme. En Letonia, LBAS es la única confederación nacional, y todos los sindicatos importantes están afiliados a ella. Los sindicatos estonios se dividen por ocupación entre EAKL, que básicamente cubre a los trabajadores manuales, y TALO, que es para los trabajadores de oficina. En Lituania hay tres confederaciones, con diferentes posiciones ideológicas aunque ahora cooperan en gran medida.

En Eslovenia, el sindicalismo se dividió inicialmente entre la confederación “sucesora” ZSSS y la “nueva” KNSS, y desde entonces han surgido otras organizaciones rivales. En Bulgaria sigue presente la división entre la “vieja” KNSB y la “nueva” *Podkrepa*, aunque ambas confederaciones suelen tomar posiciones similares y participan en acciones conjuntas de protesta. Rumanía presenta una estructura más fragmentada, con cinco organizaciones “paraguas” que reflejan distintas raíces ideológicas pero suelen cooperar.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Pese al descenso en la afiliación sindical, en la mayoría de los países la negociación colectiva sigue siendo institucionalmente sólida. Como puede verse en la Tabla 1, la cobertura de la negociación colectiva era bastante amplia antes de la crisis, superando el 80% –salvo en Alemania– y excepto en Gran Bretaña, Irlanda y la mayoría de los países de la ECO, donde solo quedaba cubierta una minoría de la población activa. No obstante, la cantidad no siempre equivale a la calidad, y un dilema creciente para los sindicatos es si aceptar una dilución del contenido de los convenios, y quizá también una reducción en su alcance, es el precio que hay que pagar para mantener una relación de negociación.

Se ha producido un cambio generalizado en las negociaciones de un nivel sectorial (o entre distintos sectores), donde los sindicatos pueden beneficiarse de las economías de escala en el proceso de negociación y los resultados son más transparentes, a un nivel de empresa. Esto exige la presencia de negociadores competentes en cada unidad de negociación, y resulta mucho más difícil garantizar que puedan mantenerse los estándares prescritos. Siempre se han realizado negociaciones a nivel de compañía o de lugar de trabajo, pero normalmente su objetivo era suplementar las condiciones de los convenios generales. En muchos países, los acuerdos de nivel inferior no podían nunca recortar los suscritos a más alto nivel.

No obstante, la descentralización ha debilitado el alcance normativo de los acuerdos suscritos con múltiples empresas (por ejemplo, que determinan únicamente el salario mínimo), y muchos países han visto cómo se derogaban a nivel de empresa las condiciones de los convenios generales, especialmente desde la crisis. De hecho, la descentralización ha originado problemas específicos allí donde existe una baja densidad de afiliación y poca integración entre las estructuras nacionales y de los centros de trabajo. Incluso en los países que cuentan con instituciones más fuertes, como Alemania, este proceso ha traído consigo un sector cada vez mayor con bajos salarios y una mano de obra precaria, una débil sindicalización y con frecuencia carencia de cobertura de negociación colectiva o comités de empresa.

Aunque toda Europa se vio afectada por la crisis económica global, su incidencia fue muy irregular entre los distintos países. Irlanda, con su burbuja inmobiliaria y su sector financiero desregulado, fue la primera víctima; el coste de rescatar a los bancos hizo que se duplicara holgadamente la deuda del Estado entre 2008 y 2010. El rescate de la “troika” compuesta por la UE, el Banco Central Europeo (BCE) y el Fondo Monetario Internacional exigió un drástico paquete de medidas de austeridad que prolongó la recesión y provocó unos niveles cada vez más altos de desempleo. Tanto en España como en Italia, las amenazas a la permanencia en la Eurozona resultaron en la intervención directa del BCE, y tuvieron como consecuencia primero unos recortes radicales en el gasto y el empleo públicos y, a continuación, cambios más sistemáticos en el régimen de relaciones industriales. Grecia y Portugal sufrieron una intervención aún más brutal de la “troika”, con exigencias relativas a la descentralización de la negociación colectiva, reducciones en el salario mínimo y la retirada o restricciones en las provisiones de ampliación de convenios. En cualquier caso, los programas tan drásticos de austeridad impuestos externamente o por decisiones ideológicas de los gobiernos nacionales (como el del Reino Unido) distan de haber sido universales.

Con las arcas a menudo vacías por la pérdida de afiliación a largo plazo, los sindicatos nacionales no se encontraban bien situados para dar respuesta a la crisis: “normalmente han estado sumidos en el desorden cuando han tenido que enfrentarse a algún proceso histórico en el que ya no se sentían implicados” (Dufresne y Pernot 2013: 14). Incluso las acciones más radicales —y con esto hablamos tanto de conflictos específicos de una compañía como de huelgas generales a nivel nacional—, muy especialmente en Grecia y España, a menudo han sido de naturaleza defensiva. No obstante, esto no significa que dichas acciones no hayan tenido éxito, a pesar de que Deppe (2013: 10) hable de ellas como de la “impotencia” de las protestas masivas. Como han demostrado Hamann *et al.* (2013), las huelgas generales normalmente han pretendido lograr concesiones de las administraciones públicas, para quienes estas suelen tener consecuencias electorales negativas. En cualquier caso, gran parte de los datos proceden del período anterior a la crisis; como ya se ha sugerido, los gobiernos que desean impresionar a los acreedores internacionales pudieran verse tentados a usar la confrontación con los sindicatos como prueba de su rigor fiscal. Por otro lado, los esfuerzos por encontrar soluciones consensuadas mediante el diálogo social han tenido que enfrentarse a una creciente oposición de los intereses de clase (¿quién va a pagar la crisis?) y un espacio menor para posibles resultados positivos.

Las innovaciones en materia de estrategia de negociación colectiva a menudo se diseñan para fomentar la creación de capacidad en cada lugar de trabajo. Un ejemplo de ello es la campaña denominada *Besser statt billiger* (más vale mejor que más barato), que lanzó IG Metall en 2004, con un panorama marcado por la demanda generalizada de las empresas de reducciones de costes en mano de obra y cambios adversos en las disposiciones laborales. Conjuntamente con la campaña por un “trabajo de calidad”, el sindicato pretendía ir más allá de una respuesta defensiva y reactiva al desarrollar propuestas alternativas para la innovación de productos y con nuevos métodos de producción, formulando argumentos y análisis con los que movilizar a los afiliados que hay tras los negociadores de cada empresa.

Estas políticas proactivas han servido para que los sindicatos pudieran contrarrestar las presiones de las empresas por conseguir un mayor deterioro en las condiciones de trabajo. En general, estos enfoques innovadores para con la negociación colectiva han permitido revitalizar una parte frecuentemente anquilosada de la labor sindical y han servido para que los trabajadores inmigrantes se impliquen más en este área “clave” de trabajo sindical, más capaces de garantizar la inclusión de sus intereses en las demandas de negociación colectiva.

LEGITIMIDAD E INFLUENCIA POLÍTICA

Por último, analizaremos el papel político y la influencia de los sindicatos, que se ha erosionado en la mayoría de los países europeos en los últimos años, aunque de forma desigual. Esta situación ha tenido un impacto significativo en la naturaleza de sus vínculos y orientación políticos (y esto ha repercutido en su posición sobre los trabajadores inmigrantes), así como en su capacidad para defender los intereses de estos y de otros colectivos de trabajadores. En muchos casos, la propia legitimidad del sindicalismo se está viendo sometida a presión por parte de gobiernos neoliberales y de extrema derecha. Varían la orientación política y la influencia de los sindicatos, pero su origen sigue vinculado intrínsecamente al origen de los partidos políticos de masas, normalmente de la izquierda.

En muchos países europeos, el sindicalismo no fue sino un brote de un movimiento obrero emergente en el que el radicalismo político marcó la identidad y acción sindicales: su objetivo era cuestionar el capitalismo y no simplemente lograr reformas modestas dentro de este sistema. En los casos en los que prevaleció un sindicalismo moderado, socialdemócrata o demócratacristiano, el punto de mira seguía centrado en el cambio social. Y las ideologías heredadas del período formativo de los sindicatos se han mantenido. Este aspecto ha sido especialmente claro en la reorientación de los (antiguos) sindicatos comunistas de la Europa meridional: la prioridad cada vez mayor que se ha dado a la negociación colectiva ha provocado a menudo una importante resistencia de los “tradicionalistas”.

En Europa en su conjunto, la crisis económica convirtió al Estado en un interlocutor clave, incluso entre los sindicatos que tradicionalmente distinguían entre la acción “económica” y la acción “política”. Las ayudas económicas para las empresas con problemas, los subsidios especiales para mantener los ingresos con los trabajos de corta duración y las ampliaciones en las políticas activas de empleo (todas ellas demandas sindicales) exigían una concreción en el ámbito político. Por el contrario, los intentos por parte de las administraciones públicas por hacer frente a los déficits presupuestarios reduciendo los puestos de trabajo en el sector público, los salarios y las pensiones y, hablando en términos más generales, los ataques al estado del bienestar, han obligado a actuar incluso a los sindicatos más reacios a participar en los conflictos políticos.

Históricamente, los sindicatos de la mayor parte de Europa nacieron muy vinculados a ciertos partidos políticos, y a menudo subordinados a ellos; no obstante, con el paso del tiempo esta relación se ha ido debilitando, o ha desaparecido totalmente (aunque su separación formal pueda aún permitir ciertas interrelaciones informales bastante estrechas).

En general, hay tres elementos que han afectado a todos los países europeos, aunque en distinta medida. El primero es cultural e ideológico. La secularización ha minado las identidades del sindicalismo demócratacristiano: las únicas excepciones significativas son la ACV/CSC belga, la mucho menor CNV holandesa y Travail Suisse. También se produjo un proceso análogo en los países que contaban con partidos comunistas muy fuertes y con sus sindicatos satélites. Los países de la ECO son obviamente un caso especial, que analizaremos a continuación; en los países del sur, donde los partidos comunistas solían dominar la izquierda, se ha producido una caída drástica. La socialdemocracia se ha mostrado más robusta en términos electorales, aunque en la mayoría de los países se encuentre mucho más débil que hace algunas décadas. De hecho, en el mundo poskeynesiano actual no existe un consenso claro sobre lo que defiende la socialdemocracia.

El segundo elemento clave es estructural. Tradicionalmente, la mayoría del apoyo de base tanto de los sindicatos como de los partidos de izquierdas correspondía a trabajadores manuales pertenecientes a comunidades industriales cohesionadas. No obstante, el declive de la vieja industria, el crecimiento de las ocupaciones profesionales y de oficina, y, hablando en términos más generales, el aumento del nivel educativo han supuesto importantes desafíos para partidos y sindicatos. Los partidos socialdemócratas, a su vez, han dado por sentado el apoyo de la menguante clase trabajadora y se han centrado en el “votante medio”, lo que ha resultado en una convergencia de políticas con sus oponentes de la derecha.

El tercer cambio clave tiene que ver con el avance del neoliberalismo. La búsqueda de la competitividad internacional, los intentos de contener el gasto público, la pérdida de fe en la doctrina keynesiana y la búsqueda de unas “administraciones menores” se han convertido en emblemas tanto de los gobiernos de centroizquierda como de los de derechas. La reestructuración neoliberal ejerce una presión inevitable sobre el nexo partido/sindicato: el oportunismo electoral, o simplemente el limitado margen de maniobra existente para la gestión de las economías nacionales dentro del desorden económico global, pone a los partidos socialdemócratas en rumbo de colisión con los movimientos sindicales, cuyos compromisos se centran en la defensa de los salarios de los trabajadores y de los logros sociales alcanzados durante las décadas precedentes. Poco queda de un “proyecto” socialdemócrata que pueda servir de inspiración a los partidos o a los sindicatos para volver a unirlos.

La imagen que presenta la ECO es obviamente peculiar. Bajo el régimen anterior, los sindicatos no eran organizaciones autónomas, sino que quedaban supeditados a los partidos comunistas. Su función básicamente consistía en disciplinar a los trabajadores de las empresas estatales y hacer que se familiarizaran con las decisiones y

políticas del partido; asimismo, cumplían ciertas funciones sociales. Tras el colapso del sistema comunista, afloraron los vínculos entre las agrupaciones políticas y el sindicalismo, aunque con una lealtad mutua mucho menor que en occidente. Los partidos políticos, que en la mayoría de los países de la ECO eran mucho más fuertes que los sindicatos respectivos, incumplían sus promesas y promulgaban políticas contrarias a los intereses de los trabajadores. Resumiendo, la relación entre partidos y sindicatos forjada durante el período de transición ha servido para debilitar, y no para mejorar, los derechos de los empleados (Avdagic, 2004).

La merma de influencia de los sindicatos con respecto a sus partidos “fraternales” tradicionales puede interpretarse como parte de un declive más general de su propia representatividad y capacidad de movilización: han perdido elementos de su anterior poder estructural y organizativo, y la menor efectividad de los canales políticos establecidos desde hace tiempo puede considerarse un índice de la erosión de su poder institucional. En muchos países, esto ha dado lugar a la búsqueda de nuevas alianzas y a la creación de nuevas coaliciones.

Esta estrategia puede potenciar el acceso a nuevos integrantes, un aspecto especialmente importante cuando se pretende captar a grupos de trabajadores no sindicalizados (o apenas) en el pasado. Las coaliciones pueden ser también una fuente de legitimidad añadida para las campañas sindicales: trabajar con organizaciones comunitarias o religiosas podría servirles a los sindicatos para captar miembros de minorías étnicas y emigrantes, y una campaña conjunta con ONG relevantes podría ayudar a justificar la afirmación de que los sindicatos representan los intereses del público general. Por último, las alianzas pueden fortalecer su capacidad de movilización, especialmente si se trabaja con ONG que mantengan una potente base de activistas.

Las relaciones con organizaciones y grupos externos a menudo conllevan tensiones. Es habitual que los responsables sindicales hagan hincapié en que sus organizaciones cuentan con una importante base de afiliados y con procedimientos establecidos de democracia interna, a diferencia de gran parte de las “organizaciones de la sociedad civil”. Por otro lado, hay ONG que consideran que los sindicatos forman parte del *establishment* y son reacios a involucrarse en acciones radicales que pudieran poner en peligro su situación institucional. Sin duda, la mayoría de los sindicatos se muestran poco dispuestos a asociarse con grupos que participan en acciones directas extralegales (incluso si no son de naturaleza violenta), en parte porque pudieran verse expuestos a sanciones económicas, pero sobre todo porque su propia ideología e identidad a menudo se centran en su papel como “agentes sociales”. Además, podrían producirse fricciones por conflictos jurisdiccionales: por ejem-

plo, ¿son los sindicatos o los grupos de mujeres quienes ostentan el derecho primario de representar los intereses concretos de las trabajadoras?

Existe un largo historial de situaciones en que los sindicatos han buscado aliados para organizar boicots al consumo de productos de empresas con las que estén enzarzados en disputas; de hecho, esta colaboración se ha convertido en un elemento vital en la defensa de los servicios públicos frente a la privatización y los recortes presupuestarios. Un ejemplo notable de ello es la iniciativa de la TUC británica, junto con varias de sus filiales del sector público, que en 2010 financió el lanzamiento de una campaña a través de Internet que reunía a sindicatos con distintos grupos locales y nacionales y activistas en los medios sociales para desarrollar actividades en contra de los recortes.

Otro aspecto tiene que ver con asuntos relacionados con la igualdad y la identidad, que últimamente han entrado a formar parte de la agenda sindical en la mayoría de los países. En general, los sindicatos han tardado bastante en defender los derechos de las mujeres, los trabajadores LGBT, inmigrantes y pertenecientes a minorías étnicas, y de los trabajadores con discapacidades; en todos estos casos, ya existían organizaciones y grupos de defensa antes de que los sindicatos se pusieran en marcha. Además, en muchos casos quienes hacían campaña *desde dentro* de los sindicatos en la lucha por los derechos de estos grupos también pertenecían a colectividades externas, lo que servía para tender puentes entre los distintos componentes de las alianzas emergentes. Especialmente en el caso de la representación de los intereses de trabajadores pertenecientes a minorías étnicas, la colaboración con otros grupos que luchan contra la discriminación pudiera dar lugar a campañas antirracistas y antifascistas.

CONCLUSIÓN: ¿SE HA DE RECUPERAR LA INICIATIVA?

Existe una paradoja en el centro del sindicalismo: los sindicatos son movimientos sociales que pretenden conseguir mejoras sociales, pero pueden también manifestar tendencias burocráticas cuyos oponentes pueden describir como una defensa de intereses adquiridos. Es necesario que cuenten con una organización estable para poder ser eficaces, y con procedimientos democráticos establecidos, que tengan en cuenta las opiniones de sus afiliados. No obstante, también necesitan contar con recursos de poder "moral": no son simples aseguradoras, y solamente pueden sobrevivir si expresan un ideal y una misión sociales. Y gestionar esta paradoja exige una gran imaginación estratégica.

El desarrollo de estos recursos de poder “moral” requiere transmitir una serie de valores. Todo movimiento vivo y democrático ha de contar con áreas de debate para que estos valores se plasmen en acciones más precisas. Las distintas tradiciones ideológicas ya comentadas han expresado concepciones muy diferentes de lo que supone un mejor orden socioeconómico y los medios necesarios para lograrlo.

Y esto está estrechamente relacionado con otro tema: ¿cómo “presentan” los sindicatos su situación? Todo el mundo tiene su propia visión del mundo, por muy incipiente que sea; una serie de creencias e hipótesis que le dan lógica al complejo entorno social en el que viven y sirven como filtros selectivos de lo que oyen. En la actualidad, estas opiniones se modelan conforme al “sentido común” del neoliberalismo: la noción de que la codicia es una virtud incuestionable, que el dinero es la medida de todas las cosas, que los mercados “libres” son indudablemente eficientes y virtuosos. Y para transmitir sus ideas, los sindicatos deben socavar estas ideas dominantes promoviendo conductas sociales que puedan alinearse con sus objetivos. Por ejemplo, el objetivo básico de los sindicatos puede presentarse como la búsqueda de la justicia social, la lucha por la democracia económica e industrial, la defensa de los derechos humanos, contra la precariedad y por la salud en el trabajo. Todos comparten un mismo relato: los sindicatos son medios colectivos con los que los trabajadores pueden defender sus derechos frente a los imperativos deshumanizadores de los beneficios. Y es precisamente enmarcando sus ideas en estos términos como pueden lograr incidir en los elementos más profundamente arraigados de las percepciones básicas que la gente tiene de la economía y la sociedad.

Entonces, ¿a qué conclusiones generales podemos llegar? En primer lugar, y la más importante de todas, que no existen “soluciones rápidas” con las que los sindicatos puedan recuperar la iniciativa: su revitalización requiere una estrategia y no simples tácticas. Por este motivo, por ejemplo, el “modelo de organización” que los sindicatos de muchos países afirman haber adoptado no es una simple serie de técnicas. Centrarse de verdad en “repensar su organización” supone replantearse los objetivos del sindicalismo, los grupos que pretenden representar los sindicatos, las fórmulas de acción que van a adoptar y la naturaleza de sus procesos de democracia interna. O, por poner un ejemplo totalmente diferente, las fusiones de sindicatos pudieran fracasar si se percibe que son simplemente un atajo organizativo que no presta la atención adecuada a la necesidad, y a la oportunidad, de rediseñar el sindicalismo de forma innovadora para atender los intereses y aspiraciones de un grupo representativo más amplio.

Una razón para la dificultad de la innovación estratégica es que plantea difíciles cuestiones “políticas”. Los sindicatos presentan una marcada inercia organizativa,

porque el cambio estratégico pone en peligro las relaciones de poder interno previamente establecidas y cualquier reasignación de recursos para reflejar unas nuevas prioridades crea perdedores y vencedores. Normalmente existen muchos puntos de veto que pueden bloquear cualquier cambio polémico.

La innovación estratégica no puede simplemente partir de proyectos diseñados desde las direcciones sindicales centrales. Debe traducirse en acción, lo que supone contar con la “voluntad de participar” de sus miembros y representantes de base. Es más probable que se produzcan innovaciones eficaces cuando los sindicatos mantienen un diálogo interno permanente y activo, si cultivan el “capital social” de sus miembros y emplean los mecanismos de educación interna para desarrollar y reponer “intelectuales orgánicos” que puedan establecer un puente reflexivo entre los líderes y las bases. Muchos sindicatos parecen no creer ya en su capacidad de lograr una economía y una sociedad mejores. Lo que ahora se necesita es una contraofensiva nueva e imaginativa. Los sindicatos deben creer y demostrar que es posible conseguir un futuro mejor.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AMABLE, B. (2003): *The Diversity of Modern Capitalism*, Oxford: Oxford UP.
- ARDURA, A. y SILVERA, R. (2001): “L’égaliété hommes/femmes: quelles stratégies syndicales?”, *Revue de l’IRES* 37: 1-25.
- AVDAGIĆ, S. (2004): “Loyalty and Power in Union Party Alliances. Labor Politics in Postcommunism”, MPIfG Ponencia 04/7.
- BERNACIAK, M.; GUMBRELL-MCCORMICK, R. y HYMAN, R. (2014): *European Trade Unionism: From Crisis to Renewal?*, Informe 133, Bruselas: ETUI, 2014.
- CONNOLLY, H.; MARINO, S. y MARTÍNEZ LUCIO, M. (2014): “Trade union renewal and the challenges of representation: Strategies towards migrant and ethnic minority workers in the Netherlands, Spain and the United Kingdom”, *European Journal of Industrial Relations* 20(1): 5-20.
- DEPPE, F. (2013): “Eine neue Periode sozialer Unruhe?”, *Zeitschrift für Marxistische Erneuerung* 96: 8-18.
- DÖRRE, K.; HOLST, H. y NACHTWEY, O. (2009): “Organizing: A Strategic Option for Trade Union Renewal?”, *International Journal of Action Research* 5(1): 33-67.
- DUFOUR, C. y HEGE, A. (2011): “L’évolution de la négociation collective et de ses acteurs dans six pays européens”, *Relations industrielles/Industrial Relations* 66(4): 535-61.
- DUFRESNE, A. y PERNOT, J.-M. (2013): “Les syndicats européens à l’épreuve de la nouvelle gouvernance économique”, *Chronique Internationale de l’IRES* 143-4: 3-29.

- EBBINGHAUS, B. y VISSER, J. (1999): "When institutions matter: union growth and decline in Western Europe", *European Sociological Review*, 15(2): 135-58.
- ESPING-ANDERSEN, G. (1990): *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Cambridge: Polity Press.
- EWING, K.D. (2005): "The Function of Trade Unions", *Industrial Law Journal* 34(1): 1-22.
- FREGE, C.M. y KELLY, J. (2003): "Union Revitalization Strategies in Comparative Perspective", *European Journal of Industrial Relations* 9(1): 7-24.
- GARDAWSKI, J. y MEARDI, G. (2010): "Keep trying? Polish failures and half-successes in social pacting", en P. Pochet, M. Keune y D. Natali (eds.): *After the euro and enlargement: social pacts in the European Union*, Bruselas: ETUI, 371-94.
- GREENE, A.M. y KIRTON, G. (2003): "Possibilities for remote participation in trade unions: mobilising women activists", *Industrial Relations Journal* 34(4): 319-33.
- GUMBRELL-MCCORMICK, R. y HYMAN, R. (2013): *Trade unions in Western Europe: Hard Times, Hard Choices*, Oxford: Oxford UP.
- HALL, P.A. y SOSKICE, D. (2001): "An Introduction to Varieties of capitalism", en P. A. Hall y D. Soskice (eds.): *Varieties of capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford: Oxford UP: 1-68.
- HAMANN, K.; JOHNSTON, A. y KELLY, J. (2013): "Striking Concessions from Governments: Explaining the Success of General Strikes in Western Europe, 1980-2009", *Comparative Politics* 46(1): 23-41.
- HANCKÉ, R.; RHODES, M. y THATCHER, M. (eds.) (2007): *Beyond Varieties of capitalism: Conflict, Contradictions, and Complementarities in the European Economy*, Oxford: Oxford UP.
- HOFFMANN, J. y HOFFMANN, R. (2009): "Prospects for European industrial relations and trade unions in the midst of modernisation, Europeanisation and globalisation", *Transfer* 15(3-4): 389-417.
- HYMAN, R. (2001): *Understanding European Trade Unionism: Between Market, Class and Society*, Londres: Sage.
- IANKOVA, E. y TURNER, L. (2004): "Building the New Europe", *Industrial Relations Journal* 35(1): 76-92.
- LÉVESQUE, C. y MURRAY, G. (2003): "Le pouvoir syndical dans l'économie mondiale", *Revue de l'IRES* 41: 1-28.
- MEARDI, G. (2011): "Understanding Trade Union Cultures", *Industrielle Beziehungen* 18(4): 336-45.
- MÜLLER-JENTSCH, W. (1985): "Trade Unions as Intermediary Organizations", *Economic and Industrial Democracy* 6(1): 3-33.
- MUNCK, R. (2000): "Labour and Globalisation: Results and Prospects", *Work, Employment and Society* 14(2): 385-93.

- RHODES, M. (2001): "The Political Economy of Social Pacts: Competitive Corporatism y European Welfare Reform", en P. Pierson (ed.): *The New Politics of the Welfare State*. Oxford: OUP, 165-94.
- SCHMIDT, V.A. (2002): *The Futures of European Capitalism*, Oxford: Oxford UP.
- SCHMITTER, P. y STREECK, W. (1981): *The organization of business interests*, Berlín: WZB.
- SILVER, B.J. (2003): *Forces of Labor. Workers' Movements and Globalisation Since 1870*, Cambridge: Cambridge UP.
- URBAN, H.-J. (2012): "Crisis corporatism and trade union revitalisation in Europe", en S Lehndorff (ed.): *A triumph of failed ideas: European models of capitalism in the crisis*, Bruselas: ETUI, 219-41.
- VISSER, J. (2009): "The Quality of Industrial Relations and the Lisbon Strategy", en Comisión Europea, *Industrial Relations in Europe 2008*, 45-72, Luxemburgo: Oficina de publicaciones.
- VISSER, J. (2015): base de datos de ICTWSS. <http://www.uva-aias.net/208>
- WEBSTER, E.; LAMBERT, R. y BEZUIDENHOUT, A. (2008): *Grounding Globalisation: Labour in the Age of Insecurity*, Oxford: Blackwell.
- WRIGHT, E.O. (2000): "Working Class Power, Capitalist-Class Interests and Class Compromise", *American Journal of Sociology* 105(4): 957-1002.

Nicolás Sartorius

Significado histórico de la reaparición
de los nacionalismos. El sindicalismo
de clase y los nacionalismos



Landscape At Orsay. Alice Bailly.

Las primeras organizaciones obreras creadas a finales del siglo XIX tuvieron un marcado carácter internacional, opuesto a cualquier tipo de nacionalismo. Con la Gran Guerra lo “nacionalista” se impuso sobre lo “internacionalista”, quebrándose la unidad de los trabajadores.

El desarrollo del capitalismo, impulsando e impulsado por las nuevas tecnologías de la globalización y la revolución digital, ha dado lugar a una nueva forma de mundialización, en la que los elementos claves del sistema son globales y han roto con la lógica económica y política de los estados nacionales. La incapacidad de la izquierda clásica y los sindicatos de dar un giro social a la situación, ha creado en amplios sectores de la población una sensación de desamparo, de perdedores de la globalización y de víctimas de una europeización sin contenido social. El vacío lo llenan el nacionalismo y los populismos, o todos mezclados. Un nacionalismo defensivo, insolidario, reaccionario y, como siempre, muy de derechas, frente a una globalización objetiva, de fuerzas económicas y tecnológicas, que ni partidos ni sindicatos de izquierda han sabido asumir, teorizar y dar una solución práctica positiva.

I

DE nuevo un fantasma recorre Europa, pero esta vez no es el espectro del comunismo del que hablaba el Manifiesto de Marx y Engels sino su opuesto, el nacionalismo. Desde el momento en que un presidente americano lanzó el “América primero” y los británicos, engañados o no, abandonaron la Unión Europea en nombre de la “independencia” del Reino Unido, una ola de nacionalismos se ha extendido por diferentes países, con variada intensidad: el Frente Nacional francés, la Lega italiana... Holanda, Bélgica, Austria, Polonia, Hungría, por no hablar del neo-nacionalismo de Putin en Rusia. Y como no podíamos ser menos, en nuestros lares también ha resurgido un nacionalismo radical en la Cataluña del “seny”. Todos ellos expresiones de un nacionalismo mezclado con populismos, de diferentes colores, que va ganando adeptos en sucesivas elecciones.

Conviene, no obstante, aclarar, desde el principio, que el hecho objetivo de la existencia de las naciones o del ser nacional de un país no presupone la existencia del nacionalismo, pues como con razón dijera Antonio Gramsci el concepto de nación o nacional es distinto a nacionalista. Y ponía el ejemplo de Goethe y Stendhal, el primero nacional alemán, el segundo nacional francés, ninguno de los dos nacionalistas. Porque el nacionalismo no es un hecho objetivo sino una ideología que basándose en una supuesta identidad propia y exclusiva –la raza, la lengua o cualquier otra circunstancia– diferencia a los habitantes de un territorio, en el que se fundan aspiraciones políticas diversas, por encima de cualquier otra identidad o distinción. Ideología que nace tardíamente, a finales del siglo XIX, sustentada en partidos o movimientos de las burguesías “nacionales” que se radicalizan en un momento determinado, alrededor de la 1ª Gran Guerra, dando origen a partidos de extrema derecha.

Es conocido que la “nación”, por lo menos en Europa, es una creación de la burguesía, del “Tercer Estado” del que hablara Thiers, en su enfrentamiento con la nobleza, la corona, la Iglesia, los privilegios y jerarquías del Antiguo Régimen absolutista. Su expresión más acabada la encontramos en la labor de la Revolución francesa, cuando la soberanía pasa del Monarca –Luis XIV podía decir “el Estado soy yo”– a la Nación, como conjunto orgánico de los ciudadanos de un país. Es a partir de entonces cuando las instituciones y poderes básicos toman el nombre de “nacionales”: la Asamblea nacional, el ejército nacional, la moneda nacional o la escuela y la lengua. Y, muy especialmente, el control sobre un mercado nacional, con fronteras bien delimitadas y protegidas, sobre el que poder sustentar la primera revolución industrial.

Se puede decir, siguiendo a Hobsbawm, que el término nacionalismo se utilizó por primera vez en las postrimerías del siglo XIX para definir a grupos de ideólogos de la derecha en Francia y en Italia. Antes, las luchas nacionales se habían inspirado en los principios de la Revolución francesa y habían contado con el apoyo de los sectores populares. En este sentido, el nacionalismo no tiene nada que ver con fundar naciones-Estado.

II

Han existido varias definiciones sobre qué es una nación. Desde la clásica de Renan de la nación “como una ‘gran solidaridad’ y cuya existencia es un plebiscito cotidiano”, pasando por la abstracta y ambigua de Ortega y Gasset de “una unidad de destino”, que acabó de redondear la Falange al añadir aquello de “una unidad de destino en lo universal”, que nunca he sabido que quiere decir. Pero al margen de definiciones metafísicas, la realidad es que las naciones son construcciones políticas e históricas, obra de burguesías revolucionarias, que deseaban romper con el atraso del absolutismo, de las rémoras feudales, y hacer posible un fuerte desarrollo de fuerzas productivas que, a la postre encontraron una formidable expansión en la Revolución Industrial, esencialmente sobre una base nacional.

A partir de aquí, se producirá una primera gran ola de revoluciones nacionales –en ningún momento se calificaron de nacionalistas– que se extendieron por Europa, con avances y retrocesos, alrededor de la eclosión de las revoluciones de 1848, la llamada “primavera de los pueblos”, en la que participaron las fuerzas laborales, todavía débilmente organizadas. Revoluciones que fueron derrotadas por la reacción pero cuya semilla daría como fruto, más tarde, la unidad de Alemania e Italia.

Los españoles, en este aspecto, fuimos madrugadores. Al socaire de la invasión napoleónica, la burguesía española, más bien débil, aprovechó la ocasión para desembarazarse del poder absoluto de unos reyes felones que habían traicionado los principios más elementales, incluyendo los relacionados con la vergüenza y el mínimo decoro personal. Con la Constitución de Cádiz de 1812 los españoles empezamos a tener patria y, por primera vez, en un cuerpo legislativo, concretamente en su artículo 3º, se incardinó la soberanía en la nación española. Una constitución de Cádiz en la que, por cierto, jugaron un destacado papel los diputados procedentes de Cataluña, como fue el caso de su presidente Dou.

Prácticamente, todo el siglo XIX fue una lucha de la burguesía española, y europea con mejor fortuna, por afianzar la soberanía de la nación frente a las fuerzas –entre nosotros, los carlistas– que seguían defendiendo los privilegios del Antiguo Régimen. Luego, bastante más tarde, llegaría la segunda onda de liberaciones nacionales, con el hundimiento de los imperios centrales, después de la 1ª Gran Guerra y, con el tiempo, las luchas de liberación nacional de las colonias, a los que luego me referiré.

III

Por eso no es de extrañar que cuando a finales del siglo XIX, al calor de la Revolución Industrial, se crearon las primeras organizaciones obreras, políticas y/o sindicales, lo hicieran con un marcado carácter internacional, opuesto a cualquier tipo de nacionalismo, lo que no era obstáculo para que apoyaran movimientos de liberación nacional –casos de Irlanda o Polonia– cuando suponía debilitar o derrotar a fuerzas reaccionarias, inglesas o rusas. La Iª Internacional (Asociación Internacional de Trabajadores) fundada por Marx y Engels es de 1864, y la IIª Internacional se creó en 1889. Lo que debe quedar claro es que si bien Marx apoyó la causa nacional de irlandeses y polacos, nunca se apartó de la idea de que el nacionalismo era un arma ideológica de la burguesía para, entre otras cosas, vincular a los trabajadores a sus objetivos y, en su caso, guerras.

No obstante, cuando estalla la 1ª Gran Guerra en 1914, a pesar de las proclamas pacifistas de los años anteriores y después de múltiples vacilaciones de la socialdemocracia, se quebró completamente el internacionalismo. Los partidos socialistas y las organizaciones obreras –salvo raras excepciones– se alinearán con las posturas nacionalistas y patrioteras de las burguesías respectivas, votarán los créditos de guerra y conducirán a los trabajadores a la matanza en que se convirtió aquella deleznable guerra imperialista en la que, para más vergüenza, tres de los emperadores

involucrados eran primos hermanos y nietos de la reina Victoria de Inglaterra: el kaiser Guillermo, el zar Nicolás y el rey Jorge. Los que se opusieron a la matanza como Jean Jaurès en Francia, acabó asesinado, y Karl Liebknecht y Rosa Luxemburgo en Alemania, pasaron toda la contienda en prisión y, más tarde, también fueron asesinados.

La realidad es que lo “nacionalista” se impuso sobre lo “internacionalista”, se quebró la unidad de los trabajadores y, después del triunfo de la Revolución rusa, en 1919 los bolcheviques crearon la IIIª Internacional. Con las 21 condiciones que Lenin exigió para el ingreso en la misma, se fundaron los partidos comunistas y el movimiento sindical también se dividió en dos, el de inspiración socialdemócrata y el de orientación comunista. Como era de esperar, se crearon organizaciones internacionales separadas que han perdurado, con diferentes nombres, hasta bien entrado el siglo XX. Entre las condiciones que impuso Lenin se encontraba, aparte de fundar partidos comunistas en todos los países, la de apoyar la lucha por la emancipación de las colonias y combatir a la internacional sindical “amarilla” con sede en Amsterdam.

El resultado de todo ello condujo, sobre todo durante la Guerra Fría, a que por un lado los partidos y sindicatos socialdemócratas –salvo excepciones– no practicasen un internacionalismo solidario con la lucha de las colonias y, de otro, que en el movimiento comunista, aunque sí apoyó esa lucha anti-colonial, acabó primando, por encima de todo, la defensa de la URSS. En realidad, el nacionalismo se impuso ante la cuestión de las colonias. La mayoría de la socialdemocracia apoyó el mantenimiento de las colonias, sólo con algunos matices en el “modus operandi”. Los partidos comunistas, en general, se opusieron. Un caso emblemático fue el de la SFIO francesa durante la guerra de Argelia, cuando el gobierno socialista de Guy Mollet escaló la guerra contra el movimiento de liberación argelino. En parecidos términos se comportaron los partidos homónimos de Gran Bretaña, Holanda o Bélgica con el matiz de defender lo que se llamó el “colonialismo ético”.

Con la gran crisis del capitalismo de los años 30, el nacionalismo, que ya había apuntado maneras de extrema derecha con el fascismo de Mussolini, se transformó en una ideología radical y avanzó imparable por toda Europa, bajo unas u otras formas. Ante la catástrofe que supuso aquel hundimiento, en términos económicos y sociales, no había más que dos salidas: o implementar políticas sociales que suavizaran los peores efectos de la crisis o lanzarse por la senda de un nacionalismo radical “desarrollista” y belicista. La primera opción fue la que se adoptó en los EEUU con la política de Roosevelt del *New Deal* y algunas experiencias socialdemócratas en el norte de Europa; la segunda, fue la optada por el fascismo italiano, el nazismo

alemán, que se expandieron por Europa y, a la postre, condujeron a la guerra más devastadora jamás conocida. Demostración de que a partir de la 1ª Gran Guerra del 14 al 18, el nacionalismo, como ideología de la nación excluyente, sustentada en elementos irracionales era, no solamente fautora de guerras sino, especialmente, el enemigo más peligroso del sindicalismo de clase. Porque si la solidaridad, la unidad colectiva y la concepción internacional de los trabajadores son la esencia del sindicalismo, el nacionalismo era y es su negación más radical.

Así, a finales de los años 30 del siglo pasado, ante el peligro que suponía el avance del fascismo, la política de Frentes Populares, adoptada por la IIIª Internacional, volvió a recomponer, por un tiempo, una cierta unidad de acción de las izquierdas, como fueron las efímeras experiencias de Francia y España. Política de unidad que se mantuvo, a trancas y barrancas, durante la 2ª Guerra Mundial, al socaire de la alianza de la URSS y las potencias occidentales –EEUU y Gran Bretaña. Al terminar la contienda, todavía se dieron algunos años de colaboración que acabaron por resquebrajar las diferentes posturas ante el Plan Marshall y, luego, quebraron definitivamente con el inicio de la Guerra Fría. Mientras los partidos y sindicatos socialdemócratas se alinearon, salvo excepciones, con los EEUU y sus aliados, los comunistas lo hicieron con la URSS y el llamado “campo socialista”. Durante ese largo periodo, el internacionalismo sufrió las consecuencias del enfrentamiento Este-Oeste.

Hay que reconocer, en honor a la verdad, que del hundimiento posterior de la URSS, y del mal llamado “socialismo real”, se ha salvado, en el haber de esa experiencia, la solidaridad que mantuvieron –junto a los partidos comunistas– con las luchas por la liberación nacional de las colonias. Las guerras de Vietnam, de Argelia, de Angola y tantas otras, son una muestra de lo que decimos. En el campo de la socialdemocracia no puede decirse lo mismo, como ya hemos mencionado. En este sentido, el socialismo español fue una excepción y un precursor. El PSOE de Pablo Iglesias se opuso y se movilizó contra las guerras de Marruecos, desencadenadas por los gobiernos españoles, e hizo honor a su carácter internacional, que perdería más adelante durante la Guerra Fría.

Al final, en la propia implosión de la URSS han jugado un papel destacado los variados nacionalismos que fueron surgiendo, mezclados con diferentes componentes religiosos, tanto cristianos como islámicos, en los países del Este –la Polonia católica de Solidarnoc– y en las repúblicas asiáticas. Tendencia que, de momento, se está imponiendo tanto en la Rusia post-soviética de Putin como en los países del antiguo “campo socialista” –Polonia, Hungría, Bulgaria, países bálticos, etc.– en algunos casos con tendencias incluso semi-fascistas. Si observamos atentamente lo

sucedido en esos países veremos que, entre otras cosas, ha desaparecido prácticamente el movimiento sindical de clase o se ha alineado con las tesis nacionalistas dominantes.

IV

Ahora bien, el desarrollo del capitalismo, impulsando e impulsado por las nuevas tecnologías de la globalización y la revolución digital, ha modificado, completamente, los datos del problema nacional. El capitalismo, como el universo, tiende a expandirse en el espacio y a concentrarse en la riqueza. Ello ha dado lugar a una nueva forma de mundialización, en la que los elementos claves del sistema –finanzas, energía, comunicaciones, nuevas tecnologías, etc.– son globales y, como es normal, han roto con la lógica económica y política de los estados nacionales.

Una respuesta a este fenómeno, aunque en su origen obedeciera a otras motivaciones, fue el proceso de construcción de la Unión Europea. A lo largo de 50 años, se ha ido implantando un mercado común, una moneda única, un Parlamento, una Comisión, tribunales de justicia, políticas agrarias y comerciales comunes..., un inicio de políticas de seguridad y defensa europeas etc. Pero, curiosamente, la política social ha quedado fuera de las competencias de la Unión, pues es de responsabilidad nacional. Así, cuando estalla, por razones conocidas, la nueva gran crisis del capitalismo del 2008/9, como consecuencia de las desastrosas políticas neo-liberales practicadas a partir de los años 80 –Reagan, Thatcher, consenso de Washington etc.– sus efectos sociales en forma de paro, reducción de salarios, recortes sociales... caen de nuevo, como las siete plagas de Egipto, sobre las espaldas de los sectores populares más vulnerables, resultado que no debería haber extrañado a nadie.

Habría sido una buena ocasión para haber puesto contra la pared ese indiscutible fracaso del neo-liberalismo. Sin embargo, ni la izquierda política ni la sindical fueron capaces de hacerlo, pues habían naufragado previamente, tanto en la teoría como en la práctica. La de orientación comunista estaba en bancarrota y había desaparecido, por lo menos en Occidente, como corolario del hundimiento de la URSS. Y la socialdemocracia había adoptado, en cuestiones básicas, las ideas del neo-liberalismo en la experiencia de la Tercera Vía de Schroeder en Alemania, Blair en Gran Bretaña y, más tarde, Hollande en Francia o Renzi en Italia. Una tercera vía que, a la postre, resultó ser una vía muerta. Unido todo ello a que, durante el predominio de la socialdemocracia en la UE, tampoco se pudo o se supo superar la hipótesis nacional y haber avanzado con decisión hacia una Europa social más integrada.

A la postre, la incapacidad de la izquierda clásica –¿es qué hay otra?–, incluyendo a los sindicatos, de dar un giro social a la situación, ha creado en amplios sectores de la población, sobre todo de trabajadores, capas medias, parados, precarios, jóvenes, mujeres, etc, una sensación de desamparo, de perdedores de la globalización y de víctimas de una europeización sin contenido social. En una palabra, un “sálvese quien pueda”. Y como ocurrió en los años 30, con otras características y condiciones, el vacío que deja la izquierda lo llena el nacionalismo y los populismos, o todos mezclados. Un nacionalismo defensivo, insolidario, reaccionario y, como siempre, muy de derechas, frente a una globalización objetiva, de fuerzas económicas y tecnológicas, que ni los partidos ni los sindicatos de izquierda han sabido asumir, teorizar y dar una solución práctica positiva.

Veamos algunos ejemplos. En Francia, al Frente Nacional lo votan obreros que antes apoyaban al PCF; en Alemania crece Alternativa por Alemania, en los mismos sectores; en Italia, la izquierda está en práctica desaparición y la partida se juega entre 5Estrellas, la Liga y Berlusconi, todos ellos populistas, nacionalistas y euroescépticos. En los antiguos países del Este, la situación es todavía peor. En Polonia gobierna la ultra derecha nacionalista, una especie de nacional-catolicismo a la polaca y en Hungría otro tanto de lo mismo, sin la componente católica. Pero lo preocupante es que estas tendencias disolventes se extienden por sociedades de contrastada raigambre democrática y social como Holanda, Austria, Bélgica o Gran Bretaña.

Demostración, una vez más, de que el nacionalismo es el adversario a batir si pretendemos que avancen las políticas sociales. Tenemos que darnos cuenta de que o estas avanzan apoyadas y sustentadas en la Unión Europea o no progresarán. El avance social consistente en un solo país ha pasado a la historia. El ejemplo de lo sucedido en Grecia es ilustrativo. Un gobierno claramente de izquierda ha tenido que claudicar, dejando a un lado elementos avanzados de su programa, ante la imposición de la austeridad por parte de la troika o de los gobiernos conservadores europeos. Ningún país ha conocido tantas huelgas generales, en tan poco espacio de tiempo, con tan magros resultados. Tengo la impresión de que la solidaridad del movimiento sindical europeo –la CES– ha brillado por su ausencia, en términos prácticos. Prueba de que en las condiciones actuales, las conquistas sociales y/o su defensa hay que plantearlas, como mínimo, a nivel europeo. No ha existido ninguna reacción conjunta ante las políticas anti-sociales de la mayoría de los gobiernos, cada cual ha tenido que resistir como ha podido, en movilizaciones dispersas.

El caso catalán es, igualmente, paradigmático. Ante la crisis económica, la frustración creada por el resultado de la reforma del Estatut, la corrupción en los ámbitos

nacionalistas y en España, el inmovilismo del gobierno central de la derecha y la ola general europea, los partidos nacionalistas de la burguesía catalana, hasta entonces practicantes de la autonomía, se lanzan a la aventura del secesionismo. En un salto en el vacío intentan proclamar la república catalana, saltándose toda legalidad establecida, tanto constitucional, estatutaria o europea.

Uno de los aspectos más negativos del “procés” es que en esta deriva insolidaria intentan arrastrar al movimiento sindical que, de manera incomprensible, decide participar en diversas plataformas, lideradas por fuerzas nacionalistas de la derecha. Objetivo independentista que, de lograrse, supondría el rompimiento de los sindicatos y el final de cualquier elemento de solidaridad –como la Caja única de la Seguridad Social– con los trabajadores del resto de España. Olvidando así lo que los teóricos del socialismo siempre han temido más y es que los trabajadores se dividieran, abandonaran su solidaridad de clase y se sumaran a las aventuras de las burguesías nacionalistas identitarias, en sus guerras y sus proyectos rompedores.

El giro, en este caso y en otros, ha supuesto un retroceso en la concepción del fenómeno nacional. Porque lo que un día fue unir regiones y territorios para formar una nación, expresión de la lucha contra los estados absolutos y el feudalismo, ahora se ha transformado en su contrario, pues lo que se pretende es desgajar, desunir, dividir, debilitar lo que estaba unido. Estas operaciones secesionistas, en las condiciones de la globalización y en países de la UE, es lo más reaccionario que uno pueda imaginar. Aparte de su dificultad extrema y los desgarros personales y colectivos que provoca, como estamos viendo, impide avances sociales compartidos, única manera de progresar hoy en día.

La demostración de lo que, en síntesis, sostenemos es que el resultado del llamado “procés” no ha podido ser más negativo para la izquierda y los sindicatos, especialmente catalanes. En las últimas elecciones autonómicas, en ese territorio, los dos primeros partidos en votos han sido de derecha y sólo en 4º lugar aparece uno de izquierda. Al mismo tiempo, en las zonas en que antaño se votaba a partidos de izquierda hoy se vota a Ciudadanos, de centro-derecha. En el conjunto de España, las encuestas sitúan a dos partidos de derecha en primera posición y sólo en 3º lugar aparece uno de izquierda.

Los nacionalismos, como siempre, se alimentan mutuamente, aumentan los apoyos a las derechas y crujen a las izquierdas pero, por lo visto, no se aprende. En el terreno sindical, es de temer que las centrales –CCOO y UGT– sufran las consecuencias de estos embates de la ola identitaria y corran el riesgo de dividirse y hacer el juego a la derecha.

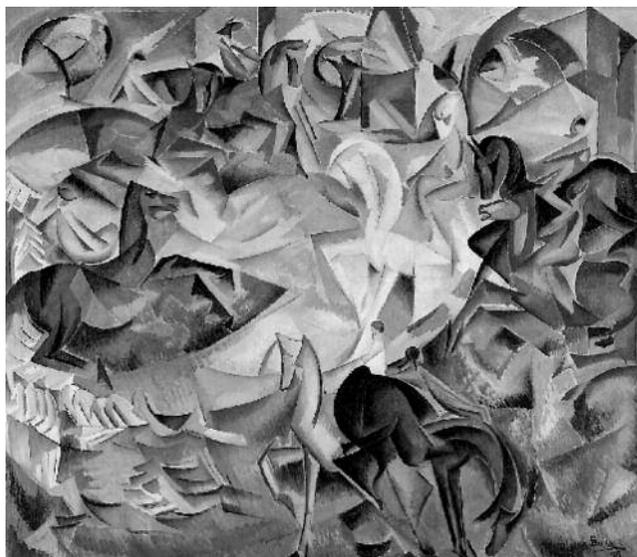
Mencionaba al principio de este escrito al gran pensador crítico Antonio Gramsci cuando sostenía, con razón, que nación y nacional no es lo mismo que nacionalismo. El nacionalismo es la necrosis ideológica de un concepto de nación absoluto, insolidario y excluyente. En la época del ilustre maestro sardo, el capitalismo no había alcanzado la expansión global actual, con sus peculiares características. Por eso mismo, el nacionalismo de hoy no solo es diferente a la idea de nación o nacional sino que, en determinadas circunstancias, es contrario a la nación y al interés nacional.

La causa de ello radica en que en la mundialización la forma eficiente de defender el interés nacional no es, desde luego, la secesión que debilita sino la federación que une y fortalece. Procesos de federación que permiten medirse y, en su caso, controlar a los poderes fácticos que hoy dirigen, en su beneficio, esa globalización. El nacionalismo, por el contrario, conduce a la disgregación, al poner en cuestión, en este caso, los avances de la unión de los europeos y, en su forma más radical, empuja hacia las confrontaciones comerciales y, en último extremo, bélicas.

Por eso, la reparación de los nacionalismos supone una amenaza muy seria para el progreso de la humanidad en su conjunto y de los trabajadores en particular, es un síntoma patológico de la crisis del capitalismo, del fracaso de las políticas neo-liberales en la conducción de la globalización, de la debilidad teórica y práctica de las izquierdas y del movimiento sindical. O estos últimos lo derrotan con argumentos sólidos y son capaces de construir federaciones cada vez más amplias, capaces de dirigir las grandes transformaciones actuales, o el nacionalismo, una vez más, derrotará a las fuerzas progresistas... y ya veremos adónde nos puede conducir.

Carlos Berzosa

Crecimiento y globalización



Equestrian Fantasy with Pink Lady. Alice Bailly.

El crecimiento económico se identifica generalmente con desarrollo cuando no es así. El desarrollo tiene en cuenta factores como la distribución de renta, riqueza, pobreza, igualdad de género, sostenibilidad del crecimiento.

La globalización ha evolucionado de “la más moderna, avanzada y amplia forma del mercado mundial” a un modelo neoliberal hegemonizado por las finanzas y desregulado a favor del mercado, que ha producido un crecimiento más desigual y mayor inestabilidad en la economía, provocando la Gran Recesión de 2008. Las políticas de austeridad puestas en marcha para combatirla han agravado más sus consecuencias, y no está habiendo un cambio de paradigma.

De continuar así, la economía seguirá muy vulnerable a las crisis, la desigualdad aumentará y con ella el malestar entre la ciudadanía. Hay propuestas alternativas, unas más moderadas y otras más radicales, pero los líderes políticos y económicos mundiales no parecen tomarlas en consideración, persistiendo en aplicar para salir de la crisis las mismas recetas que la provocaron.

1. CRECIMIENTO Y DESARROLLO

La economía mundial se encuentra sujeta grandes cambios en las últimas décadas. Estos cambios son consecuencia de innovaciones tecnológicas, modificaciones en el orden económico internacional, el dinamismo de países emergentes y el avance de la globalización. La aceleración tecnológica a la que se asiste no supone necesariamente avances en el bienestar material para la población mundial en su conjunto. Por el contrario, el hambre y la pobreza se mantienen a unos niveles elevados impropios del siglo XXI, que no guardan relación con el aumento de la renta y la riqueza. A la vez, la desigualdad se incrementa, no se consigue el pleno empleo y se precariza el trabajo.

Las mutaciones habidas están intensificando el cambio climático y el deterioro ecológico, hasta el punto que se entra en una nueva era –la del antropoceno– que modifica sustancialmente la naturaleza por la acción del hombre que actúa dentro de un modo de producción determinado (Vicente Giménez, 2016). Los grandes retos que tiene ante sí la humanidad no se pueden resolver en una economía cuya guía principal es el lucro sin atender a los costes sociales y ecológicos que genera. El crecimiento se ha convertido en el fetiche de nuestro tiempo.

El crecimiento económico se identifica por lo general con desarrollo, cuando no es así ni mucho menos. A principios del siglo XX Schumpeter (1912) diferenció crecimiento y desarrollo, considerando que el primero era producir más con los mismos factores de producción mientras que el segundo suponía innovaciones. Estas innovaciones podían ser de diversa índole y distinguía las siguientes: mejoras en los medios de producción, nuevos productos, ampliación de los mercados, nuevas materias primas y formas de organización empresarial. De modo que el desarrollo se vinculaba a la figura del empresario innovador y llevaba consigo cambios cualitativos.

En los años cincuenta y sesenta, el enfoque estructural –Sampedro en España y el estructuralismo latinoamericano– también introduce esta distinción aunque con una acepción diferente a la de Schumpeter. El crecimiento es cuantitativo mientras el desarrollo es cualitativo, lo que significa que tiene que suponer cambios relevantes en la estructura económica. Puede haber crecimiento y no desarrollo. El crecimiento es una condición necesaria para el desarrollo pero no suficiente, debido a que se tiene que tener en cuenta a quién beneficia y en qué condiciones se obtiene. La distribución de la renta y la riqueza, la disminución de la pobreza y el hambre, el grado de alfabetización, la esperanza de vida, y calorías, deben tenerse en cuenta para medir el progreso económico y social.

En los años noventa, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) introduce el concepto de desarrollo humano, en la línea del estructuralismo y de las contribuciones de Amartya Sen, pero su novedad es que elabora el Índice de Desarrollo Humano (IDH), en el que se tiene en cuenta además del Producto Interior Bruto (PIB) por habitante, la salud y la educación. La primera se estima con la esperanza de vida y el segundo con las matriculaciones en los diferentes niveles educativos. Un indicador limitado pero que trata de superar la medición del desarrollo basado solamente en el PIB/por habitante. Además de este índice se elaboran otros, como el de la desigualdad de género, la sostenibilidad y la pobreza humana, lo que nos da una idea de que el desarrollo humano no se puede reducir al crecimiento sin más.

El desarrollo humano tiene en cuenta la distribución de renta, riqueza, pobreza, además de la igualdad de género y la sostenibilidad del crecimiento. Un enfoque que engloba factores que son muy relevantes para estimar el bienestar, que no siempre es cuantificable en un indicador sintético, pero sí a través de indicadores parciales. Lo que ofrece una estimación del estado del mundo, sus fortalezas y debilidades, los avances y retrocesos.

Los economistas convencionales, no obstante, siguen confiando en que el crecimiento arreglará todos los problemas: desempleo y pobreza, entre otros. Argumentan, a la vista de los datos, que hay razones para el optimismo. El incremento del PIB, la mejora mundial de la esperanza de vida, la disminución de la pobreza, del hambre y el analfabetismo, son las bases en las que se apoyan para sentirse confiados en un futuro mejor. Sin embargo, esas mejoras indudables, son muy lentas en los países subdesarrollados y no se corresponde la cantidad de privaciones que existen aún con el incremento de la renta y los avances científicos y tecnológicos habidos.

El crecimiento no es la respuesta ante un mundo dividido económica y socialmente, en el que los movimientos migratorios del Sur al Norte son el reflejo de los grandes contrastes existentes. Hay muchas razones para el pesimismo: la persistencia de la pobreza, el hambre, la desigualdad, la falta de libertades, las muertes de los refugiados y emigrantes que huyen hacia un mundo mejor, la degradación del medio ambiente y el cambio climático. Se está lejos de lograr un desarrollo humano para que toda la población mundial tenga una vida digna en libertad y democracia.

2. GLOBALIZACIÓN

El término globalización ha comenzado a usarse por la academia y los medios de comunicación en la década de los ochenta del siglo pasado. De hecho, el diccionario de la Real Academia española lo recoge recientemente: “Tendencia de los mercados y de las empresas a extenderse, alcanzando una dimensión mundial que sobrepasa las fronteras nacionales”. Sin duda la definición y el uso del término responden a los nuevos acontecimientos que se originan en esos años ochenta. No obstante, hay autores que lo utilizan para referirse a otras épocas de la historia en las que hubo una importante internacionalización de la economía mundial.

El hecho de que el término sea nuevo no quiere decir que lo que se entiende por globalización no se hubiera dado con anterioridad. Sin embargo, conviene precisar que si bien se podían haber dado otras fases globalizadoras, hay que distinguir unas de otras, pues tienen rasgos claramente diferentes. Aquí lo vamos a utilizar para explicar la globalización desde los años ochenta hasta la actualidad y lo entendemos en los términos que define Sampredo (2002): “Es el nombre que se da a la más moderna, avanzada y amplia forma del mercado mundial. El sistema en el que se ha liberalizado al máximo la circulación de flujos financieros y monetarios; con ciertas limitaciones y controles, también los movimientos de mercancías, y más restringidamente aún, los desplazamientos de trabajadores”. De esta definición lo que se extrae es que estamos fundamentalmente ante una globalización financiera. El flujo de las finanzas a escala mundial supera con creces al comercio y crece más que el PIB.

La financiarización de la economía mundial ha sido consecuencia de la salida que se dio a la crisis de los setenta. Esta crisis supuso el fin del modelo de posguerra, lo que trajo consigo el cambio del paradigma keynesiano por el neoliberalismo. Como consecuencia de este paradigma se lanzó un ataque a la economía mixta, combinación de Estado y mercado, que había sido uno de los pilares fundamentales en los países desarrollados de la gran expansión económica que tuvo lugar desde el fin de la segunda guerra mundial hasta el decenio de los setenta.

Este crecimiento fue compatible con el pleno empleo y con un grado mayor de cohesión social. Este crecimiento condujo al desarrollo, pues se produjo una mejora de las condiciones materiales de existencia de la clase trabajadora, a la vez que aumentaba la clase media. Se expandió el consumo, como consecuencia de los aumentos salariales y las ventas a plazos. Hubo progresos en la educación y en la sanidad, y mejoras en la distribución de la renta y la riqueza. Un cambio cualitativo, y no solo cuantitativo, que fue posible por los aumentos de la productividad del trabajo resultado de las innovaciones tecnológicas que se introdujeron en el aparato productivo y la organización del trabajo fordista. Pero también por la actuación de los sindicatos y la intervención del Estado en la economía.

El Estado del bienestar que se consolida en esta etapa consigue, por un lado asegurar a los asalariados de cualquier imponderable que pueda surgir, desempleo, accidente, enfermedad y fallecimiento; por otro, favorece la igualdad de oportunidades y derechos. Las políticas fiscales se basaron en impuestos progresivos que posibilitaron la financiación de los gastos sociales. El sector público aumentó de tamaño hasta el punto que en algunos países superó el 50% del PIB. Esto conformó una economía mixta, en la que también hubo un sector público empresarial y en algunos países planificación indicativa. La economía estaba más regulada que en los tiempos anteriores y se imponían las políticas keynesianas.

Estas tendencias fueron generales en los países desarrollados, pero hubo diferencias entre los países, que dependieron del grado de desarrollo alcanzado, de los gobiernos que hubiera y de la presión de los partidos de izquierda y sindicatos. El mayor avance social se consiguió en Suecia, conformando un modelo que siguieron otros países nórdicos. Alemania siguió un modelo específico, el ordoliberalismo, que fue desarrollado en la década de los treinta por pensadores entre los que destacó Eucken. Era una combinación de mercado desregulado, en mucho mayor grado que en otros países, y un Estado del bienestar. Hubo que esperar hasta los años sesenta para que se aplicasen políticas keynesianas en Alemania.

La crisis de los setenta, cuyo detonante fue la subida de los precios del petróleo a finales de 1973, va a suponer un punto de inflexión del keynesianismo al neoliberalismo, sustentado en las ideas de Hayek, Friedman y las expectativas racionales. Se ataca al keynesianismo y se da prioridad a la política monetaria sobre la fiscal. La inflación se convierte en el primer objetivo a combatir aunque ello suponga aumento del paro. La reducción del déficit público y del tamaño del sector público, junto con la disminución de impuestos y el desmantelamiento de la empresa pública van a ser los objetivos principales de esta política.

Se da paso al fundamentalismo de mercado y se critica la intervención del Estado, que es un factor entorpecedor para el crecimiento. De este modo se cambian los términos del problema. En la época del predominio keynesiano había un consenso bastante generalizado entre los economistas de que el mercado tenía fallos y tenían que ser corregidos por el Estado. Con la implantación de estas ideas neoliberales se piensa que es el Estado el que tiene fallos y el mercado es eficiente. Sin embargo, como dice Stiglitz en su manual de introducción a la microeconomía: “El mercado, aunque sea eficiente, que no siempre lo es, no por ello genera modelos socialmente deseables”.

La mayor desregulación a favor del mercado va a favorecer la globalización neoliberal hegemonizada por las finanzas, que es donde se ha producido una mayor liberalización. Desde entonces el crecimiento, que es menor que el logrado en los treinta gloriosos, va a ser más desigual, y la economía está sujeta a una mayor inestabilidad.

El modelo de globalización actual ha sido objeto de críticas desde el pensamiento heterodoxo de la economía y también desde posiciones más convencionales como es el caso de Stiglitz (2002) en el libro *El malestar de la globalización*. Este es el libro sin duda más conocido y que mayor difusión ha tenido en el mundo sobre esta temática. Pero también Rodrik (2011) consigue una amplia difusión en su obra *La paradoja de la globalización*, en la que hace un análisis acerca de las incompatibilidades que se dan en el trilema: soberanía nacional, democracia y globalización.

Sin negar la importancia de estas aportaciones hay que señalar que tienen sus limitaciones, pues Stiglitz, por ejemplo, lo plantea fundamentalmente desde la política económica que imponen los organismos internacionales como el FMI y el Banco Mundial. No penetra en el análisis de la dinámica del sistema capitalista, al igual que le sucede a Rodrik, aunque en menor medida.

La crítica más heterodoxa es abundante y no se podría recoger toda ella, aunque me parece muy destacable por su capacidad analítica y completa la aportación de Alvater y Mahnkopf (2002). Particularmente tengo varios escritos sobre la globalización, como es el caso del capítulo que dedico en el libro *Los desafíos de la economía mundial en el siglo XXI* (2002) en donde planteo los pros y los contras de la globalización.

Los economistas convencionales son los grandes predicadores de las excelencias de la globalización, a la que atribuyen todos los beneficios del progreso actual sin apenas costes. Oponerse a este proceso es ir contra el avance de la historia y

responde a intereses retrógrados que defienden el proteccionismo. Es la creencia ciega en las bondades del mercado a escala mundial. Los hechos no dan la razón a este fundamentalismo del mercado. La globalización supone el dominio del mercado sobre los derechos humanos y ello se ha traducido en una mayor desigualdad en los países desarrollados, al haberse ido eliminado paulatinamente las regulaciones y actuaciones de política pública que generan modelos sociales más deseables.

3. GLOBALIZACIÓN FINANCIERA, DESIGUALDAD Y CRISIS ECONÓMICA

La globalización financiera ha traído consigo una mayor concentración del poder económico, al tiempo que ha creado una mayor inestabilidad en el sistema financiero internacional y una elevada especulación. El riesgo ha crecido y ello se ha manifestado en las diferentes recesiones que han tenido lugar en este periodo.

La Gran Recesión que se desencadenó en 2008, aunque sus orígenes se pueden situar en el año anterior, fue la explosión de unas finanzas que habían sido desreguladas, lo que fomentó la obtención de ganancias rápidas y fáciles sustentadas en la especulación y emisiones de valores de alto riesgo. El endeudamiento privado creció y las inversiones financieras superaban a las productivas. A su vez, la expansión de las finanzas favoreció el surgimiento de las burbujas inmobiliaria y bursátil. La economía financiera adquirió una autonomía que la desligaba en gran parte de la economía real.

La causa fundamental, como expone Steve Keen (2015) fue que el sector financiero prestó principalmente para la especulación en lugar de para la inversión. La burbuja de deuda privada creada de esta manera no tiene precedentes en la historia de la humanidad y ciertamente del siglo pasado. Esta crisis de las finanzas se trasladó a la economía real, con descensos de la producción y aumento del paro. Fue el fin de la euforia que se vivió a principios del siglo XXI.

La literatura sobre las causas de la crisis es inmensa. El libro mencionado de Keen es de los más aconsejables, además de que el autor ha sido considerado en diversas encuestas que se han hecho entre economistas y estudiosos, como uno de los pocos que anunció la crisis. Una buena síntesis de las diferentes interpretaciones sobre la crisis se encuentra en el libro de James K. Galbraith (2018) *El fin de la normalidad*, así como el del autor marxista Michael Roberts (2017).

La globalización financiera ha traído, por tanto, una crisis de gran envergadura que ha tenido elevadas consecuencias sociales. Las políticas de austeridad que se

pusieron en marcha para combatirla han agravado más las consecuencias, sobre todo para las clases sociales de ingresos bajos y las clases medias. La salida de la crisis se está haciendo aplicando las mismas recetas que la trajeron. No está habiendo un cambio de paradigma como sucedió en la Gran Depresión de los treinta. El fundamentalismo de mercado sigue campando a sus anchas.

La desigualdad está siendo otro de los graves problemas a los que se enfrenta la humanidad. La desigualdad que se da dentro de un país y entre naciones. En prácticamente todos los países desarrollados se ha incrementado la desigualdad como consecuencia de la pérdida de poder de los sindicatos, la bajada de los impuestos a las clases de renta más alta, la disminución de los gastos sociales, las privatizaciones y el descenso de los salarios.

La desigualdad internacional ha disminuido debido al dinamismo de los países emergentes, fundamentalmente China. Pero estos países están teniendo, por lo general, un crecimiento muy desigual, por lo que las diferencias de renta a nivel mundial han aumentado. La desigualdad entre países no es achacable a la globalización actual, pues ya se daba en el período de posguerra, como Sampedro y yo hemos abordado (1996). La desigualdad, que ya era grande en los años cincuenta del siglo pasado, tendió a aumentar hasta la década de los noventa. El foso entre los ricos y los pobres se agrandaba. A pesar de la disminución que se ha dado entre los países la desigualdad sigue siendo muy elevada, básicamente entre los extremos. La globalización neoliberal no la ha disminuido sustancialmente, al tiempo que crea más desigualdad en el interior de casi todos los países.

De seguir en esta línea la economía continuará muy vulnerable a las crisis, la desigualdad aumentará y los damnificados seguirán siendo muchos. El primer mundo cada vez está más desestructurado, el malestar crece entre la ciudadanía dando paso a movimientos políticos muy peligrosos de ultra derecha. El subdesarrollo sigue siendo también una realidad de nuestro tiempo, y lo que lleva consigo de pobreza y hambre. Hay propuestas alternativas, unas más moderadas, otras más radicales, pero ninguna de ellas es atendida por los líderes políticos y económicos mundiales ni por los organismos internacionales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVATER, E.; MAHNKOPF, B. (2002): *Las limitaciones de la globalización*, Siglo XXI, México.

- BERZOSA, C. (2002): *Los desafíos de la economía mundial en el siglo XXI*, Nivola, Madrid.
- GALBRAITH, J.K. (2018): *El fin de la normalidad. La Gran Crisis y el futuro del crecimiento*, Traficantes de sueños, Madrid.
- KEEN, S. (2015): *La economía desenmascarada*, Capitán Swing, Madrid.
- ROBERTS, M. (2017): *La larga depresión. Cómo ocurrió, por qué ocurrió, que ocurrirá*, El Viejo Topo, Barcelona.
- RODRIG, D. (2011): *La paradoja de la globalización*, Antoni Bosch editor, Barcelona.
- SAMPEDRO, J. L. y BERZOSA, C. (1996): *Conciencia del subdesarrollo veinticinco años después*, Ed. Taurus, Madrid.
- SAMPEDRO, J.L. (2002): *El mercado y la globalización*, Ed. Destino, Barcelona, p.59.
- SCHUMPETER, J.A. (1912): *Teoría del desenvolvimiento económico*, Fondo de Cultura Económica, México, 1944.
- STIGLITZ, J. A. (2002): *El malestar de la globalización*, Taurus, Madrid.
- VICENTE GIMÉNEZ, T. (ed.) (2016): *Justicia ecológica en la era del antropoceno*, Trotta, Madrid.

Holm-Detlev Köhler

Transformación de las estructuras empresariales, del empleo y de las relaciones laborales en la globalización. Principales retos para las organizaciones sindicales



Flores y caras. Alice Bailly.

El presente artículo emplea el enfoque de las fuentes de poder sindical para analizar los principales retos para las organizaciones sindicales que derivan de las transformaciones actuales en las estructuras del empleo y de las relaciones laborales. La transnacionalización, la precarización, la digitalización y la heterogeneización del empleo exigen a los sindicatos un alto grado de voluntad y capacidad de cambio e innovación para su revitalización.

LOS sindicatos llevan ya cuatro décadas adaptándose a continuas transformaciones del mundo laboral, pero a veces dan la sensación de que la discrepancia entre la velocidad de los cambios en las estructuras del empleo y la de las estructuras de las organizaciones sindicales es cada vez mayor. Las relaciones laborales en las economías más desarrolladas experimentan cuatro tendencias fundamentales e interrelacionadas: la transnacionalización, la precarización, la digitalización y la heterogeneización. Para analizar los efectos de estas tendencias para las organizaciones sindicales recurrimos al enfoque de las fuentes de poder sindical, según el cual existen cuatro fuentes principales de poder sindical (Lehndorff *et al.*, 2017):

El *poder estructural* se refiere al poder de los trabajadores y sus organizaciones en el mercado de trabajo y el proceso productivo. Escasez de mano de obra en el mercado y cualificaciones específicas en un proceso productivo aumentan el poder sindical, mientras altas tasas de paro (ejército de reserva de mano de obra) y altas proporciones de empleo poco cualificado y fácilmente sustituible reducen el poder de negociación y presión sindical. Esta fuente de poder sindical escapa en gran medida del control de las organizaciones sindicales y depende de la evolución de los mercados.

El *poder organizativo* se basa en la afiliación y la militancia. El número de afiliados, sus cuotas sindicales y la capacidad de movilizar a los afiliados para la acción colectiva representan el poder sindical más originario y autónomo. Esta fuente de poder sindical refleja la eficacia y eficiencia de las estrategias sindicales.

El *poder institucional* se refiere al poder político de los sindicatos de defender los intereses de su base social en la negociación colectiva y el diálogo social bi y tripartito e incluye la participación sindical en organismos públicos y semipúblicos como la seguridad social, consejos económicos y sociales, servicios públicos de empleo, consejos de formación profesional, etc.

El *poder societal*, finalmente, se refiere a la fuerza sindical en la sociedad civil, la capacidad de formar coaliciones con otros movimientos sociales y el poder discursivo, la capacidad de comunicar la agenda sindical a la sociedad y adquirir legitimidad y voz en la opinión pública.

La globalización afecta a todos los sectores y a toda la sociedad cambiando horizontes, estilos de vida, ideologías dominantes, formas de comunicación, etc., pero siguen existiendo sectores con relaciones laborales bastante tradicionales donde las estructuras sindicales siguen funcionando, principalmente en sectores de servicios públicos y privados, la banca y el comercio. Pero incluso en estos sectores crecen segmentos de precariedad y explotación que escapan en gran medida de la protección sindical. Un ejemplo son los centros de llamadas, donde personas con contratos temporales a tiempo parcial atienden clientes, venden productos, ofrecen servicios, etc., en condiciones de máximo control y estrés sabiendo que sus contratos no van a ser renovados, aunque cumplan de la mejor manera con las exigencias de su puesto. A diferencia de sus compañeros en las tiendas, comercios y oficinas, estos centros pueden ser trasladados sin costes ni problemas, son centros volátiles fuera de estructuras de representación.

Los sectores industriales intensivos en mano de obra como la automoción, el sector químico, la siderurgia, el sector naval, la metalmecánica, etc., donde los sindicatos en el pasado han conseguido su mayor fuerza y representatividad, se transnacionalizan. Las empresas multinacionales de estos sectores organizan su producción en redes y cadenas continentales y centralizan sus decisiones en estructuras divisionales. Entre sus plantas establecen una competencia constante, una presión de concesiones y reducciones de costes para mantener el empleo y las inversiones, una estrategia ejecutiva que ha adquirido el nombre de “management whipsawing” (Greer y Hauptmeier, 2016). Las plantillas sienten la espada de Damocles del cierre y de la relocalización y asumen la necesidad de competir con sus compañeros de otras plantas, igual que la sienten los políticos que conceden flujos constantes de subvenciones para que las multinacionales no se marchen. En estas empresas siguen funcionando comités de empresa y secciones sindicales y existen incluso comités europeos pero sus recursos de poder y su capacidad de negociación se han difuminado en gran medida. Con las direcciones de las plantas solo pueden negociar las condiciones de cómo competir mejor y reducir los costes de forma menos traumática. Los comités de empresa europeos reproducen la competencia entre plantas y no llegan a negociar con los órganos de decisiones estratégicas. En las multinacionales, las decisiones estratégicas no son competencias ni de las direcciones de las plantas ni de la ejecutiva central sino de las ejecutivas de las divisiones transnacionales, donde no existen órganos de representación y participación sindical.

La financiarización de estos sectores añade todavía más presión e incertidumbre a los empleos, ya que los ejecutivos mueven constantemente los activos financieros, invierten y desinvierten, para atender las volátiles demandas de los mercados bursátiles. El creciente peso de los fondos de inversión y de pensiones en las estructuras de propiedad empresarial, con su búsqueda de rentabilidad inmediata, impone una gestión cortoplacista que impide inversiones productivas con rentabilidad a medio y largo plazo y pone en peligro la estabilidad de empresas industriales que requieren estrategias, equipamientos e instalaciones duraderos. En muchas ocasiones, estos nuevos propietarios especulativos intervienen en la gestión operativa con estrategias de reducción de costes, relocalizaciones y ventas de activos para volver a vender la empresa supuestamente revalorizada en poco tiempo. Los representantes de los trabajadores se encuentran con unos interlocutores privados de capacidad de gestión. Los propios ejecutivos de estas multinacionales se vuelven volátiles y duran cada vez menos en un puesto y en una empresa mientras las plantillas sufren la inestabilidad permanente y carecen de interlocutores fiables.

La transnacionalización y la precarización del empleo socavan las fuentes de poder sindical estructural y organizativo, las más determinantes. Los principales retos para los sindicatos consisten, por lo tanto, en su propia transnacionalización y en la recuperación de militancia. Las experiencias con las federaciones europeas de sindicatos, los comités de empresa europeos y los acuerdos marco internacionales entre federaciones sindicales internacionales y empresas multinacionales hasta ahora son poco satisfactorias. No han sido capaces de establecer un poder negociador real a escala transnacional, no han conseguido instrumentos de control e influencia sobre las decisiones estratégicas de las empresas y no han reducido la competencia inter-plantas en las empresas. La base fundamental de cualquier sindicalismo es la reducción de competencia entre los trabajadores para poder actuar de forma colectiva y este objetivo sigue estando fuera del alcance de los sindicatos actuales.

Tres medidas podrían figurar en un inicio de una transnacionalización sindical efectiva. Las propias organizaciones sindicales requieren una mayor agilidad como plataforma e intermediadora de comunicación y contactos entre representantes sindicales a escala internacional. Sin tener que solicitar una intervención de su secretario de relaciones internacionales, cualquier delegado local debería poder comunicarse de forma directa con su homólogo en otro país a través de su sindicato. En segundo lugar, las federaciones europeas e internacionales requieren más autonomía, poder ejecutivo y más medios. En tercer lugar, los sindicatos tienen que contribuir al fortalecimiento de una sociedad civil transnacional mediante cooperaciones sostenidas con ONG y movimientos sociales transnacionales. Algunas campañas y

boicots contra abusos de multinacionales han resultado más eficaces que las acciones sindicales tradicionales.

Con respecto a la militancia hay que repensar las relaciones entre organización y afiliación. Las nuevas tecnologías de información y comunicación permiten una variedad y agilidad de interacción entre los afiliados y sus representantes. Esto implica también la posibilidad de llegar al creciente número de empleados precarios, que se mueven en estructuras muy individualizadas y flexibles por el mercado laboral como temporales, falsos autónomos, con contratos por obra y servicio, etc., y que carecen de un centro de trabajo con una plantilla estable. Las organizaciones sindicales afrontan el reto de una profunda reorganización interna para convertirse en plataformas ágiles para la coordinación de una gran variedad de intereses y situaciones laborales y así superar la galopante fragmentación e individualización de su base social. La presencia sindical no puede quedar reducida a las sedes sindicales y las oficinas en las grandes empresas, sino tiene que extenderse a las redes sociales, los polígonos industriales, los centros comerciales y a la propia calle. En el propio Congreso Confederal de 2017 el nuevo secretario general de CCOO formuló el reto: “Lo que la empresa ha desintegrado, intégrele el sindicato”.

Por otro lado, surgen cada vez más sectores y empleos en plataformas digitales como Uber, Deliveroo o Glovo cuyos trabajadores carecen de regulación y representación y en su mayoría son formalmente autónomos asumiendo todos los riesgos y costes de seguridad social y de mantenimiento de sus vehículos y cobrando solo por servicios efectivos prestados. Estos empleos se suman a los tradicionalmente fuera de regulación como los servicios domésticos, aumentando así la población laboral en precariedad estructural. Estos colectivos plantean problemas muy esenciales de regulación de sus condiciones laborales, de seguridad e higiene y de derechos laborales, pero carecen de capacidad de organización colectiva. Con la digitalización de nuestra economía este tipo de empleados va creciendo también en sectores más tradicionales y los sindicatos tienen que buscar formas de acercarse a ellos.

El aumento del empleo precario y flexible significa también un reto político para los sindicatos. Las frecuentes transiciones entre distintos empleos, episodios de paro y subempleo y de formación y reciclaje profesional –motivo para un nuevo enfoque de análisis de los “mercados de trabajo transicionales” (Gazier y Gautie, 2011)– requieren políticas sociales y de empleo y también regulaciones en las empresas (permisos, sábaticos, formación continua). Garantizar la seguridad del empleado/ciudadano en un contexto de flexibilidad y transiciones de empleo significa un doble reto para los sindicatos. Por un lado, tienen que incluir fórmulas de empleos flexibles y transicionales en los convenios colectivos. Por otro lado, tienen que ejercer presión política hacia siste-

mas sociales y de bienestar que garanticen los ingresos y el estatus de las personas independientemente de su situación laboral actual.

En el plano político los sindicatos se enfrentan a un vacío de referencias ya que sus socios tradicionales, los partidos socialdemócratas y postcomunistas, están en pleno declive. La socialdemocracia europea supo gestionar las economías fordistas redistribuyendo parte de los beneficios crecientes hacia la educación, la sanidad y ciertos servicios sociales, pero es incapaz de gestionar estados competitivos (Genschel y Seelkopf, 2014), lo que lleva a una constante erosión de su base social y electoral. Las políticas neoliberales de liberalización, privatización y desregulación han quedado sin alternativas visibles y los sindicatos están llamados a asumir un nuevo rol de defensa no solo del empleado sino también del ciudadano. Políticas de renta básica, de formación continua, de políticas activas de empleo, de reformas de los servicios públicos, de fiscalización progresiva, etc. solo pueden prosperar con unos sindicatos convertidos en socios principales de nuevos movimientos sociales progresistas.

Un reto particular para los sindicatos consiste en la recuperación de un poder discursivo frente al dominio de la ideología neoliberal y la pérdida de confianza en la población. Según las encuestas del CIS (Centro de Investigaciones Sociológicas) los sindicatos figuran, junto con los partidos políticos, entre las instituciones de la sociedad peor valoradas. El sindicalismo se enfrenta a un creciente debilitamiento objetivo en términos de recursos y de soporte social que se ve acompañado por la marginación política de su discurso. La narrativa dominante le sitúa en un universo de actores obsoletos mientras la emergente economía de redes transnacionales volátiles le convierte en disfuncional para el mantenimiento del nuevo orden público. A ello deben sumarse los problemas de fragmentación de su base social que dificulta la acción colectiva solidaria. La pérdida de vigor del trabajo como elemento de configuración de la identidad individual y el difuminado de la norma social del empleo en su forma industrial acompañan, como amenazas “objetivas”, a los retos narrativos que acorralan al movimiento sindical desde que el discurso ultraliberal comenzó a ganar terreno y a encontrar permeabilidad en el debate público, a comienzos de la década de los ochenta.

El sindicalismo se encuentra, en estas circunstancias, en y ante la crisis, enfrentándose a retos tanto de carácter “objetivo” como “discursivo”. Los primeros devienen fundamentalmente de la menor capacidad de determinación del binomio trabajo-empleo como norma social (Offe, 1992). La diversificación de las formas laborales a nivel contractual, por la cual el trabajo atípico se extiende y fagocita al típico, la emergencia de nuevos colectivos de trabajadores, el impacto del cambio tecnológico

sobre los modelos de trabajo, la consolidación de un modelo de vida laboral flexible, discontinua e inestable o la propia pérdida de identidad del trabajador, como resultado de los procesos de heterogeneización del trabajo anteriormente enumerados, difuminan el soporte social de los sindicatos. La emergencia de los nuevos movimientos sociales, que subrayan facetas distintas a la vida económica, se explica a partir de la desintegración de la identidad laboral de los individuos. Junto a retos “objetivos”, las organizaciones sindicales se encuentran ante poderosos retos “discursivos”, indisolublemente ligados a los anteriores, como los que desdibujan el marco institucional del Estado-nación como espacio de regulación e intercambio político, ofrecen una visión teleológica, única e incontestable del proceso de globalización, dictan una nueva división del trabajo transnacional según criterios de apertura y competitividad y quiebran el contrato social keynesiano-fordista sobre el que, como afirma Tony Judt (2010), se asentó durante aproximadamente cuarenta años el modelo de capitalismo social de postguerra.

La dificultad de articular una narrativa capaz de contrarrestar a la ultraliberal y el vigor de ésta como instrumento de dominación explican este viraje, antes incluso que el alcance de las transformaciones económicas y tecnológicas o que la intensidad de la crisis. La falta de un proyecto alternativo ha sumido a los sindicatos en una espiral de precariedad y de negociación de concesiones.

En los debates internacionales sobre estrategias de revitalización sindical (Calleja Jiménez, 2016) se insiste en el objetivo de reconvertirse en un movimiento social en cooperación con otros movimientos cívicos y progresistas. Esta estrategia no solo permitiría a los sindicatos mejorar su imagen y su poder discursivo, sino que también les acercaría a nuevos colectivos más jóvenes fuera del mercado laboral estable. Sin embargo, la cooperación con estos movimientos –por ejemplo, las iniciativas que surgieron en las estelas del movimiento 15-M o los grupos que organizan las Marchas por la Dignidad– resulta difícil y complicado. Muchos de estos movimientos incluyen a los sindicatos mayoritarios entre las que “no nos representan” y que forman parte del sistema político-económico criticado. Por otro lado, hay una participación activa en estos movimientos de varios sindicatos minoritarios y regionalistas con enfoques más radicales, que no están dispuestos a cooperar con los sindicatos mayoritarios. Además, un giro hacia un nuevo sindicalismo de movimiento social requeriría una cierta renuncia a poderes institucionales establecidos y un cambio de actitud más beligerante. En estas circunstancias, un acercamiento sostenido entre gran parte de los movimientos sociales actuales y los grandes sindicatos españoles resulta poco probable. Sin embargo, la adopción de ciertas prácticas y discursos y una mayor inmersión en la sociedad civil es imprescindible si los sindicatos quieren renovarse y aumentar su poder discursivo (Köhler y Calleja, 2011).

En resumen, hemos identificado la transnacionalización, la precarización, la digitalización y la heterogeneización del empleo como tendencias seculares a largo plazo que socavan las principales fuentes de poder sindical y presentan los grandes retos para unas organizaciones sindicales en búsqueda de estrategias eficaces de revitalización. Estas estrategias pasan por la transformación de las organizaciones sindicales en plataformas y redes sociales ágiles y transnacionales con una militancia transversal en cooperación con los nuevos movimientos sociales progresistas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- CALLEJA JIMÉNEZ, J. P. (2016): Estrategias de revitalización de los sindicatos españoles, tesis doctoral, Universidad de Valencia, Facultad de Ciencias Sociales.
- GAZIER, B. y GAUTIE, J. (2011): "The 'Transitional Labour Markets' Approach: Theory, History and Future Research Agenda", *Journal of Economic and Social Policy*, vol. 14 (1), Article 6.
- GENSCHEL, P. y SEELKOPF, L. (2014): "The Competition State. The Modern State in a Global Economy", en *The Oxford Handbook of Transformations of the State*, 234-249 (DOI: 10.1093/oxfordhb/9780199691586.013.12).
- GREER, I. y HAUPTMEIER, M. (2016): "Management whipsawing: The staging of labor competition under globalization", *ILR Review* 69 (1), 29-52.
- JUDT, T. (2010): *Algo va mal*, Madrid: Taurus.
- KÖHLER, H.-D. y CALLEJA, J. P. (2011): "Retos de futuro para las organizaciones sindicales en España", *Gaceta Sindical* nº 16, 119-138.
- LEHNDORFF, S., DRIBBUSCH, H. y SCHULTEN, T. (eds.) (2017): *Rough waters. European trade unions in a time of crisis*, Bruselas: ETUI.
- OFFE, C. (1992): *La gestión política*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Joan Herrera

Sindicalismo y retos ambientales



Portrait of Claude Budry. Alice Bailly.

El siglo XX se caracterizó por el tenaz conflicto entre capital y trabajo, en el que la energía aparecía como un instrumento de control y de poder. En el siglo XXI el conflicto entre capital trabajo se mantiene, aunque centrado en aspectos más inmateriales, como la digitalización, la información o la fuerza de la inteligencia algorítmica, a lo que se suma el conflicto entre capital y biosfera, o cómo el planeta va a decir basta al modelo que crecimiento que impone el capitalismo.

El sindicalismo necesita de herramientas para que la economía vuelva a ser materializada, tangible, “palpable” y la reconecte con la capacidad de transformar realidades. El ecologismo y los retos ambientales de este siglo requieren que trabajadoras y trabajadoras asuman una agenda, la ambiental, que nos permite ser solidarios entre trabajadoras y trabajadores y entre generaciones.

EL tópico dice que el sindicalismo y el medio ambiente no van de la mano. Que es difícil hablar de sostenibilidad entre trabajadoras y trabajadores. Que es difícil situar la centralidad del trabajo entre ecologistas post-materialistas cuya realización ya no pasa por lo que sucede en tu centro laboral.

Pero si lo pensamos mejor, si nos despojamos de los prejuicios que nos acercan a este debate, encontraremos que nada más lejos de la realidad.

El sindicalismo en particular, el mundo del trabajo en su conjunto, necesita de herramientas para que la economía vuelva a ser materializada, tangible, “palpable” y la reconecte con la capacidad de transformar realidades; que nos permita gobernar democráticamente la economía. El ecologismo y los retos ambientales de este siglo requieren que trabajadores y trabajadoras asuman una agenda, la ambiental, que nos permite ser solidarios entre trabajadoras y trabajadores y entre generaciones.

El siglo XX se caracteriza por el tenaz conflicto entre capital y trabajo, en el que la energía aparece como un instrumento de control y de poder (no es casual que Lenin expresase hace ya más de 100 años aquello de “poder de los soviets y electrificación”).

En el siglo XXI el conflicto entre capital trabajo se mantiene, si bien, en la actual fase del capitalismo, la “destrucción creativa” del capitalismo se centra más en aspectos menos materiales y más inmateriales, como la digitalización, la información, la fuerza de la inteligencia algorítmica. Ello ha dado pie a un mundo más global, y a la vez más fragmentado, con mayor división e individualización, en contraste con aquello que ha hecho fuerte al sindicalismo: la unidad, la solidaridad, lo colectivo. A estos factores se le suma el otro gran conflicto del siglo XXI: el conflicto entre capital y biosfera, o cómo el planeta va a decir basta al modelo de crecimiento que impone el capitalismo.

El cambio climático, el conflicto entre capital y biosfera nos lleva hacia un mundo distinto, en el que a los conflictos tradicionales se va a sumar un factor que va a acentuar las contradicciones preexistentes: el cambio de las condiciones climáticas.

La cuestión es ¿qué papel va a jugar la energía? ¿Un rol de control y de dominio de aquellos que aspiran a una gestión democrática de la economía, o va a dar instrumentos para reapropiarnos de la economía y corregir una correlación de fuerzas tan adversa entre capital y trabajo? Y... ¿podremos hacer que la transición sea justa para trabajadoras y trabajadores, o serán los más vulnerables los que paguen los efectos más adversos de este cambio?

EL CAPITALISMO FINANCIARIZADO Y EL CONFLICTO AMBIENTAL

El escenario actual es el de un capitalismo financiarizado cuya principal característica es la extracción. Y de esa extracción no solo se desprende desigualdad, sino también miles de personas que son expulsadas fuera de los límites del sistema, y una acumulación no solo de riqueza sino de poder como nunca.

El capitalismo hoy no despliega su principal actividad en la producción de riqueza sino en la adquisición de la misma. Mayoritariamente no produce sino que acumula y extrae. Y, por supuesto, expulsa a aquellos que no son necesarios volviéndolos invisibles, inexistentes, como bien explica Saskia Sassen. La financiarización se produce sobre el territorio y sobre la ciudad, y se adentra poderosamente en el marco de relaciones laborales dividiendo y fragmentando.

Los antiguos monopolios y posiciones de poder sobre la energía se mantienen, pero se multiplica la acumulación de capital, de poder y de control con los monopolios de la información y las tecnologías, capaces de moldear ya no solo grandes fortunas, sino extraordinarios instrumentos de control y persuasión. Un simple algoritmo y su acumulación de información es capaz de moldear voluntades, construir gustos o cambiar el estado de ánimo.

En paralelo, el cambio climático ya es una realidad presente y preocupante. La comunidad científica y los acuerdos de París aconsejan que la temperatura del planeta no aumente 1'5°C, y alertan de las consecuencias si superamos los 2°C. Para mantener el calentamiento global en el año 2100 por debajo de los 2°C respecto a niveles preindustriales, las emisiones globales de gases de efecto invernadero (GEI) han de reducirse en 2050 entre un 40% y un 70% respecto a 2010 y aproximarse a cero en el año 2100. Pero si estos son los deberes globales, más rigor se le exige a

aquellas zonas del planeta industrializadas y con mayor huella ecológica. De hecho, la hoja de ruta europea para 2050 exige reducciones de los GEI del 80 al 95% desde 1990. Esto obliga a dejar bajo tierra el 80% de las reservas mundiales de carbón actuales, la mitad de las reservas de gas natural y un tercio de las de petróleo.

Desde 1992 las emisiones de CO₂ se han incrementado un 62%, como se señala en un reciente artículo en el que más de 15.000 científicos pertenecientes a 184 países distintos han lanzado un perentorio aviso (Ripple, W. J. *et al.* "World scientists' warning to humanity: a second notice", *BioScience* 67, 1026-1028, 2017) y de los últimos 136 años, los diez más cálidos pertenecen al periodo que va desde 1998 hasta 2016.

El Departamento de Defensa de EEUU, en su revisión cuatrienal de la Estrategia Nacional de Seguridad, incorporaba la siguiente reflexión: "El cambio climático puede exacerbar la escasez de agua y conducir a incrementos notables de los precios de alimentos. Las presiones originadas por el cambio climático influenciarán la competencia por los recursos al tiempo que supondrán cargas adicionales para las economías, sociedades e instituciones de todo el mundo. Estos factores son multiplicadores de amenazas que agravan factores de presión existentes en el exterior como la pobreza, la degradación ambiental, la inestabilidad política y las tensiones sociales."

Como explica Pierre Calame: "Hemos entrado en la era del Antropoceno, una era geológica caracterizada por el impacto cada vez más masivo de las actividades humanas sobre la biosfera".

LA ENERGÍA, ¿INSTRUMENTO DE CONTROL O PALANCA DE CAMBIO?

La energía, la energía creada y acumulada en el subsuelo, su extracción y acumulación, han sido un factor principal en cada una de las etapas del capitalismo. El carbón, el petróleo, el gas, creados y almacenados en el subsuelo durante miles de años y extraídos y quemados en un período de tiempo relativamente corto han permitido no sólo una extraordinaria acumulación de capital sino también de poder.

Hoy, vivimos el momento de siempre. La pugna por el control energético. Pero, sin lugar a dudas, las características tecnológicas son distintas que en etapas anteriores. Si hasta ahora quien controlaba los yacimientos controlaba el recurso y el poder, hoy es quien controla la inversión y el marco regulatorio.

El hecho de que las energías renovables, en particular la captación de energía solar, haya conseguido la paridad en red o *grid parity* –que un kilovatio cueste igual que producir un kilovatio quemando combustibles fósiles– e incluso haya ido más allá, significa que las guerras por el control de las fuentes energéticas hoy se desplazan a las guerras por el control político de los instrumentos para captar la energía.

El análisis realizado por la compañía alemana Kaiserwetter apunta a que por primera vez el coste de producción de las renovables ya se encuentra por debajo del rango de coste de las fuentes convencionales. Los combustibles de origen fósil y nuclear presentaron costes de entre 49 y 174 dólares por MWh durante 2017, mientras que los proyectos en energías renovables se situaron entre los 35 y 54 dólares. El coste medio internacional de los proyectos hidroeléctricos se situó, sin subsidios, alrededor de los 50 dólares por MWh, los eólicos en 51 y los solares fotovoltaicos en 54.

La mejora tecnológica acredita reducciones de costos de un 80% y las inversiones empiezan a tener un alcance millonario. Son muchos los fondos de inversión que se desplazan al sector de las renovables. Y por primera vez en la historia se ha invertido casi tanto en eficiencia y renovables (533.000 millones) como en explotación y producción de petróleo (583.000), según datos de la Agencia Internacional de la Energía para 2015.

Un estudio reciente de la EREF (European Renewable Energies Federation), conjuntamente con Greenpeace y Amigos de la Tierra, explica cómo en el marco europeo es posible el abastecimiento eléctrico para más de la mitad de la población europea. El autoconsumo puede ser del 19% para el 2030, del 45% para el 2050.

Así, los ejemplos globales se multiplican. En Alemania se incrementa el papel de la administración local, comprometiéndose en la gestión de la distribución y ayudando así a multiplicar el autoconsumo. En Holanda se hizo escoger a las compañías qué actividad querían desempeñar (distribución, comercialización o producción), no pudiendo ocupar una posición de dominio. En la ciudad de Bruselas se ha instalado tanta potencia fotovoltaica en un año como... en el conjunto del estado español. El paquete de invierno presentado por la comisión habla de autoconsumo, del “prosumidor” –productor y consumidor energético–, del agregador energético.

Por primera vez, la relación entre la humanidad y la energía no tiene que pasar por grandes extracciones y grandes consumidores. Las energías renovables hoy, y el autoconsumo en particular, pueden democratizar la relación entre la humanidad y la energía. Hasta ahora las guerras energéticas se basaban en el control de los com-

bustibles fósiles, quien controlaba la fuente lo controlaba todo. Se puede ser consumidor y productor (prosumidor); podemos y debemos hacer una política basada en la demanda, la generación puede ser plural y diversa. Es por ello que la batalla no está en el control de los yacimientos, sino en los límites y el control del marco institucional y regulatorio.

El desarrollo de las renovables y del autoconsumo permite que la generación, y por tanto creación de riqueza, sea mucho más distribuida. Si la digitalización puede convertirse en un instrumento de individualización y fragmentación, el ahorro, la eficiencia y las renovables pueden ser un instrumento para un mayor control de la economía.

Y MIENTRAS EN ESPAÑA... TERCIARIZACIÓN DE LA ECONOMÍA, IMPACTO DEL CAMBIO CLIMÁTICO Y FUERTE DEPENDENCIA ENERGÉTICA

España protagoniza una terciarización de su economía, con una especialización en turismo que le permite compensar una pésima balanza comercial, y en el que parte de la industria existente bascula cada vez más hacia el ensamblaje en la periferia de Europa. Un elemento clave para ganar competitividad es el de los costes salariales bajos.

Este es el marco de un país especialmente vulnerable a las consecuencias del cambio climático, por su carácter meridional y por su espacio de frontera con uno de los continentes que va a sufrir de forma más drástica el escenario de cambio global. Entre 1990 y 2007 las emisiones de CO₂ en España aumentaron alrededor de un 50%. Solo en el periodo 2007-2013 disminuyeron de forma sostenida, debido a la disminución de actividad económica asociada a la crisis económica. A partir de 2013, las emisiones volvieron a crecer.

En la Evaluación Preliminar de los “Impactos en España por Efecto del Cambio Climático”, el Ministerio de Medio Ambiente predice para el año 2060 una reducción de los recursos hídricos de la Península de un 17%, pudiendo excederse una reducción del 22% a final de siglo. Asimismo, dicho informe pronostica una subida del nivel medio del mar de entre 50 cm y 1 m para finales de siglo.

En paralelo, el sector de la energía es el principal responsable de emisiones de gases de efecto invernadero en España (en 2015 representó el 77% de las emisiones globales, con la generación de electricidad suponiendo un 22% del total y el transporte un 25% del total).

El tercer ingrediente a destacar es la fuerte dependencia energética. La balanza comercial viene lastrada por una fuerte dependencia energética. Si nuestro marco continental se destaca por su fuerte dependencia energética, el caso español es aún más alarmante, casi 20 puntos por encima en el año 2017. La dependencia energética de España se situó el año pasado en el 72,3% (la de la UE es del 53,5%). El 100% del petróleo. Prácticamente el 100% del gas natural. Cifras de dependencia que no computan el uranio importado para hacer funcionar nuestras centrales nucleares.

Este escenario además añade otro elemento: la alta vulnerabilidad en escenarios de subida de precios de los carburantes. Por cada 10\$/barril que sube el petróleo nuestra balanza comercial se deteriora 6.000 M€/año. Si estos años la economía española ha tenido varios vientos de cola, entre ellos un precio relativamente bajo de los carburantes (el barril brent se situó en torno a los 40\$), hay que prever que en el momento en que nos instalamos en un escenario de *peak oil* el precio de los carburantes va a tender inexorablemente al alza. Hoy el precio del barril vuelve a situarse en torno a los 70\$, y no sería extraño que volviese a encaramarse más allá de los 110\$ en que se situó a principios de la actual década.

En lo que se refiere a tendencias, lo más novedoso es que si en 1995 solo el 7,7% de nuestro consumo dependía del gas, este combustible fósil hoy ya representa más del 22%. Y si bien en países de nuestro entorno el crecimiento económico ha sido compatible con reducciones drásticas del consumo energético, en España el crecimiento económico viene estrechamente ligado al consumo energético.

De hecho, en un escenario de crecimiento económico (sin reparto de la riqueza) la economía española vuelve a reproducir sus patrones de siempre, entre los que está un fuerte crecimiento (en torno al 40%) de las importaciones vinculadas a la energía. Las exportaciones vuelven a crecer como nunca, pero la economía española carga con una pesada mochila que lastra toda su actividad: su fuerte dependencia energética.

En el primer semestre del año, el impacto más potente llega del petróleo, gas y carbón: la factura total de compras al exterior de productos energéticos se elevó hasta los 20.615,3 millones, un incremento del 51,7% en un año.

RICOS EN SOL, POBRES EN VOLUNTAD POLÍTICA

Sería de suponer que un país tan rico en horas de sol como el nuestro y tan dependiente energéticamente del exterior, debería ver en la apuesta por la eficiencia,

el ahorro y las renovables un escenario de oportunidad. Más aún cuando el desarrollo tecnológico de la energía fotovoltaica ha conseguido la paridad en red o *grid parity*.

Pero en cambio, es habitual que cuando nos ponemos a hablar de energía, lo asociemos no a oportunidad sino a problema. A pesar de ser ricos, muy ricos, en irradiación solar, estamos siendo tremendamente pobres en voluntad política.

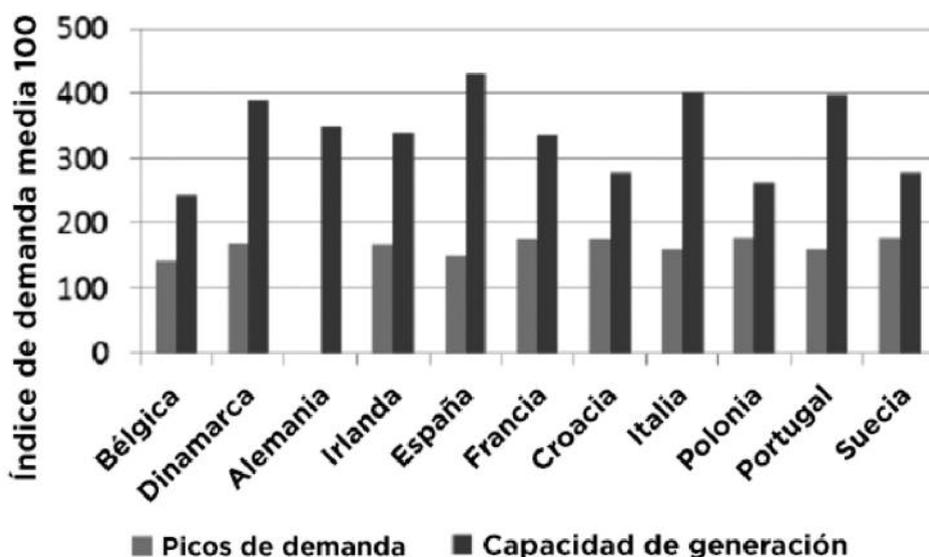
Como muestra, el botón de nuestro consumo, en un momento de máxima irradiación solar, y en el que nuestro consumo necesita de un fuerte incremento para refrigerar. El pasado mes de julio, casi el 50% de la electricidad que consumió España salió de centrales térmicas que queman combustibles fósiles. Si en vez de tener los 5.000 megavatios instalados de potencia solar fotovoltaica (en 2016 eran 4.669) tuviésemos 40.000, como la “soleada” Alemania, España hubiese podido generar la electricidad que necesitaba en las horas centrales de todos los días de julio, electricidad con la que podría haber abastecido la demanda millonaria (millones de kilovatios) de aire acondicionado.

Las explicaciones de este “hecho diferencial” pueden ser diversas. Pero hay un factor principal. El marco regulatorio. Un marco regulatorio pensado no tanto para la defensa del interés general, sino en la protección de los intereses económicos y de poder de las empresas del sector.

¿Cómo explicar si no que mientras la demanda eléctrica ha bajado, los beneficios de las mismas empresas se han multiplicado? (del 2007 al 2015 el consumo se reduce un 1,5% anual mientras el beneficio se incrementa un 2,7% anual). ¿Cómo entender que tengamos un sistema de fijación de precios que permite que las centrales amortizadas, hidráulicas y nucleares, cobren muy por encima del coste de generación, sin segregar dichas centrales del *pool*? ¿Cómo explicar que la potencia contratada sea de 175.000 MW, superando con creces la potencia instalada (104.000 MW) y la máxima potencia ofertada en el momento de máxima demanda (42.000 MW el día del año de máximo consumo), sin que nadie haga nada para evitar que tantos consumidores paguen por aquello que nunca van a consumir? Ello ha sido a costa de un extraordinario encarecimiento del precio de la electricidad desde 2008, especialmente entre los consumidores inferiores a 20 MWh por año, años en los que el precio ha escalado hasta cerca de los 300 euros el MWh, uno de los más caros de nuestro entorno. (<http://observatori.pimec.org/ca/estudis/comparacio-de-preus-de-l-energia-electrica-amb-la-ue-15-al-2014>).

Hoy tenemos un mix energético sobredimensionado. No encaramos la necesidad de una movilidad más eléctrica. Y en el mix eléctrico no hay nadie como nosotros

con un diferencial tan alto entre potencia instalada y máxima demanda. Es decir, no hay espacio para las renovables mientras exista quien tiene necesidad de amortizar las instalaciones preexistentes, muchas de ellas contaminantes, y, en el caso de los ciclos combinados, con una gran dependencia energética del exterior. Y es que el debate es el siguiente: no es posible la apuesta por las renovables sin una redimensión a la baja de nuestro “traje” eléctrico. Y aquí la cuestión no es solo el carbón o el año de cierre de las centrales, sino hasta cuándo llega la próxima burbuja, que es la del gas, con una sobreinstalación generadora, que probablemente tendremos que pagar cuando se nos diga en veinte años que ya no es necesaria, con un mix con mayor presencia de renovables.



Fuente: Comisión Europea. Año 2016

Pero las prácticas del sector permiten que el regulado (el sector eléctrico) capte las voluntades del regulador (nuestro legislador y nuestro Gobierno), estableciendo un marco regulador aparentemente muy complejo, con grandes prerrogativas que afectan claramente al conjunto de la economía y de la sociedad. Hoy, el sector eléctrico actúa como una élite extractiva, como aquellos que “tienen un sistema de captura de rentas que permite, sin crear riqueza nueva, sacar rentas de la mayoría de la población en beneficio propio”.

La cuestión es cómo puede ser que un país tan rico en sol puede ser tan pobre en el impulso de las renovables. Y a mi entender la pregunta tiene una respuesta

evidente: la “**privatización**” de la política energética; una privatización que no sólo afecta a la concentración oligopolista en la generación, la distribución y la comercialización, sino una relación que también está privatizada en lo que hace referencia al debate público.

LA ENERGÍA COMO PALANCA, EL MUNDO DEL TRABAJO COMO MOTOR DE CAMBIO

Ante un capitalismo financiarizado, hay que pensar en los elementos que permitan democratizar la economía. Y en el caso español necesitamos de una economía menos terciarizada, con nuevos vectores industriales, y con una economía sin lastres como el de la fuerte dependencia energética que tenemos.

Hay que identificar las “palancas de cambio”, y hay que decidir quién es quien las acciona.

El mundo del trabajo es donde se da la batalla. Si se descompone éste, se descompone la articulación de la respuesta. Ante un escenario de individualización, de división y de fragmentación, el sindicalismo puede formular propuestas de reapoderamiento de la economía, de creación colectiva de riqueza, y la energía puede ser una de las palancas de cambio a accionar.

La energía afecta y altera las relaciones de poder, de dominio y de fortalecimiento de la democracia; y en función de las políticas adoptadas podemos reconectar humanidad y biosfera o bien continuar de espaldas ante el gran desafío de la humanidad en este siglo XXI, el cambio climático.

Hasta ahora, la energía ha sido simplemente un espacio de consumo. Esa relación lejana con la energía era el esquema en un modelo en que la energía venía vinculada a la extracción y a la producción (normalmente lejana) de grandes centrales de producción. La energía por tanto como factor de abastecimiento, pero también de dominio.

Es en este contexto en el que el cambio del modelo energético, uno de los principales vectores de cambio, nos permite reverdecer la economía y a la vez industrializarla. Además de ser una fuente extraordinaria en la generación de ocupación en sectores vinculados a la industria y a la construcción.

En España contamos con la combinación de la fuerte dependencia energética y ser uno de los países de la UE con mayor cantidad de sol.

A ello se le suma la capacidad tecnológica e industrial para fomentar el desarrollo de las energías renovables, la transición energética y un sector industrial de la construcción con capacidad de especializarse y liderar las intervenciones en ahorro y eficiencia.

Tenemos la suerte de tener recursos primarios (sol, y en menor medida viento) pero además disponemos de capacidad tecnológica para poder orientar la economía hacia una enorme oportunidad de creación de empleo en sectores industriales y tecnológicos.

Y tenemos un tercer ingrediente: actores sociopolíticos fuertes, los sindicatos, con capacidad de influir en la agenda, de proponer, de intentar cambiar las reglas, de orientar la actividad económica: es decir, de ser el motor de cambio.

Contamos además con un último factor: la gente. Las ganas de agruparse, de relacionarse, de invertir y de consumir de otra manera. No es algo menor. El capitalismo financiarizado y la negación democrática de poder discutir sobre la economía incrementan las ganas de construir sobre otras bases. Se trata de recuperar el *oikos*, la buena administración del hogar, y la ecología como la cura de la casa común, del espacio donde habitamos.

Eso hace de la energía, de su democratización, una de las principales palancas de cambio del modelo productivo, más intensivo en mano de obra, con mejores remuneraciones salariales. Y el sindicalismo puede (y debe) ser el actor que accione esa palanca.

PROPUESTA

La propuesta es simple. Que el mundo del trabajo libre una batalla que nunca dio. La de la energía y, concretamente, la de la electricidad. Y que lo haga no para encontrar pequeñas experiencias de salvamento particular y local, sino como estrategia de reconectar la actividad económica y la biosfera.

Se trata de reverdecer, reindustrializando. Las estrategias deben servir para conseguir un tejido productivo no deslocalizable y pueden significar una dimensión colaborativa entre sector productivo y el mundo del trabajo. Se trata, pues, de una política industrial activa, que agrupa a los diferentes actores económicos.

Pero dicho planteamiento necesita de unas premisas básicas:

1/ Democratización de la energía

Este debería ser el punto de partida. No se trata de garantizar el carácter público, sino simplemente democrático, de un sector acostumbrado a captar las decisiones del regulador.

Este no es un debate nominal sino central, ya que de no hacer emerger dicha necesidad difícilmente vamos a tener hueco en el marco de la deliberación a favor del cambio del modelo energético. Sin este debate no va a ser posible que en España empiece a ser realidad aquello que en Europa es simplemente normal, como las microredes que permitan en zonas industriales que distintos operadores puedan intercambiar excedentes con aquellos que tienen más consumo; los límites al autoconsumo; que los mismos actores no ocupen una posición de control en la generación, la distribución y la comercialización...

2/ El sol es de todos. Los tejados también

El sol es de todos, debemos garantizar cómo hacemos que los instrumentos, y el espacio físico para su aprovechamiento, aseguren el aprovechamiento común. Si existe una legislación laboral que hace que en el trabajo las leyes (formalmente) no solo sean las del mercado; si existe una legislación urbanística que entiende que los aprovechamientos no solo pueden ser privados (formalmente); si entendemos que aquello que concierne a lo común no se puede regir por una lógica mercantil; la cuestión es qué hacemos con el techo, con el espacio físico para el aprovechamiento del sol y del viento.

3/ Las redes de distribución

Es imprescindible una estrategia para que las redes de distribución sean públicas y no dependan de aquellos que van a dejar de ganar mucho si hay una dimensión común de la energía. Los marcos legislativos en cada lugar son distintos (en España tenemos uno de los marcos más complejos y restrictivos), pero es clave la reapropiación de la energía con el objeto de que el abastecimiento no dependa de aquellos que quieren mantener modelos de control. Los ejemplos son numerosos, pero si alguno podríamos destacar es el de Munich, donde la empresa de servicios y distribución garantiza unos dividendos (500 millones de euros anuales) que revierten en la ciudad y el bien común.

4/ La información es de todos

No hay proceso posible si la información sobre la producción y el consumo es de las empresas que hasta ahora suministraban. Es fundamental que el conocimiento no se privatice, como puede pasar con la incorporación de contadores inteligentes cuya titularidad e información quede en manos de las compañías energéticas.

5/ La inversión colectiva

La inversión puede y debe ser colectiva, en un proceso de reapropiación de la ciudad y el territorio, de reconexión de la misma con la biosfera. Esa inversión colectiva puede realizarse a través de un marco legislativo que la favorezca, pero también con dinámicas que desplacen el ahorro financiero a la inversión en el ahorro y las renovables. Así, en Dinamarca el 50% de las inversiones en Copenhague son de carácter cooperativo.

6/ Hacemos verde la ciudad y el territorio, reindustrializamos la ciudad y el territorio

Se trata de reverdecer, reindustrializando. Las estrategias deben servir para conseguir un tejido productivo no deslocalizable. Y las estrategias tienen que significar una dimensión colaborativa entre sector productivo y el mundo del trabajo. Se trata, pues, de una política industrial activa, que agrupa a los diferentes actores económicos. Los ejemplos son varios y exitosos: en Friburgo, como vecino o empresa se puede acudir a un centro en el que las empresas se agrupan y ofrecen una propuesta. Y esa propuesta de rehabilitación e instalación de las renovables se puede llegar a financiar total o parcialmente por los ahorros energéticos que se consiguen.

7/ Mejoramos la competitividad de nuestras empresas

El autoconsumo industrial, empresas que se abastecen total y parcialmente, con capacidad de vender sus excedentes, permite el desarrollo de estrategias en polígonos e industrias que no existían hasta el momento, permitiendo el autoconsumo, propio y compartido, reducir de forma substancial sus costes energéticos. A la vez, la participación del mundo del trabajo en dichas instalaciones puede permitir una de las asignaturas pendientes, la de la participación del trabajo en la empresa, rompiendo con ese esquema en el que la democracia se queda a las puertas de la empresa.

8/ Repartimos la riqueza

El capitalismo extrae y acumula riqueza. Y, es más, en un momento en el que para producir una unidad de riqueza son necesarias cada vez menos unidades de trabajo, el pacto/conflicto entre capital trabajo no se traduce en un reparto de rentas que permita hacer digna la vida de miles de personas.

Pues bien, el autoconsumo es la manera, mediante una relación democrática con la energía, de repartir esa riqueza que otros amasan con prácticas extractivas.

CONCLUSIÓN

¿Puede el mundo del trabajo estar al margen de una batalla de tanto calado democrático y que permite pasar en materia energética de una lógica extractiva a una dinámica reempoderadora?

¿Tenemos algún otro vector como el energético que nos permita materializar la economía, industrializarla y a la vez reverdecirla?

¿Existe alguna otra apuesta como la de la eficiencia y las renovables que pueda dar pie a un escenario de democratización de la economía en un sector tan básico y elemental?

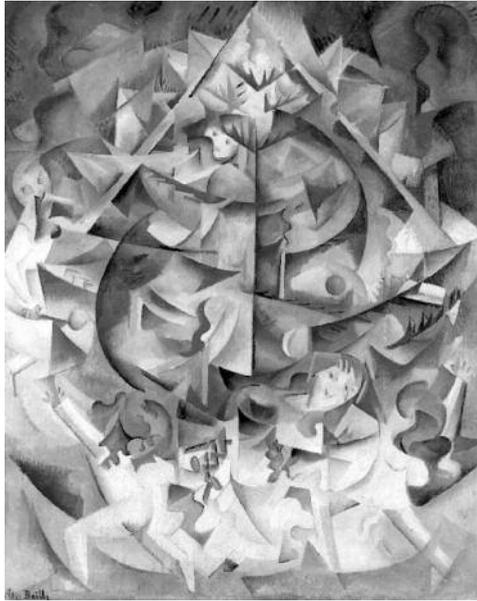
Hasta ahora, la política energética ha sido la gestión privada de un bien común y de un servicio de interés común. Se trata de que la mejora tecnológica sea la palanca para la reapropiación de ese bien común. Autoconsumo no es solo lo que la palabra dice, sino que es democracia.

El problema no es técnico, sino político. Las resistencias del sector, de ese mismo sector que invierte en renovables en algunas ocasiones, son extraordinarias. Porque se habla de democratizar la energía.

Hay que hacer propuestas disruptivas, críticas, y a la vez realistas. Esta lo es.

María José Guerra

Hacia una teoría crítica de la precariedad



Joy around the Tree. Alice Bailly.

La precarización laboral es un modo de opresión que repercute negativamente, lastrando oportunidades y erosionando derechos, en el ámbito del trabajo y el empleo, y que traslada sus efectos –de la sobreexplotación a la amenaza de marginación– a todo el tejido social, fragilizándolo. Tras dar algunas pinceladas al contexto de su historia europea y española, argumentamos que la deriva precarizadora tiene un alto coste humano, sobre todo para las jóvenes generaciones, las mujeres y el colectivo migrante, en términos de salud, desigualdad y amenaza al vínculo social. De hecho, la precariedad impide que las personas puedan desplegar sus proyectos de vida, es contraria a los valores modernos de la autonomía y la autorrealización, erosiona el estatuto de protecciones y garantías de la ciudadanía e inhabilita cualquier atisbo de justicia social venidera. Reflexionar sobre las respuestas políticas y sindicales a la precariedad es un imperativo insoslayable a día de hoy.

INTRODUCCIÓN

M I objetivo en este texto¹ es presentar algunas de las aportaciones de lo que podríamos denominar “estudios de la precariedad”. En mi indagación he optado por el pluralismo de enfoques ya que este trabajo es fundamentalmente exploratorio y, por tanto, no se agota aquí. Antes de abordar algunos de los trazos de diferentes diagnósticos sobre la cuestión de la precariedad laboral –que, no obstante, implica precarización de la existencia pues la inseguridad, la inestabilidad y la insuficiencia irradian a todas las dimensiones de la vida humana y desfondan, literalmente, los ideales éticos modernos de autonomía y autorrealización–, es importante caer en la cuenta de que estamos hablando de la situación sobrevenida en Europa puesto que la precariedad ha sido y es la condición para una inmensa mayoría de la humanidad.

La excepción europea, o angloatlántica como mucho, respecto a la “seguridad social” se correlaciona con el pacto social keynesiano tras la Segunda Guerra Mundial que empezó a erosionarse económicamente en la década de los setenta del siglo pasado, con la crisis que recordamos como del 73 y que, políticamente, se articuló en la historia ya de cuatro décadas con la irrupción y triunfo político e ideológico del neoliberalismo. La excepción europea se construyó, en el contexto de la Guerra Fría, al hilo de la hegemonía socialdemócrata, con débiles réplicas en otras partes del mundo, y, tras la caída del muro de Berlín en 1989 y la política agresiva del neoliberalismo ha sido erosionada hasta el salto cualitativo que supuso la crisis de 2008 y sus innegables efectos en los países del sur de Europa. La historia de estas mutaciones históricas de largo alcance en España es especialmente difícil de rastrear puesto que con nuestra incorporación tardía a la Unión Europea se

¹ Este trabajo se inserta en el proyecto de investigación “Justicia, ciudadanía y vulnerabilidad. Narrativas de la precariedad y enfoques interseccionales” (FFI2015-63895-C2-R-1).

simultanearon tanto la construcción de un estado social –un sector público reforzado hasta la imposición de las llamadas políticas de austeridad en esta década– con elementos tan traumáticos como la desindustrialización llamada eufemísticamente “reconversión” industrial. Aún no habíamos entrado en la Unión Europea y ya Margaret Thatcher había ganado el pulso a los sindicatos mineros en el Reino Unido –las grandes manifestaciones y la mítica huelga de este sector se produjeron en 1984–.

Rememorar los ciclos de la historia reciente es algo fundamental para entender cómo el régimen de la precariedad se ha extendido socialmente y, no solo debido a draconianas reformas laborales, sino también moldeando las subjetividades de los individuos con una fuerte ofensiva sofisticada, es decir, manipuladora, que Michaela Marzano describe en su libro *Programados para triunfar* (2009). En este texto la autora narra cómo se combinaron, de un lado, el hacer atractivo al *homo economicus*, versión emprendedor, que se arriesga y logra sus metas abjurando del vínculo social y con una clara mentalidad *anti-welfare* (Jensen y Tyler, 2015), con, de otro lado, una inmensa operación de intoxicación publicitaria vinculada a las industrias de la autoayuda y el *coaching* que han acompañado a la instauración de unos métodos de gestión empresarial de “recursos humanos” –en algún momento dejamos de ser *personal* y pasamos a ser meros *recursos*– que han validado el control paranoico, la competitividad insana y una sobreexplotación que, como veremos, se alimenta de las amenazas de la precariedad, también, para el sector de trabajadoras y trabajadores “fijos”.

Una de las tesis más interesantes a explorar en este contexto, frente a la ideología masculinista del *homo economicus*, es el de la efectiva *feminización del trabajo* (Morini, 2014) porque los rasgos que estaban bien establecidos en el trabajo informal y subalterno de las mujeres –ligados a los sectores del trabajo doméstico y a los cuidados– pasan, enmascarados, a la corriente general bajo el paraguas semántico de la “flexibilidad”. La temporalidad, el trabajo parcial, los contratos por obra y servicio junto con la externalización y las prácticas de subcontratación de las empresas van a sumir a gran parte de la población trabajadora en la condición precaria. En analogía con lo anterior, se podría decir lo mismo del régimen de sobreexplotación e inseguridad que han sufrido los migrantes indocumentados y que se ha ido generalizando mientras las políticas migratorias a su vez se endurecían. De ser “excepciones” estos dos fenómenos-tipos de la precariedad –las mujeres en los sectores más informales y desprotegidos y los inmigrantes indocumentados extorsionados en sus lugares de trabajo– hemos pasado, en una dinámica imparable y, a veces, difícilmente perceptible, dada su fragmentación, a una explosión de situaciones y contextos de precarización laboral que alcanzan ya a las clases medias, sobre las que pende la amenaza del “descenso” social (Natchway, 2017), y a sectores antes privilegiados como la

misma universidad en la que se conjuga una estrategia de desfuncionarización con otra paralela de contrataciones precarias –hasta de profesorado por horas y/o de personal por proyectos–, lo cual era impensable hace unos pocos años (Gill, 2010).

El campo de los estudios sobre la precariedad, en suma, su “fenomenología”, la indagación sobre sus causas, derivas y efectos, no ha hecho más que ensancharse en las dos últimas décadas. Básicamente, se nutre de literatura relativa a las transformaciones del mercado laboral, nacional y transnacional, que ya era un tema recurrente en la bibliografía relativa a los impactos de la globalización neoliberal desde la década de los noventa del siglo pasado. La obra de Pierre Bourdieu o de Robert Castel, en el marco de la mejor sociología francesa, nos alertaban de la esencia del neoliberalismo, atomizadora y fragmentadora en tanto centrada en un feroz individualismo o del “auge de las incertidumbres” (2010). Pero en todos los países se han desarrollado análisis de los impactos de la precariedad con especial énfasis en la juventud y en las mujeres. Recientemente, Oliver Nachtway, en la tradición de la teoría crítica alemana, ha conceptualizado la situación actual en su libro *La sociedad del descenso. Precariedad y desigualdad en la era posdemocrática* (2017) tomando como modelo a Alemania, pero prestando especial atención a los países del sur. Su tesis es la de que habitamos una “modernización regresiva” en la que el ascensor social de la movilidad de clases se ha averiado y ha sido sustituido por una escalera mecánica que desciende, por la que los individuos pretenden subir. El esfuerzo angustioso de no ser desclasado/a queda reflejado en esta metáfora, pero también el que las personas pertenecientes a los estratos con menos recursos y, con efecto arrastre, grandes sectores de las clases medias, son precipitados hacia la exclusión social.

En otro tipo de literatura, psicologizante y funcional al sistema, nos encontramos la figura del trabajador resiliente (Gill y Donaghue, 2015). Esta figura nos traslada, subrepticamente, el mensaje de que si no soportas toda la sobreexplotación, hasta tu límite físico y psíquico, y te adaptas a cada cambio que ordena el *management* empresarial quedarás fuera, vencido por no haber sabido reaccionar, puesto que las exigencias de eficiencia y productividad son, efectivamente, traumáticas. Al utilizar el término resiliente esto ya no se oculta sino que se enmascara el maltrato y la sobreexplotación en una mítica absolutamente nociva y manipuladora.

Empiezan, de hecho, a darse a conocer informes sobre salud laboral que indican que la epidemia de estrés, de crisis de ansiedad, depresión y síndrome del quemado (McKee *et al.*, 2017) se correlaciona con inmisericordes ritmos de trabajo que se han normalizado en el entorno laboral, pues se ha hecho cotidiana la emergencia: todo lo que se te solicita es “para ayer” y/o los ritmos de gestión se ha acelerado tanto que ni se puede respirar. Las narrativas del triunfo laboral y de la resiliencia,

sin embargo, cautivan la imaginación contemporánea, otra figuración más, mayoritariamente, de la heroicidad masculina, y actúan como dispositivos legitimadores de un sistema atroz e inhumano.

Mi impresión es que aún, en nuestras conceptualizaciones de la precarización laboral, somos bastante tibios y no logramos percibirla, adecuadamente, como uno de los males más dañinos y corrosivos, por recordar a Sennet y su famoso texto titulado *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo* (2006), de nuestra época. En este sentido voy a abordar cómo la precariedad es un modo de opresión que produce constricciones y presiones, enmascaradas ideológicamente, sobre los individuos al descargar sobre estos, gracias a la hegemonía ideológica neoliberal, toda la culpa de sus “fracasos” por no ser suficientemente esforzados y resilientes en un mundo laboral que se ha transformado en una peligrosa selva.

La precariedad se ha convertido en una modulación dinámica de la estructura social que oprime y deseca la vida, al hilo de una suerte de gobernabilidad empresarial extremadamente agresiva que utiliza al trabajador, a la trabajadora, como material fungible y que, finalmente, se articula funcionalmente con el hiperindividualismo pregonado por los medios de comunicación masivos y por sus narrativas hegemónicas. Hoy en día, el reto decisivo es que el sindicalismo sea capaz de enfrentar esta opresión y sus mascaradas y que articule una contra-hegemonía beligerante. Olvidar los modos de la modernidad social progresiva centrados en el ceremonial del diálogo social y del consenso –funcionales en esa época– es un imperativo para enfrentar los desafíos de la precariedad desde su interpretación desde una guerra de clases verdaderamente despiadada que está privando de dignidad, libertad y ciudadanía a grandes mayorías sociales.

LA PRECARIEDAD COMO MODO DE OPRESIÓN

Para las estudiosas de la teoría crítica feminista, la obra de Iris Marion Young, fallecida en 2006, es una referencia indiscutible. En 1990, en un texto llamado “Las cinco caras de la opresión”, esta filósofa nos presentaba una clarificación conceptual de la opresión social que reunía las inspiraciones de las diversas tradiciones emancipatorias, del marxismo al antirracismo pasando por el feminismo y las luchas anti-coloniales. Nos interesa especialmente su tipología ligada a la división del trabajo. En ella, la opresión se caracteriza como “explotación”, como “marginación” y como “carencia de poder” o desempoderamiento. A estas se le sumaban el imperialismo cultural y la violencia, que vamos a dejar de lado ahora (Young, 2000).

Las referencias emancipatorias para dar cuenta de la explotación son, como decíamos, el marxismo, el feminismo y el antirracismo; la marginación y la exclusión social la sufren los que no son integrados, “absorbidos”, por el mercado laboral y ahí la clase social también se entrelaza con el sexo y la etnia. Por último, Young, en la tradición de *La pedagogía del oprimido* de Paulo Freire y del feminismo, logra articular una dimensión ligada a las jerarquías y al estatus, en un sentido weberiano, por el que el mandar y el obedecer conforman elementos de desigualdad social que se articulan de una manera especial en el mundo laboral.

La precarización laboral, sin embargo, puede ser pensada como una modulación de estas tres formas de opresión ya citadas y referidas a la división social-sexual del trabajo. Pensemos en el oxímoron del “fijo-discontinuo” o en la dependencia cada vez más habitual del colectivo laboral de las Empresas de Trabajo Temporal o, incluso, de las plataformas de autoempleo en las que se te exige que estés dado de alta como falso autónomo. La precariedad quedaría encajada, por tanto, en la dialéctica entre explotación y marginación, puesto que sitúa a los trabajadores y trabajadoras en el abismo del desclasamiento, ya que la pérdida dilatada del empleo te precipita en la exclusión social, en la marginalidad de la población necesitada de “asistencia”, con lo que tu condición de ciudadanía queda además erosionada. La “lucha por la supervivencia” física y psíquica, ligada al trabajo, es también una lucha por la supervivencia social y política frente a la estigmatización creciente de la población “asistida” por un Estado social en proceso de desmantelamiento. Se está generalizando el riesgo de exclusión social que, tiempos atrás, se daba en un reducido sector. Las respuestas políticas a esta amenaza del descenso oscilan entre los nuevos movimientos que exigen democracia y justicia social, tipo 15M, y el resurgir de movimientos identitarios centrados en la nación y en el rechazo al extranjero. Nachtway estudia ambas reacciones motivadas por el pánico al desclasamiento. La precariedad, así, pone en riesgo la misma democracia.

La precariedad –no hace falta decirlo en un contexto sindical– desempodera radicalmente a las trabajadoras y a los trabajadores, enfrentados siempre a la Escala de la sobreexplotación y a la Caribdis del desempleo y la marginación social. Esto se transmite también a las plantillas fijas, y supuestamente afortunadas, que conviven con el sector temporal y precario, o bien en las mismas empresas, o ligadas a la flexible arquitectura de las subcontrataciones y externalizaciones. La arbitrariedad, el acoso laboral, las presiones para trabajar más allá de horarios establecidos por convenio y los ritmos de productividad desbocados se incrementan. No me resisto a citar el testimonio de una trabajadora del sector hostelero en donde vivo, en Tenerife. Su turno como empleada fija es de 8 a 5 con una hora libre para comer. Sin embargo, las trabajadoras empiezan su jornada a las 6.30, pero tienen que acordarse de fichar

a las 8, así como a las 12 y a la 1, porque el descanso se ha evaporado. Finalmente, depende del volumen de trabajo que puedan irse a las 5 o que tengan que acordarse de volver a fichar para seguir un rato más. Me gustaría pensar que este es un caso aislado y extremo, pero tanto el activismo de colectivos como las *Kellys*, las camareras de pisos en la hostelería, sometidas a externalización y precariedad igual que muchos otros testimonios, ponen de manifiesto cómo la amenaza de la precariedad actúa como un poderoso sistema de opresión sobre los trabajadores y las trabajadoras. Asimismo, el régimen generalizado de precariedad nos pone de manifiesto la pérdida de poder de sectores sindicales, penetrados por la cooptación empresarial, y educados en las lógicas del diálogo y el consenso social de las décadas de los ochenta y noventa del siglo pasado que, dado el nuevo contexto, se revelan como obsoletas en un contexto de lucha de clases encarnizada en que el llamado “Derecho del Trabajo” está siendo, a todas luces, demolido.

El par precariedad-sobreexplotación, en suma, es un elemento fundamental en el que detenernos para entender las dinámicas de opresión en el mercado laboral, entre ellas las que han hecho que las enfermedades psíquicas –la ansiedad, la depresión, el síndrome del quemado–; físicas –sobre todo las músculo-esqueléticas que ya compartimos quienes no nos despegamos de las pantallas del ordenador con las de las camareras de piso o el personal de Amazon– y la siniestralidad laboral misma estén fuera de control. Y esto es así tanto para “fijos” como para “eventuales” porque esa distinción está absolutamente relativizada y es utilizada para forzar la sobreexplotación de todos y de todas.

El coste humano de los regímenes de precariedad y sobreexplotación, en gran parte de auto-explotación ligada a control disciplinario interiorizado –la forja neoliberal de las identidades– y a los efectos distorsionados relativos a la imposición de metas desproporcionadas de productividad y rendimiento, es un tema que requiere mucha más atención de la que se le ha prestado. Terminaremos esta reflexión con una llamada de atención al papel decisivo de los imaginarios sociales.

HACIA UNA FENOMENOLOGÍA DE LA PRECARIEDAD. EL PAPEL DE LOS IMAGINARIOS

En los últimos años las figuras de la precariedad se han diversificado. De los imaginarios ligados al desempleo, mayoritariamente masculino –*Los lunes al sol*– o al castigo a la clase obrera –la filmografía de Ken Loach lo evidencia– se ha pasado a una lista cada vez más amplia de referentes de precariedad creados no sólo por el marco laboral sino por las injusticias sistémicas ligadas a las dinámicas “buitres”

—por desposesión y saqueo— de la acumulación capitalista. Voy a intentar elaborar una lista incompleta y tentativa de esta fenomenología de la precariedad que no es, para nada, ajena a la liquidación progresiva del Estado Social:

- La población desahuciada, y la importancia del activismo ligado a la PAH (Plataforma de afectados por la hipoteca) y ahora a los sindicatos de arrendatarios, habla de las tremendas mutaciones de las ciudades globales, de sus procesos de gentrificación y de exclusión y marginación urbana. El derecho a la vivienda, aún constitucionalizado en España, ha resultado papel mojado como consecuencia de la crisis hipotecaria y, posteriormente, de la financiarización de sus activos por los llamados fondos buitres. A esto se suma el impacto reciente, pero demoledor, de las plataformas del alquiler vacacional. El imaginario de la ciudad de los sintecho, más allá de lo que antes era un fenómeno residual, se ha convertido en el trasunto de una realidad amenazadora para una gran parte de la población urbana.
- Los jóvenes titulados y cualificados (Alonso *et al.*, 2017), que se encuentran atrapados entre las prácticas profesionales sin retribución, los contratos basura y la temporalidad, son un nuevo segmento con perfiles sociales claros. Relacionados con el activismo del 15M, pero, también, con el exilio de 300.000 jóvenes en los últimos años, representan la tesis de Oliver Natchwey de *La sociedad del descenso* en el que la clase media se desploma hacia la marginalidad. Sectores como el del profesorado universitario joven y precarizado (Gill, 2010, 2017), los eternos becarios de investigación, los creadores culturales (Zafra, 2017) etc., representan una masa crítica del precariado (Standing, 2013) y uno de sus sectores más activos en la articulación de denuncias, resistencias y críticas. La sofisticada retórica de la emprendeduría, la autogestión y la creatividad es especialmente lesiva, y manipuladora, en los campos de la creación cultural y el trabajo intelectual.
- El desempleo femenino junto a la presión de la doble jornada y los trabajos no remunerados del cuidado avalan que se hable de la precarización en curso como de “feminización del trabajo” (Morini, 2014). Lo que ha sido habitual para los sectores productivos feminizados y más castigados laboralmente —trabajadoras domésticas en la informalidad, trabajos de cuidados de enfermos, ancianos o niños, empleadas sin garantías en la economía informal, mujeres en situación de prostitución, etc.—, esto es, regímenes que lindan con la esclavitud y la sobreexplotación, por no hablar de la violencia descarnada, pasan a ser las características generales del mundo laboral (Alcañiz y Monteiro, 2016). Podemos hablar, en suma, de sobreexplotación y precarización a la vez. La precariedad femenina es,

desgraciadamente, pionera en la idea postfordista de la “fábrica-cuerpo” que, además de realizada por todos los trabajadores cognitivos ligados a ordenadores y tecnologías digitales, se concreta en la llamada gestación subrogada, en la que los cuerpos femeninos, sus úteros, son entendidos como productores de bebés por encargo en el contexto de un mercado transnacionalizado que deslocaliza la reproducción biológica (Guerra, 2017, 2018). La mercantilización de los cuerpos, inicialmente femeninos, en las economías del sexo y la reproducción son un horizonte a sumar a esta precariedad en femenino que suma un capítulo más a las nuevas bioeconomías neoliberales.

- Una figura de la precarización en femenino que se ha hecho notar especialmente, en los últimos tiempos, por sus denuncias y resistencias es la de la *Kelly*, la camarera de pisos en la boyante industria turística española. Es uno de los colectivos más afectados por la temporalidad, la sobreexplotación y la precariedad del trabajo. De ser consideradas parte de la plantilla de las empresas han sido deserradas a trabajadoras eventuales dependientes de las florecientes Empresas de Trabajo Temporal, que han repercutido en ellas no solo una bajada notable de salario, sino la imposición de unos ritmos de trabajo verdaderamente inhumanos.
- El repartidor de *Deliveroo*, *Glovo* u otras compañías similares es una figuración del llamado “esclavo postmoderno”. El impacto del capitalismo de plataformas digitales, del “autoempleo”, y de la falazmente denominada economía colaborativa está dinamitando sectores enteros de la economía. Ya nos hemos referido a las plataformas del alquiler de corta duración que están arruinando el sector del alquiler en las grandes ciudades y zonas turísticas, pero las del trabajo son igualmente lesivas y explotadoras. La diversidad es enorme: desde las tareas del repartidor hasta la de la legión de traductores globales de las plataformas audiovisuales, tipo Netflix y HBO, que exigen a sus empleados ser autónomos.

Hemos pasado, en suma, a una fase en la que las empresas multinacionales, vía plataformas informáticas y nuevas gestiones informatizadas de los procesos de teletrabajo tienen un campo infinito para la deslocalización, la temporalización y la precariedad. El falso autónomo –adoctrinado en la mística del emprendedor– ha sustituido al trabajador estable y vinculado a las empresas. La empresa adquiere un halo fantasmal que también se revela en su mínima contribución fiscal a las arcas públicas de los países en los que opera. Una de las reclamaciones básicas del nuevo sindicalismo debe ser la exigencia de que no se pueda externalizar a los trabajadores relacionados con la actividad (o actividades) centrales de una empresa. Actividades que le dan sentido e identidad y que son esenciales no deben ser externalizadas.

En definitiva, en las figuras superpuestas de la precarización y la sobreexplotación podríamos sumar desde ejecutivos hasta el personal sanitario, pasando por docentes, puesto que una de las dinámicas de los últimos años es la obsesión por incrementar la productividad al tiempo que se recortan las plantillas. No parece haber límites y no nos hemos parado a pensar con seriedad suficiente el coste humano de la precarización del trabajo y de la vida, en el alto precio a pagar en términos de enfermedad física y psíquica hasta cotas nunca vistas en las décadas anteriores al siglo XXI.

La dinámica capitalista exige al trabajador, como hemos visto, “resiliencia”, dando por supuesto que la aceleración productiva y el rendimiento van a incrementarse hasta sobrepasar el umbral de lo sensato, de lo humano demasiado humano. Este asunto se completa con la erosión de las divisiones entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso y ocio (Wacjman, 2016) puesto que la disponibilidad absoluta de los trabajadores es un imperativo, así como la evaluación continua de su desempeño fruto de la llamada *audit culture*, de la evaluación constante de logros con el fin de que la amenaza del despido esté siempre presente para forzar “conformismo”.

Las reformas laborales y la desregulación del mercado laboral dejan a los sindicatos un campo muy limitado de acción, la que tiene que ver con los sectores cada vez más mermados de trabajadores con estabilidad, principalmente el funcionariado, pero que, también, son amenazados por dinámicas precarizadoras y sometidos a los métodos desquiciantes de la nueva gestión del trabajo. La alternativa a este deplorable estado de cosas debe ser política y sindical y debe asumir la diversidad de situaciones de jóvenes, mujeres, migrantes en todo tipo sectores laborales. Revisar las viejas inercias que responden a un mundo que ya ha dejado de existir, desmascarar las mentiras y las manipulaciones de un capitalismo agresivo y salvaje y de todas sus industrias ideológicas, y finalmente, oponernos a la precariedad como modo de opresión es la perentoria tarea presente. ¿Será posible lograr el “Precarios del mundo, uníos”? Al menos tenemos que intentarlo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALCAÑIZ, M. y MONTEIRO, R. (2016): She-austerity. Precariedad y desigualdad laboral de las mujeres en el sur de Europa, *Convergencia, Revista de Ciencias Sociales*, 72, pp. 39-60.
- ALONSO, L. E.; FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, C. J. e IBÁÑEZ ROJO, R. (2017): Juventud y percepciones de la crisis: precarización laboral, clases medias y nueva política, *Empiria, Revista de Metodología de las Ciencias Sociales*, n. 37, mayo-agosto, pp. 155-178.

- BROWN, W. (2015): *El pueblo sin atributos. La secreta revolución del neoliberalismo*, Barcelona, Malpaso Ediciones.
- BUTLER, J. (2017): *Cuerpos aliados y lucha política. Hacia una teoría performativa de la asamblea*, Barcelona, Paidós, Espasa Libros.
- CASTEL, R. (2010): *El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*, Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica de Argentina.
- GÁLVEZ MUÑOZ, L. y TORRES LÓPEZ, J. (2010): *Desiguales. Mujeres y hombres en la crisis financiera*, Barcelona, Icaria Editorial.
- GILL, R. y PRATT, A. C. (2008): In the social factory? Immaterial labour, precariousness and cultural work, *Theory, Culture & Society*, 25(7-8), pp. 1-30. doi: 10.1177/0263276408097794.
- GILL, Rosalind (2009): "Breaking the silence: The hidden injuries of neo-liberal academia", en FLOOD, R. y GILL, R. (eds.): *Secrecy and Silence in the Research Process: Feminist Reflections*, London, Routledge.
- GILL, R. y DONAGHUE, N. (2015): Resilience, apps, and reluctant individualism: Technologies of self in the neoliberal academy, en *Women's Studies International Forum*, doi.org/101016/j.wsif.2015.06.016.
- GUERRA, M. J. (2018): Contra la mercantilización de los cuerpos de las mujeres. La "gestación subrogada" como nuevo negocio transnacional, *Dilemata, Revista iberoamericana de éticas aplicadas*, n. 18, pp. 39-51.
- JENSEN, T. y TYLER, I. (2015): "Benefit broods": The cultural and political crafting of anti-welfare commonsense, *Critical Social Policy*, vol. 35 (4), 1-22.
- LAVAL, C. y DARDOT, P. (2013): *La nueva razón del mundo. Ensayo sobre la sociedad neoliberal*, Barcelona, Gedisa Editorial.
- LORELL, I. (2016): *Estado de inseguridad. Gobernar la precariedad*, Madrid, Traficantes de sueños.
- MACKEE, M.; REEVES, A.; CLAIR, A. y STUCKLER, D. (2017): Living on the edge: precariousness and why it matters for health, *Archives of Public Health*, 75:13, pp. 2-10.
- MARZANO, M. (2009): *Programados para triunfar. Nuevo capitalismo, gestión empresarial y vida privada*, Barcelona, Tusquets.
- MORINI, C. (2014): *Por amor o a la fuerza. Feminización del trabajo y biopolítica del cuerpo*, Madrid, Traficantes de sueños.
- NATCHWEY, O. (2017): *La sociedad del descenso. Precariedad y desigualdad en la era posdemocrática*, Barcelona, Paidós, Espasa Libros.
- PIKETTY, T. (2014): *El capital en el siglo XXI*, Madrid, Fondo de Cultura Económica de España.
- RODOTÀ, S. (2014): *El derecho a tener derechos*, Madrid, Editorial Trotta.
- STANDING, G. (2011): *El precariado. Una nueva clase social*, Barcelona, Ediciones de Pasado y Presente.

- SENNET, R. (2006): *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*, Barcelona, Anagrama.
- WACQUANT, L. (ed.) (2002): *Commodifying bodies*, London, SAGE Publications.
- WACQUANT, L. (2009): *Castigar a los pobres. El gobierno neoliberal de la inseguridad social*, Barcelona, Gedisa Editorial.
- WAJCMAN, J. (2017): *Esclavos del tiempo. Vidas aceleradas en la era del capitalismo digital*, Barcelona, Paidós, Espasa Libros.
- ZAFRA, R. (2017): *El entusiasmo. Precariedad y trabajo creativo en la era digital*, Barcelona, Editorial Anagrama.
- YOUNG, I. M. (2000): *La justicia y la política de la diferencia*, Madrid, Cátedra.

Amparo Merino

Las mutaciones en el empleo y el nuevo
sentido de las normas sociales del empleo.
Los nuevos papeles del derecho del trabajo
y la negociación colectiva¹

¹ Este trabajo ha sido desarrollado al amparo del Proyecto de Investigación *Los derechos fundamentales ante el cambio del trabajo subordinado en la era digital*, Referencia DER2017-83488-C4-3-R, concedido por el Ministerio de Economía, Industria y Competitividad, dentro de la Convocatoria RETOS 2017.



49 *Pink Spring*. Alice Bailly.

En la lucha contra la precariedad los esfuerzos deben concentrarse en la temporalidad; sobre todo en reforzar el principio de causalidad, y asumir nuevos retos orientados a garantizar que el recurso a estas modalidades contractuales se hace exclusivamente cuando la realización de la actividad es netamente temporal. El exceso de temporalidad trae causa, en buena medida, del fraude en la contratación y de la progresiva descausalización del contrato a término, que han determinado que actividades productivas permanentes de la empresa sean satisfechas a través de figuras contractuales temporales. Revertir la temporalidad y la rotación desde el derecho y la negociación colectiva parece necesario, proponiendo algunas medidas que incidan sobre la reordenación de la contratación en términos normativos y que, '(re)turnando' a la causalidad, permitan, a su vez, volver la mirada al despido y a los instrumentos de flexibilidad interna para superar esa devaluación progresiva de las condiciones laborales que ha arrastrado a los/as trabajadores/as hacia espacios inusitados de precariedad, dando paso a situaciones alarmantes que dificultan la subsistencia con autonomía, y que parecen encontrar su máxima expresión en lo que hoy se conoce como 'feminización de la pobreza'.

1. INTRODUCCIÓN

EL mercado de trabajo español ha transitado desde la década de los 80 del siglo pasado hacia fórmulas de atipicidad en el empleo, que encuentran su máxima expresión en la contratación temporal, con tasas por encima de la media europea². La temporalidad, y con ella la rotación en el empleo –habida cuenta de que los contratos son cada vez de duración menor–, se han instalado cómodamente en los mercados de trabajo, adquiriendo un carácter patológico que no se justifica –no siempre, al menos– en la estacionalidad de las actividades, sino que tiene que ver con otras causas que, conjurando la precariedad laboral, se formulan a partir de lo que comúnmente se conoce como la flexibilidad de las relaciones de trabajo.

Es la que se menciona una flexibilidad que adquiere múltiples facetas, y que, tratándose del acceso al empleo, viene de la mano de la ‘flexibilidad’ de los institutos jurídicos relativos a la duración de los contratos, de las ETT y de otras normas como las que ordenan el periodo de prueba. Pero no son las modalidades contractuales en su configuración normativa actual las que marcan esa temporalidad anómala y extravagante a la que se hace referencia, sino el desarrollo de malas prácticas que tienen que ver con la cultura de la descausalización de los contratos a término y, consecuentemente, su uso abusivo y en fraude de ley³. Este proceso, que parece imparable, se refuerza, además, con la vinculación de la duración del contrato de obra o servicio a la vigencia de la contrata o de la concesión administrativa, aceptada

² En este contexto, las ETT son, asimismo, expresión visible del empleo atípico, tal como subraya CABEZA PEREIRO, J. (2011): *La reforma de las empresas de trabajo temporal*, Bomarzo, Albacete, p. 14.

³ Acerca del principio de causalidad en la contratación temporal, diseñado para “limitar el uso de la contratación sometida a término para, consecuentemente, promover la contratación indefinida”, BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I. (2015): “El principio de causalidad en la contratación temporal y la protección de la estabilidad en la actividad”, *RDS*, núm., 74, pp. 209 ss.

desde las instancias judiciales⁴, y se alimenta por otras hipótesis de temporalidad admitidas, que inciden sobre el contrato eventual y el de interinidad, y que vienen a mostrar que nuestro modelo de contratación temporal “ha sido capaz, con la compli- cidad decisiva de la jurisprudencia, de dar cobertura prácticamente a cualquier ne- cesidad temporal imaginable”⁵.

No se piense, sin embargo, que la contratación temporal es incompatible con la estabilidad en el empleo; muy al contrario, “la propia noción de estabilidad da por hecho que las empresas puedan acudir a ella para resolver sus necesidades tem- porales”. Son las malas prácticas, que conducen a un uso inadecuado y desorbitado del contrato a término, las que no encuentran cobijo en el derecho a la estabilidad en el empleo, las que, a fin de cuentas, comprometen y ponen en tela de juicio la mentada estabilidad. En esta tesitura, debe el ordenamiento laboral “procurar la re- habilitación de un derecho constitucional flagrantemente inobservado”⁶.

Los excesos de temporalidad y de rotación interactúan con el subempleo, pero también con la flexibilidad interna que gestiona la empresa y la extinción contractual, dando paso a un escenario de precariedad en el que se olvida que la contratación indefinida y a tiempo completo debe ser la forma ordinaria o habitual de acceso al mercado laboral, porque sin estabilidad –interpretada en un sentido amplio⁷– se re- duce la calidad en el empleo, se avanza hacia la exclusión social y el trabajo deja de ser decente y pierde dignidad⁸.

⁴ Por otra parte, debe recordarse que hasta el AIEE el ordenamiento laboral español había mantenido la contratación temporal de fomento del empleo como “un mecanismo de asunción laboral de duración de- terminada y en el que el término final incorporado al contrato no obedecía a otra justificación que la de supuestamente luchar contra el desempleo contrarrestando las reticencias empresariales a los vínculos fijos”. Estos mecanismos dejaban a un lado la estabilidad en el empleo, “inoculando en la práctica de nuestro mercado de trabajo la perniciosa práctica de la temporalidad como vía casi exclusiva de acceso al empleo y, más aún, de mantenimiento en el mismo a través de la no menos ominosa fórmula de contratación temporal sucesiva”, PÉREZ REY, J. (2016): “Derecho a la estabilidad en el empleo y contratación temporal: una relación tormentosa”, *RDS*, núm. 74, p. 231. Señala el autor que la desaparición de la contratación temporal de fomento del empleo “no ha evitado que el recurso a la contratación temporal siga siendo masivo y, lo que es más grave, apoyado en moldes contractuales que están diseñados para ne- cesidades esporádicas y que de ningún modo pueden sostener un volumen de contratación como el que soportan, especialmente los contratos eventuales y los de obra o servicio determinado”.

⁵ PÉREZ REY, J. (2016): “Derecho a la estabilidad en el empleo...”, op. cit., p. 236.

⁶ PÉREZ REY, J. (2015): “Acabar con la impunidad en materia de contratación temporal irregular”, *Post de diciembre 14*, Editorial Bomarzo.

⁷ Sobre las distintas acepciones del término ‘estabilidad’: estabilidad más allá del empleo, estabilidad en el puesto de trabajo, estabilidad en el empleo y estabilidad en la actividad, PÉREZ REY, J. (2016): “De- recho a la estabilidad en el empleo...”, op. cit., pp. 231-233.

⁸ Según la OIT, el concepto ‘trabajo decente’ expresa lo que, en el mundo globalizado, debería ser un buen trabajo o un empleo digno. Es un trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capa- cidades; el trabajo no es decente si se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales funda-

La empleabilidad a través de la flexibilidad asocia la segmentación del tiempo de trabajo con la contratación temporal, en un binomio que se dualiza, a su vez, en las demandas del mercado y la inserción laboral. Quien quiera ver en el tiempo parcial y en la temporalidad herramientas coyunturales de acceso al mercado de trabajo, que permiten y facilitan el tránsito hacia la contratación indefinida y a jornada completa⁹, no tiene en cuenta el funcionamiento actual de los mercados laborales¹⁰. Esta construcción omite, empero, que el empleo, en su condición de mecanismo de acceso y salida del mundo laboral determina un estatus social y, como tal, debe ser definido en pos no solo de las condiciones de trabajo, sino de los derechos sociales que acompaña¹¹. La realidad no puede ocultar que en la contratación temporal y a tiempo parcial subyacen empleos con condiciones laborales ordinariamente precarizadas, que acrecientan la siniestralidad laboral y dificultan el ejercicio de los derechos sindicales, además de la especialización, la formación y la promoción profesionales, y, a la postre, el acceso a las prestaciones y a una protección social adecuada y suficiente.

No se debe obviar, por lo demás, que en este escenario el género “actúa como un mecanismo de reclutamiento y cierre, produciendo condiciones de desigualdad social”¹², y que la hegemonía de la temporalidad —que atrapa a las mujeres— es consecuencia, por lo común, de su descausalización, esto es, de la desconexión habida “entre la causa prevista legalmente y la causa real”, que posibilita el empleo de los/as

mentales, si no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo. Tampoco es decente el trabajo si se lleva a cabo sin protección social, y el que excluye el diálogo social y el tripartismo.

⁹ El Banco de España ha advertido de la “acusada reducción de la probabilidad de pasar a un empleo a tiempo completo desde una situación de empleo a tiempo parcial involuntario”. En su Documento, *Medidas alternativas de desempleo para la economía española*, el supervisor bancario destaca que, según datos de la EPA, esta probabilidad se situó en el 17,5% en 2016, por debajo de la observada entre los que tienen contratos a tiempo parcial por otras causas (20%). El Banco de España también subraya que la tasa de paro escalaría hasta casi el 30% si en la definición oficial se incluyera a los/as trabajadores/as subempleados/as, esto es, a aquellos/as que se encuentran trabajando a tiempo parcial pero que desearían trabajar más horas.

¹⁰ Plantea algunas reflexiones relativas a la consideración o no de las ETT como “una etapa de tránsito hacia formas de empleo más típicas y más estables”, CABEZA PEREIRO, J. (2011): *La reforma de las empresas...*, op. cit., p. 14.

¹¹ La continuidad en la relación laboral configura uno de los elementos más relevantes del derecho a la estabilidad en el empleo, “al que contribuye decisivamente a dotar de contenido” garantizando a la persona trabajadora “la seguridad de poder seguir percibiendo los ingresos derivados de su trabajo y poder planificar así su vida y la de su familia. Se inserta así en una perspectiva política y democratizadora de las relaciones de trabajo, que pretende garantizar” a la persona trabajadora “el ejercicio efectivo de la ciudadanía en la empresa sin poner en riesgo la continuidad de la relación de trabajo”, PÉREZ REY, J. (2016): “Derecho a la estabilidad en el empleo...”, op. cit., p. 235.

¹² ORTIZ GARCÍA, P. (2014): “El trabajo a tiempo parcial, ¿una alternativa para la mujer en tiempos de crisis?”, *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 82, otoño, pp. 74-75.

trabajadores/as en tareas permanentes y estables de la empresa, que son desempeñadas por una rotación de mano de obra “en el mismo o análogo puesto del trabajo”¹³.

Hagamos referencia a algunos datos¹⁴. En 2016, la tasa de temporalidad de España se situó en el 26,71%, la más elevada de la UE-28, con una tasa media del 14,3%. Un 26,72% de los contratos firmados en España en 2017 fueron concertados con una duración igual o inferior a 7 días. Apenas el 3,4% fueron indefinidos y a jornada completa. El 34,5% de los 19,2 millones de contratos suscritos en enero-noviembre de 2017 fueron de duración inferior a la jornada ordinaria establecida en convenio colectivo, tanto en la contratación temporal como en la indefinida –aproximadamente uno de cada tres contratos fijos se realiza con jornadas parciales–. Por otra parte, las elevadas tasas de parcialidad habidas en nuestro país no están ligadas a un determinado tipo de contrato temporal: el eventual, el de obra y servicio y el de interinidad se orientan a la parcialidad –en más de un 30%–, quedando afectadas las mujeres en un 59%¹⁵. El contrato eventual por circunstancias de la producción representa el 44,32% del total, y el de obra o servicio determinado el 38,62%, en contraste con el contrato de interinidad –8,17%– y los contratos indefinidos –incluidos los fijos discontinuos– que encarnan el 7,29%.

No extraña, en esta tendencia, que la OIT haya llamado la atención a España, no solo por la elevada temporalidad en la contratación y la alta rotación de mano de obra, sino también por el empleo parcial involuntario o subempleo: el desempleo se está reduciendo, pero “a costa de un empleo de peor calidad”, porque se han mantenido las altas tasas de temporalidad que existían antes de la crisis. Esto motiva que la recuperación económica en nuestro país no se haya traducido en recuperación social: no es suficiente tener un empleo para salir de la pobreza; “el trabajo tiene que ser a tiempo completo y de mejor calidad en general”¹⁶, porque si es a tiempo parcial y temporal, reduce su rango y aumenta la desigualdad y la segmentación laboral.

¹³ BAYLOS GRAU, A., *La temporalidad insoportable*, baylos.blogspot.com.es, entrada 24-04-2018. Destacando que “es la pequeña empresa quien más contratos temporales emplea, el 46,77% de las nuevas contrataciones a término se localizan en las empresas de 1 a 25 trabajadores/as, pero a continuación las empresas grandes de 101 a 500 trabajadores/as les siguen en el porcentaje de trabajadores y trabajadoras temporales, un 19,54% de los nuevos contratos. Hombres y mujeres se reparten las tasas de temporalidad, pero son muchos más los contratos temporales a tiempo parcial para las mujeres –877.200 personas– que los de los hombres –592.959 personas– lo que subraya el carácter discriminatorio indirecto de esta fórmula”.

¹⁴ Eurostat 2017.

¹⁵ Según la Encuesta de Población Activa (EPA), al cierre de 2016 había en España 2,83 millones de empleos a tiempo parcial, un récord histórico en nuestro país. Esto significa que el trabajo a tiempo parcial supone más del 15% del total.

¹⁶ Así lo afirmó el director de la oficina de la OIT en España, Joaquín Nieto, durante la presentación de los datos del Informe *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo, tendencias 2018*.

2. CÓMO AFRONTAR EL EXCESO DE TEMPORALIDAD EN ESPAÑA

En la lucha contra la precariedad¹⁷ el centro del debate debe situarse, como punto de partida, en los excesos de temporalidad; no en la aniquilación del contrato a término –como proponen algunas fuerzas políticas, que, a la postre, desplazan la flexibilidad hacia la extinción contractual–, sino en reforzar el principio de causalidad y afrontar una ordenación que garantice que el recurso a estas modalidades contractuales lo es exclusivamente en los supuestos en los que la realización de la actividad es neta y verdaderamente temporal¹⁸. En el contexto actual, no parece que pueda negarse a las empresas –tampoco es conveniente– la necesidad que ocasionalmente puedan tener de cubrir determinadas tareas de carácter transitorio con contratos de duración determinada, ni cerrarles la oportunidad de contratar con otra empresa o acudir a una ETT.

El exceso de temporalidad es consecuencia, en buena medida, del fraude en la contratación, pero también de la progresiva descausalización del contrato a término, que ha determinado que actividades productivas permanentes de la empresa hayan sido satisfechas por trabajadores/as con contrato temporal. Son, por tanto, las tareas no estacionarias de la empresa las que demandan su atención por trabajadores/as con contratos indefinidos; solo aquellas actividades que desde el principio están desprovistas de permanencia, por ser limitadas en el tiempo, “justifican la inclusión de un término de contrato de trabajo destinado a hacer coincidir la duración de la relación con la del trabajo que constituye su razón de ser”¹⁹.

Son conocidas algunas de las medidas que, formuladas para obstaculizar o contrarrestar estos desenfrenos de temporalidad en la contratación, no parecen, sin embargo, haber obtenido los resultados esperados. Desde los incentivos a la contratación indefinida y a la conversión de los contratos temporales en fijos, hasta la afectación

¹⁷ Aunque tradicionalmente la precariedad se ha ligado al trabajo asalariado o por cuenta ajena, esto es, al prestado en condiciones de ajenidad, dependencia y subordinación, no se desconoce que la precariedad se expande y va mucho más allá, alcanzando al conjunto del empleo, en el que se incluye también el trabajo autónomo, “como consecuencia de procesos que se están dando a múltiples niveles, que surgen de la interacción entre el abuso del poder económico, la liberalización económica, la movilidad interna del capital, la feroz presión contra las leyes de protección laboral y una amplia gama de políticas estatales guiadas por un pensamiento económico que cree en la eficacia de la libre empresa”, FERNÁNDEZ BER-NAT, J.A. (2018): “Trabajo autónomo ‘precario’: una indagación sobre sus causas y sus implicaciones en materia de Seguridad Social”, *RDS*, núm. 81, p. 98.

¹⁸ “La retórica del contrato único prescinde así de cualquier consecuencia de la estabilidad sobre las modalidades de contratación laboral y se centra en exclusiva sobre los mecanismos extintivos distintos del término final y, en concreto, sobre el despido”; PÉREZ REY, J. (2016): “Derecho a la estabilidad en el empleo...”, op. cit., pp. 231-232.

¹⁹ PÉREZ REY, J. (2016): “Derecho a la estabilidad en el empleo...”, op. cit., p. 235.

del despido, con recortes indemnizatorios, supresión de determinadas garantías e indemnización por finalización del contrato a término. Se han ensayado, asimismo, otras iniciativas escasamente eficaces, según confirman los datos estadísticos antes mencionados, tales como la supresión de determinados contratos temporales –caso del contrato de lanzamiento de nueva actividad–, o la limitación de las prórrogas y del encadenamiento de los contratos a término.

Revertir la temporalidad y la rotación afrontándola desde diversos flancos parece necesario, proponiendo algunas medidas que incidan sobre la reordenación de la contratación en términos normativos y que, (re)tornando a la causalidad, permitan, a su vez, volver la mirada al despido. Pero no solo a él; también a la flexibilidad interna, para superar esa devaluación progresiva de las condiciones laborales que ha arrastrado a los/as trabajadores/as hacia espacios inusitados de precariedad, dando paso a situaciones alarmantes que dificultan la subsistencia con autonomía, y que parecen encontrar su máxima expresión en lo que hoy se conoce como ‘feminización de la pobreza’ o ‘feminización del empobrecimiento’²⁰.

2.1 Algunas propuestas para combatir los excesos de temporalidad en el empleo: sanciones e indemnizaciones

No es arriesgado afirmar que en España se hace uso de la contratación temporal de manera abusiva y en fraude de ley. Abordar, por tanto, la precariedad en el empleo pasa necesariamente por desterrar el uso injustificado de los contratos temporales, que, por lo común, no responden a la causa jurídica prevista en la ley: si se refuerza y se garantiza la causalidad²¹ y se articulan medidas sancionatorias disuasorias eficaces, se eliminará el fraude. La solución no pasa, en consecuencia, por suprimir la contratación temporal, porque esto supondría a la larga temporalizar la contratación indefinida, sometiéndola a fórmulas extintivas flexibles y laxas²².

²⁰ PÉREZ OROZCO, A. (2003): “Feminización de la pobreza. Mujeres y recursos económicos”, *Materiales de reflexión*, CGT, núm. 3, abril, p. 4.

²¹ El principio de causalidad, “al restringir el uso de los contratos temporales y fomentar los indefinidos trata de neutralizar la amenaza (periodos/paréntesis de inactividad) que la contratación temporal puede potencialmente proyectar sobre la estabilidad en la actividad (pero no, en la estabilidad en el empleo)”, BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I. (2015): “El principio de estabilidad...”, op. cit., p. 210.

²² Existen posiciones en este sentido que aceptan, como mal menor, ante la crisis del siglo XXI, el abaratamiento del coste del despido, como fórmula para incentivar la creación de empleo. Se puede mencionar al respecto la propuesta de 2009 de cien economistas académicos –*Manifiesto de los 100*–, en la que se defendía un único contrato cuya ruptura tan solo obligaría al empleador a abonar una indemnización relativamente reducida inicialmente, que aumentaría de manera progresiva, en función de la antigüedad

Por otra parte, si la duración media de los contratos es en la actualidad de 53 días/año y se están concertando contratos con vigencias inferiores a 7 días —muchos de ellos a tiempo parcial, involuntarios en un porcentaje muy elevado porque sus destinatarios/as no tienen otra opción²³—, será preciso entonces atacar y neutralizar estas malas rutinas implementando desincentivos concretos, tales como ‘penalizaciones’ en las cotizaciones a la Seguridad Social de las empresas en las que se acredite una excesiva rotación de mano de obra.

Las prácticas fraudulentas y el recurso masivo a la contratación temporal no obedecen posiblemente a una deficiente regulación normativa del contrato de obra o servicio determinado o del contrato eventual por circunstancias de la producción, sino más bien a un incumplimiento masivo de la ley, que sin ningún pudor adoptan las empresas en el convencimiento de que el/la contratado/a temporalmente, en caso de impugnar judicialmente²⁴, tan solo obtendrá, si el órgano judicial aprecia despido improcedente, cuantías indemnizatorias que no alcanzarán los 33 días de salario, por mor de su antigüedad, por lo común inferior al año²⁵. Estamos, pues,

del trabajador o trabajadora, FUNDACIÓN FEDEA, *Propuesta para la reactivación laboral en España*, Madrid, 2009. A favor de la reducción de los costes del despido, MALO OCAÑA, M.A. y GONZÁLEZ SÁNCHEZ, J.J. (2010): *Análisis comparado de los procedimientos de despido. Perspectiva económica y jurídica*, MTI, Madrid.

²³ En la UE un 27,7% desarrolla jornadas laborales a tiempo parcial involuntarias, manifestando que trabajaría más horas de las que determina su contrato de trabajo. Con todo, las diferencias entre países resultan significativas: en los mediterráneos y en las economías del Este, la mayor parte de las jornadas reducidas son involuntarias, mientras que en algunos países centroeuropeos —entre otros, Bélgica, Alemania y Austria— la imposición es mucho más limitada. Debe destacarse que dos tercios de los/as empleados/as de manera involuntaria a tiempo parcial en la UE son mujeres —el 65%—. Según el Instituto de Estudios Económicos (IEE), en el ranking encontramos hasta seis países con una tasa de empleo a tiempo parcial involuntario superior al 50%: Rumanía, Bulgaria, España, Italia, Chipre y Grecia. Dicho de otro modo: 62 de cada 100 trabajadores a tiempo parcial en nuestro país querrían alargar su jornada laboral. De los 30 países europeos que aparecen en la lista, España ocupa el cuarto peor puesto, mientras que un total de 16 registran una tasa de empleo parcial involuntario superior al promedio de la UE-28. Estos porcentajes evidencian que nos encontramos ante una situación de subempleo: se trabaja menos horas de las que se desea y de las que se estaría dispuesto/a a desarrollar. La OCDE alerta a España de la elevada tasa de empleo a tiempo parcial involuntario, destacando que los/as trabajadores/as temporales y a tiempo parcial “atravesaban periodos de desempleo y de subempleo, lo cual reduce sus ingresos e incrementa la pobreza”. De los 2,8 millones de personas que en España trabajan a tiempo parcial, 1,2 millones de mujeres y 500.000 hombres lo hacen de manera involuntaria. Si comparamos los datos de la EPA del tercer trimestre de 2017 con los de años anteriores, queda patente el ascenso que ha experimentado la cifra de españoles/as con empleos a tiempo parcial involuntario, que no pudieron encontrar una ocupación a jornada completa.

²⁴ Que no es lo habitual al no existir salarios de tramitación, entre otras razones, y a las que hay que sumar falsas o inciertas promesas de (re)contratación que hacen las empresas en un escenario asolado por el desempleo.

²⁵ Como la indemnización se calcula en función de la permanencia del trabajador o trabajadora en la empresa, en el caso de los/as temporales aquella es reducida o muy reducida, “incluso artificialmente reducida si entre los periodos de temporalidad” del trabajador o la trabajadora “se producen interrupciones significativas” con el mismo empleador, PÉREZ REY, J. (2015): “Acabar con la impunidad...”, op. cit.

ante una situación de ilegalidad consciente –de impunidad, realmente²⁶– que las empresas contraen con naturalidad, por los bajos costes que tienen que soportar, y que sería conveniente reconducir a la figura de la nulidad de la extinción –no a la improcedencia–, con readmisión inmediata de la trabajadora o trabajador y abono de los salarios de tramitación²⁷.

Porque debemos tener presente que las ventajas que al empleador reporta la temporalidad van más allá de los costes indemnizatorios –testimoniales en muchos casos–: “salarios y condiciones de trabajo inferiores [...], gran capacidad del empresario para administrar despóticamente la relación laboral, el establecimiento de macro periodos de prueba, deshacerse del trabajador que enferma o se ausenta ejercitando sus derechos laborales, dificultades inmensas de los precarios para ejercitar los derechos sindicales...”²⁸.

Estas prácticas empresariales, asumidas y admitidas socialmente desde hace décadas, recomiendan activar otras medidas adicionales, que podrían ser disuasorias para las empresas que estén tentadas a recurrir a la contratación temporal –sin causa en el 90% de los casos–; entre ellas, el incremento de las cotizaciones sociales para este tipo de contratos y de la indemnización por finalización, extendiéndola al contrato de interinidad y equiparándola como mínimo a la del despido objetivo –20 días salario/año–; o, en el caso de que judicialmente se aprecie despido nulo –en los términos anteriormente indicados–, acompañar la readmisión y los salarios de tramitación de una indemnización adicional para el trabajador o la trabajadora, así como de sanciones económicas de elevada cuantía por ilegalidad.

Es obvio que la sanción por el uso irregular de la contratación temporal es, a todas luces, insuficiente, y da pábulo a actuaciones incumplidoras, que van mucho más allá de lo que permite el art. 15 ET²⁹. La reducción de la indemnización por des-

²⁶ Porque “en nuestro país abusar de la contratación temporal, por muchas que sean las limitaciones que sobre el papel pesan sobre la misma, apenas tiene consecuencias. De otra forma expresado: el reproche legal al uso irregular de los contratos temporales no es suficientemente disuasorio y da alas a las estrategias incumplidoras”, PÉREZ REY, J. (2015): “Acabar con la impunidad...”, op. cit.

²⁷ La constitucionalización del derecho al trabajo debe ir de la mano de la protección de la estabilidad en el empleo a través, entre otras herramientas, de indemnizaciones lo suficientemente elevadas que obstaculicen la “licencia para despedir”, y poner coto al poder extintivo empresarial, BAYLOS GRAU, A. y PÉREZ REY, J. (2009): *El despido o la violencia del poder privado*, Trotta, Madrid.

²⁸ PÉREZ REY, J. (2015): “Acabar con la impunidad...”, op. cit.

²⁹ “En este precepto, pese a no formularse de manera expresa una regla general en favor del contrato indefinido, se establece que la contratación temporal únicamente cabe cuando existan motivos que la justifiquen, como sucede en los casos de los contratos de obra o servicio determinado, eventualidad por circunstancias de la producción o interinidad”, PÉREZ REY, J. (2016): “Derecho a la estabilidad en el empleo...”, op. cit., p. 236.

pido improcedente y la supresión de los salarios de tramitación³⁰, hacen, como se ha indicado, que las consecuencias de la improcedencia en el marco de la contratación temporal irregular no sean disuasorias para los infractores, esencialmente porque los tiempos de permanencia en la empresa de los trabajadores y trabajadoras afectados/as son tan limitados que hacen que las indemnizaciones tengan un carácter meramente anecdótico. Se advierte, así, que el recurso irregular a la contratación temporal no tiene más consecuencias en nuestro ordenamiento jurídico que las derivadas de la extinción contractual.

Lo que se pretende es, a fin de cuentas, poner freno a esa impunidad de la que hacen gala los infractores de los límites legales de la contratación temporal. “Quien hace uso caprichoso de la temporalidad, desbaratando el principio constitucional de estabilidad en el empleo, debe afrontar unas consecuencias proporcionales a la gravedad de esta conducta, consecuencias de intensidad suficiente para que no merezca la pena arriesgar con el incumplimiento de la ley”³¹.

Esto no significa, naturalmente, que no se hayan de abordar algunas modificaciones o adiciones normativas, tales como la supresión del contrato de interinidad por vacante y del contrato de apoyo a emprendedores con periodo de prueba obligatorio de un año; el reforzamiento de los fijos discontinuos para trasladar a esta figura situaciones concretas que encuentran amparo en el contrato eventual por circunstancias de la producción, o la expresa incorporación en el texto legal de la prohibición de vincular la obra o servicio a la duración de la contrata o de la concesión administrativa; además de la introducción de ciertos requisitos, restricciones y limitaciones a las ETT –en lo concerniente a los ámbitos peligrosos, principalmente– y de garantías y protecciones a favor de los/as trabajadores/as en misión³². Asimismo, se debe fortalecer el principio de estabilidad en toda su extensión, abarcando no solo la contratación sino también los periodos de prueba, la sucesión, la extinción contractual y las políticas para el fomento del empleo, con revisión de las bonificaciones a la contratación y recuperación en el art. 15 ET de la presunción de que la contratación es por tiempo indefinido³³.

³⁰ Sobre salarios de tramitación, su controvertida naturaleza jurídica y su régimen actual, MARÍN MARÍN, J. y GALLEGU MOYA, F. (2013): *Costes del despido improcedente en la doctrina judicial*, Bomarzo, Albacete, pp. 77 ss.

³¹ PÉREZ REY, J. (2015): “Acabar con la impunidad...”, op. cit., p. 236.

³² Véase CABEZA PEREIRO, J. (2011): *La reforma de las empresas...*, op. cit., pp. 94 ss.

³³ La contratación indefinida es una de las mejores opciones para promocionar la estabilidad, “pues es un poderoso instrumento para preservar la paz social y un destacado combustible para el funcionamiento de la economía”, BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I. (2015): “El principio de causalidad...”, op. cit., p. 209.

No es real, por otra parte, la fisonomía con la que se quiere presentar a la contratación a tiempo parcial, como “instrumento de gestión flexible de la prestación de trabajo”, que combina con su perfil incentivador de la (re)inserción al mundo laboral de los colectivos con mayores dificultades para encontrar un empleo. Esta doble concepción supera “con creces la tradicional caracterización del contrato a tiempo parcial como herramienta por excelencia del denominado *job sharing*, del reparto del empleo, y anulando prácticamente su utilidad para hacer compatible la vida profesional y familiar”³⁴.

La aparición de las horas complementarias y la posibilidad, tras la L 3/2012, de que los/as contratados/as a tiempo parcial realicen horas extraordinarias, supuestamente abolida por el RDL 16/2013³⁵, tienen como consecuencia que un/a contratado/a a tiempo parcial puede llegar a tener una jornada prácticamente igual que la de un/a trabajador/a con jornada completa. Aun cuando esta aproximación podría ser útil cuando la parcialidad no sea la opción querida por la persona contratada, también presenta un riesgo cuando se trata de organizar y repartir los tiempos de trabajo, debido a las dificultades de concreción del momento exacto de realización de las horas complementarias.

En efecto, en su redacción vigente, el art. 12.4.a) ET establece que en el contrato a tiempo parcial “deberá figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como el modo de su distribución según lo previsto en convenio colectivo”. A esta mención a la negociación colectiva, que deja cierto margen de inconcreción y laxitud en la determinación horaria, hay que sumar la regulación que hace el texto legal de las horas complementarias, exigiendo que el trabajador o la trabajadora tengan conocimiento del día y hora de su realización, al menos con tres días de antelación –art. 12.5.d) ET–. Este plazo, limitado sin lugar a dudas, podría acortarse aún más cuando así lo prevea el convenio colectivo aplicable, sectorial o de empresa. Y lo que es peor, tratándose de las horas complemen-

³⁴ MARTÍNEZ MORENO, C. (2014): “¿Ha mutado el contrato a tiempo parcial en un contrato ‘a llamada’? Un análisis de la nueva regulación a la luz de la normativa comunitaria”, *Jornada sobre las reformas laborales a la luz del derecho transnacional del trabajo*, Madrid, 25 de junio, p. 9.

³⁵ “La nueva ‘vuelta de tuerca’ –como se suele decir– de diciembre de 2013, suprimió las horas extra en los contratos a tiempo parcial, eliminando el perturbador resultado de la suma de horas ordinarias, complementarias y extraordinarias. Pero a cambio creó una nueva variante de jornada adicional, a la que de una manera un tanto cínica denomina o califica como horas complementarias ‘voluntarias’ (¿acaso las otras no lo son?, ¿no lo eran las extraordinarias?), y que, conforme dispone el art. 12.5.g) ET, son aquellas que al margen de las que sean fruto del pacto con el trabajador, el empresario podrá ‘ofrecer’ a la ‘voluntaria aceptación’ por parte de aquel, y en cualquier momento”, MARTÍNEZ MORENO, C. (2014): “¿Ha mutado el contrato a tiempo parcial...”, op. cit., pp. 10-11.

tarias ‘voluntarias’, el precepto legal subraya que podrán ser ofertadas por el empresario “en cualquier momento”.

A la vista de su régimen jurídico actual, el contrato a tiempo parcial podría en la práctica aproximarse nocivamente, en sus rasgos más destacados relativos a la cuantificación de las horas, distribución de los tiempos y concreción del momento de realización de las horas complementarias, que dificultan la previsibilidad de los tramos temporales de realización de la prestación, a los denominados trabajos ‘a llamada’³⁶. Esta indeterminación impide en la práctica que la persona trabajadora tenga disponibilidad para organizar sus tiempos de vida, y pone en riesgo “la efectividad de los derechos de conciliación, de formación y la propia libertad de trabajo”³⁷.

El recurso, por tanto, al empleo a tiempo parcial no sirve, en la configuración real del mercado de trabajo, como herramienta de flexibilización orientada a acomodar de manera efectiva la vida laboral y familiar de los/as trabajadores/as, y reclama, por consiguiente, una modificación estructural de su régimen jurídico actual, que garantice retribuciones suficientes y dé seguridad y certezas a las personas empleadas en lo que a la organización de sus tiempos se refiere.

2.2 El tratamiento de la flexibilidad interna en la empresa para garantizar la estabilidad en el empleo: el papel de la negociación colectiva³⁸

La negociación colectiva, en su configuración actual y con la estructura compleja que maneja, puede ser una herramienta útil para el tratamiento de la flexibilidad. El convenio sectorial, que, pese a todos los avatares a que ha sido sometido en los últimos años, sigue manteniendo sus niveles de cobertura, ofrece algunos mecanismos e instrumentos de flexibilidad interna que deben concretarse en la empresa. El sindicato gobierna el sector, pero tiene mayores problemas para penetrar en la pequeña empresa; de ahí que sea imprescindible garantizar la participación del sindicato en la negociación y desarrollo de los pactos y acuerdos de menor nivel.

³⁶ MARTÍNEZ MORENO, C. (2014): “¿Ha mutado el contrato a tiempo parcial...”, op. cit., pp. 17-18; contratos a llamada, contrarios, a su juicio, a lo establecido en los arts. 1261 y 1273 CC.

³⁷ MARTÍNEZ MORENO, C. (2014): “¿Ha mutado el contrato a tiempo parcial...”, op. cit., p. 18.

³⁸ Algunas de estas iniciativas han sido recogidas en el Documento *Una propuesta para terminar con el exceso de contratación temporal*, CCOO, Fundación 1º Mayo, 2018. El documento fue presentado por el secretario general de CCOO, Unai Sordo, y debatido, el 14 de marzo de 2018, en el CES, Madrid.

La flexibilidad que demandan las empresas, por mor de los cambios organizativos y tecnológicos acaecidos y para su adaptación a la coyuntura económica, no siempre recibe respuestas adecuadas desde el convenio sectorial. De ahí la necesidad de abrir procesos de negociación permanente, orientados a lograr la adaptación requerida. Es evidente que la articulación de reglas genéricas de flexibilidad no es suficiente para dar respuesta a las necesidades reales de las empresas; tales reglas deben estar debidamente diseñadas y tomar en consideración las peculiaridades del sector y de las empresas que se enmarcan en él. Caso contrario, la gestión interna acabará recayendo en manos de la dirección de la empresa, sin tomar en consideración las preocupaciones de las personas que trabajan en ella, ni sus proyectos de vida.

Huelga decir que la gestión flexible de los tiempos de trabajo ha de ser bidireccional, como también lo debe ser, en general, la organización flexible del trabajo. Es preciso entonces apartar la idea de que en este territorio debe primar la unilateralidad del empresario, y activar mecanismos de participación y de consenso. Compartir, por tanto, construyendo decisiones negociadas y dando efectividad a los procesos de información y consulta; y abordar cambios organizativos y culturales en quienes, por su implicación, participan en la gestión de las relaciones laborales.

No es dable sostener que la flexibilidad debe ser canalizada a través de la contratación temporal sin causa, o del uso abusivo de las horas extraordinarias, precarizando aún más a los/as más precarios/as y a quienes presentan más riesgos de exclusión social. De ahí que existan posiciones en la actualidad que, sin negar la posibilidad de ofrecer un nuevo marco normativo de la contratación y del despido, buscan fórmulas para actuar sobre las medidas de flexibilidad interna en la empresa. Una de las instituciones que protagonizan el cambio se centraliza, además de en los arts. 41 y 82.3 ET, relativos a la modificación de condiciones de trabajo, en el art. 47 ET, sobre el que se sugiere instalar nuevas medidas de reducción de jornada, que únicamente sean viables cuando exista un compromiso serio y riguroso de mantenimiento del empleo, quedando afectadas no solo las personas sometidas a la reducción, sino la totalidad de la plantilla, temporal e indefinida.

La gestión del cambio en la empresa debe garantizarse a través de procesos de negociación colectiva y de consulta con la representación legal de los/as trabajadores/as, y en su ausencia con las organizaciones sindicales que tengan la condición de más representativas o de representativas en el sector de actividad productiva en el que se inscribe la empresa, prescindiendo de las comisiones *ad hoc*. La formación de comisiones mixtas representadas por los firmantes de los acuerdos, con competencias de seguimiento de la evolución de la empresa –económica, productiva– y

del empleo, parece también recomendable para garantizar el cumplimiento de lo previamente pactado.

Se trata, en fin, de recuperar el carácter negociado de las propuestas de flexibilidad interna auspiciadas por los actores sociales, y que la legislación vigente ha anulado con procesos meramente estéticos de información y consulta³⁹. Estos métodos, aislados de toda construcción y opción participativas, y que distan de ser una alternativa eficaz a la destrucción del empleo, se apoyan en proyectos unidireccionales que desnaturalizan y desvirtúan el contenido de los grandes acuerdos interconfederales⁴⁰.

³⁹ Véase CABEZA PEREIRO, J. (2015): "La flexibilidad interna y su regulación en España, una reflexión en clave crítica de la reforma laboral de 2012", AAVV., *Flexibilidad interna e innovación en la empresa*, Dikynson, pp. 331 ss.; RODRÍGUEZ RODÍGUEZ, E. (2017): "El despido colectivo frente a la flexibilidad interna", *RDS*, núm. 79, pp. 37 ss.

⁴⁰ Entre ellos, II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012-14 (BOE 6-2-2012), sustituido por el III Acuerdo 2015-2017 (BOE 20-6-2015).

Víctor Garrido
Isidor Boix

Las cadenas de suministro en la acción
sindical global



At Leisure. Alice Bailly.

En la globalización: ¿sindicalismo global? La respuesta puede parecer obvia, pero consideramos que no lo es. Porque no está claro, en sus contenidos y en su traducción en acción colectiva, qué es, más allá de los tópicos, el "sindicalismo global". Sobre ello aportamos algunas reflexiones y algunas referencias a nuestra experiencia, primero desde FITEQA-CCOO, luego desde CCOO-Industria, para subrayar que efectivamente en la globalización se precisa un gobierno, o gobernanza, global con incidencia eficaz en la defensa de la dignidad del trabajo en el mundo. El sindicalismo tiene mucho interés en tal objetivo y mucho que decir, y hacer, al respecto. Pero para intervenir con eficacia es necesario un serio esfuerzo de reflexión y de iniciativa, para lo que nos parecen de utilidad algunas consideraciones orientadas a las cadenas de suministro de las multinacionales y derivadas de nuestra actividad en responsabilidades sindicales a ello vinculadas, particularmente desde la coordinación sindical del Acuerdo Marco Global de IndustriALL Global Union con INDITEX.

DESDE hace algunos meses, no muchos, la globalización y la acción sindical aparecen conscientemente vinculadas en las propuestas de la mayoría de organizaciones sindicales, desbordando ya las proclamas en el papel o en las redes que todo lo aguantan. Sin embargo, no siempre se traducen aún en proyectos responsablemente asumidos.

A este indudable avance sin duda han contribuido tragedias como el hundimiento del edificio industrial de Rana Plaza en Bangladesh (con la muerte de más de 1.100 trabajadores, mujeres la gran mayoría), la larga ya movilización de la clase trabajadora de Camboya por un salario mínimo “decente”, o de Turquía y tantos otros países por la libertad sindical, así como la conquista de muy importantes aumentos de sus salarios mínimos en China y en Vietnam, también en Polonia.

Seguramente en esta toma de conciencia y en el impulso de nuevas iniciativas ha incidido también que desde las organizaciones sindicales supranacionales se ha empezado a considerar como un espacio que merece una particular atención el de la actividad industrial y comercial, el empleo y sus condiciones, en las cadenas de suministro de las empresas multinacionales. Causa, y efecto, de este fenómeno ha sido que desde la OIT se haya entendido que hay que prestarle atención, dedicando en 2016 una sesión de su Conferencia anual al “trabajo decente en las cadenas de suministro”¹, y realizando en 2017 una reunión de expertos sobre las “Zonas Francas Industriales”² en las que establecen sus terminales muchas de las cadenas mundiales de suministro de las multinacionales.

A todo ello podrían sumarse los ya numerosos seminarios y simposiums, institucionales y académicos, que abordan esta problemática, así como la proliferación de

¹ <http://iboix.blogspot.com.es/2016/07/a-proposito-de-la-resolucion-de-la.html>

² <http://www.industria.ccoo.es/>

referencias en normas supranacionales como el Global Compact de las NNUU, la Declaración de la OCDE sobre las multinacionales, o la Guía para la “debida diligencia” en las cadenas de suministro del textil y el calzado. También sellos de diversas instituciones y compromisos unilaterales, más o menos efectivos, de muchas multinacionales, acompañadas ya por unos pocos Acuerdos Marco Globales firmados por algunas multinacionales con las organizaciones sindicales supranacionales. Y en España la recién iniciada andadura del “Foro Social de la Industria de la Moda” (presentado públicamente el pasado 12 de abril en el Consejo Económico y Social) integrado por sindicatos, ONG, grandes empresas y organizaciones empresariales del sector, uno de cuyos grupos de trabajo es precisamente el relativo a las cadenas mundiales de suministro.

Asumiendo la significación de lo señalado, y ante la falta aún de normas eficaces para garantizar un trabajo decente en este mundo globalizado, es necesario señalar que lo decisivo ha sido, y sobre todo debe ser, la acción sindical desde los dos polos: la cabecera de las multinacionales y los eslabones sindicales de las sucesivas subcontrataciones a lo largo de tales cadenas de suministro.

1. ALGUNOS DATOS DE REFERENCIA

Según estimaciones de la Confederación Sindical Internacional, CSI, en torno a la mitad de la clase trabajadora mundial está vinculada a la actividad de producción y distribución, en sus cadenas de valor, de las multinacionales, aunque sólo el 3% se integra en sus propias plantillas formales. La actividad de tal estructura empresarial supone el 60% del valor producido y el 80% del comercio global entre países.

Las economías “avanzadas”, las de los países del Norte social y casi geográfico, suponen en este momento aproximadamente el 50% del PIB mundial, siendo el otro 50% el de los países “emergentes”, en desigual pero potente progreso. Con la perspectiva de que, de entre éstos, China e India pueden llegar al 50% del PIB mundial a mediados de este siglo, recuperando el protagonismo que ejercían, aunque en un contexto muy distinto, a comienzos del siglo XIX.

Son datos también a no olvidar los salarios mínimos de la economía “formal” (no siempre efectivos) que nos aportan las legislaciones de países como China (hoy en torno a los 300€ mensuales cuando en 2006 estaba en torno a los 45), Vietnam (en torno a los 150€ hoy, por 38 en 2007), 68€ en Bangladesh (20 en 2010), o 215€ en Bulgaria (país, no se olvide, de la Unión Europea). Todo ello frente a los 1.500€

de Alemania y otros similares y aún superiores de otros países del referido Norte. Podríamos añadir que para conseguir aumentar estas retribuciones en torno a un 25%, en muchos de los países emergentes las jornadas de trabajo pueden superar las 3.000 horas anuales.

Y son datos aún los más de 1.100 trabajadores muertos en el antes referido “homicidio industrial” de Rana Plaza de Dacca, en Bangladesh, la mañana del 24 de abril de 2013, o el sistema de “contratación” de las hilaturas de algodón de la India denominado Sumangali, aplicable a niñas y adolescentes de 12 a 18 años con contratos “de aprendizaje” de 3 años y con retribuciones en torno a 90€ al mes, de los que el empresario retiene la mitad para entregárselo al término de estos 36 meses para que dispongan de una “dote” para su boda, en el supuesto de que hayan soportado este periodo sin huir, o sin suicidarse, como sucede en no pocos casos. A ello hay que sumar las violaciones de los derechos fundamentales del trabajo, en primer lugar el de libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, frecuentes en este mundo “emergente”; derechos por otra parte no siempre respetados en los “avanzados”, en una interrelación sobre la que luego volveremos.

Como tendencias del capitalismo global hay que señalar la importante entrada de fondos de inversión en el capital de las empresas multinacionales, más orientadas a los inmediatos beneficios financieros que al desarrollo de la economía productiva; o la del capital chino en las grandes empresas del automóvil (Mercedes, Volvo, Lotus), o la del indio en otras (Jaguar, Land Rover y el acero mundial).

Dato también de nuestra realidad lo constituye la generalizada crisis de confianza en las instituciones políticas y sociales de la que no nos salvamos las organizaciones sindicales, con una tendencia a la individualización a todos los niveles de los intereses de grupo manifestada en las relaciones laborales. O las tendencias de antiglobalización reaccionaria que se expresan en fenómenos como Trump, Le Pen, Grillo, el Brexit, Orban el húngaro, etc..., así como el chovinismo y la xenofobia que están manchando también al sindicalismo y sobre lo que luego volveremos.

Un reciente toque de atención sobre los desafíos que hoy se plantean al sindicalismo de clase lo constituye la noticia (<http://lopezbullablogspot.com.es/2018/04/alerta-sindicatos-contra-la-inercia.html>) de la penetración de planteamientos nazis y xenófobos en el sindicalismo alemán, traducido en el hecho de que en torno al 15% de los trabajadores sindicados hayan votado al partido filonazi “Alternativa por Alemania” y que en las grandes empresas del automóvil germanas haya irrumpido recientemente un nuevo sindicato “Centro Automóvil”, dirigido por neonazis.

2. SINDICALISMO GLOBAL. ¿EXISTE? ¿QUÉ ES, O QUÉ PODRÍA SER?

Probablemente, para acertar en las respuestas a tales preguntas, sea necesaria una primera referencia a la necesidad de un “gobierno global”. Si consideramos, como seguramente hacemos bastantes colectivos institucionales y sociales (entre ellos el sindical, es decir, la clase trabajadora organizada), que tal gobierno sea efectivamente necesario como instrumento eficaz para incidir en una “gobernanza global”, tendremos que preguntarnos si para ello se precisa un “sindicalismo global”.

La lucha por el empleo digno sigue de rabiosa actualidad y cobra un especial sentido en esta etapa de evolución y cambios en las relaciones del trabajo global, y es, por ello, un elemento central de la gobernanza global. Se trata de dar respuesta a estos cambios, afirmando y reivindicando que otra globalización es posible, y necesaria, para garantizar los derechos de todas las personas en el mundo, reequilibrándolo para conseguirlo.

Referencia para abordarlo ha de ser la inexistencia en este momento de un ordenamiento jurídico global eficaz, en lo que inciden las evidentes limitaciones de las instancias globales y que en otros momentos hemos ya resumido con la expresión “la OIT no puede, la OMC no quiere”. Se están ciertamente dando algunos pasos, tímidos aún, como expresa el hecho de que, como ya mencionamos antes, por primera vez la OIT haya abordado el tema de las cadenas de suministro, en su Conferencia anual de 2016, y a finales de 2017 haya realizado una primera reunión de expertos sobre las Zonas Francas Industriales. La mayoría de indicaciones supranacionales son no vinculantes, como ya hemos señalado antes, aunque a nivel nacional aparecen ya algunas normas de obligada aplicación, como la Ley francesa de la debida vigilancia en las cadenas de suministro de sus multinacionales, y el Parlamento europeo instó en 2017 a la Comisión Europea a legislar sobre la cuestión.

Podríamos añadir la inexistencia de un, evidentemente posible, “Tribunal Laboral Internacional”, como lo hay penal. En tal sentido podría sin embargo entenderse la tímida propuesta institucional europea, anunciada por Jean-Claude Juncker en su discurso sobre “el estado de la Unión” el 13 de septiembre de 2017, para avanzar hacia una **Autoridad Laboral Europea**, aunque sus objetivos aparezcan de entrada limitados a “evitar el *dumping social y salarial transfronterizo*”.

Para responder a las preguntas con las que encabezamos este apartado deberíamos desprendernos de afirmativas y superficiales convicciones sobre el “sindicalismo global” que pueden parecer obvias. Existirá sindicalismo “global” si se plantea conscientemente, si actúa como tal. Para valorarlo hay que partir de que al sindica-

lismo parece interesarle efectivamente incidir en la globalización, no tanto porque de vez en cuando se la menciona como una de las causas de todos nuestros males, sino más bien, con más rigor, porque nuestro globalizado mundo es el marco en el que se desarrollan estrechamente interrelacionadas las cuestiones claves para el devenir humano, las que tienen por tanto una decisiva incidencia en las condiciones de vida y también de trabajo.

Pero, ¿de qué sindicalismo hablamos? ¿Del nacional, del de empresa, del supranacional...?

Para acertar en la respuesta, consideramos necesario una breve incursión en los conceptos más elementales sobre sindicalismo. Partiendo de la consideración académica de que “el sindicalismo” es una **organización de intereses**, de los intereses del colectivo de trabajadores en el ámbito considerado. Y definidos los “trabajadores” por el concepto marxista, bien resumido en el artículo 1 de nuestro Estatuto de los Trabajadores, como las personas “...*que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario...*”

Existirá pues sindicalismo, o bases para su existencia, en aquellos ámbitos en los que pueden haber intereses comunes del colectivo de la clase trabajadora. Y habrá sindicalismo global si se dan intereses globales para el conjunto de la clase trabajadora mundial, lo que quizás ya no es tan obvio, sobre todo si abordamos los evidentes conflictos de intereses más bien contrapuestos entre los trabajadores de los diversos ámbitos integrados dentro del global. Y no estamos hablando de problemas menores. En todo caso, algunas observaciones al respecto:

- Intereses sin duda contradictorios son los procesos de deslocalización-relocalización que suponen pérdidas de empleo en unos centros de trabajo para crearlos en otros. O las tensiones entre sindicatos de distintas filiales de una misma multinacional cuando se discute donde se realizan nuevas inversiones o donde se fabrican determinados productos. O el apoyo sindical a medidas antidumping contra productos fabricados en otro país que pueden bloquear su producción y generar serias crisis de empleo en éste, sin discusión sindical previa entre los sindicatos del país comprador con los del país vendedor y sin la posible intervención de dirección y mediación sindical desde la instancia de la estructura sindical de nivel superior. O el apoyo de colectivos de trabajadores de un país a las medidas contra la inmigración de sus gobiernos. O contra los inmigrantes que han logrado salvar las barreras. Y no son problemas menores.

- Por significativos que sean tales intereses contradictorios no deben llevar a olvidar los que entendemos como intereses comunes, y por ello solidarios. Desde el interés por un mundo “sostenible”, social y ambientalmente (lo que incluye el “trabajo decente”), los derechos básicos humanos (entre ellos los laborales), hasta la solidaridad cuando los intereses particulares enfrentan a una misma empresa, a la misma multinacional.

Sin embargo, las dificultades que se plantean para determinar tales intereses comunes exigen que nos planteemos cómo concretarlos. El solo apunte a los intereses contradictorios señala ya que estos intereses comunes no pueden ser resultado de la simple “suma” de los intereses particulares de cada colectivo menor que integre el colectivo de mayor ámbito. Suma no, pero sí su síntesis, cuya elaboración, devolución a los colectivos menores y traducción en práctica sindical conjunta, exige la existencia de formas superiores de organización y su adecuada función dirigente. Intereses y órganos de dirección superiores capaces para ello de concitar la confianza de los representados, de tutelar los intereses particulares de éstos, también los contradictorios, en relación con los cuales en algunas ocasiones deberán mediar.

Para completar esta necesaria referencia a los intereses colectivos en los diversos ámbitos de organización de la clase trabajadora hasta el global, es necesario detenernos aún en el propio concepto de solidaridad para no limitarlo a su vertiente “altruista” (cuando pensamos en los supuestamente o efectivamente privilegiados), así como al evidente interés “egoísta” (cuando nos referimos a los beneficiados por la práctica solidaria). Nos referimos a la solidaridad “interesada” de los primeros, de los que la practican, pues sin esta componente de su interés propio difícilmente se desarrollará una solidaridad eficaz. Esta consideración parte esencialmente de la idea de que quienes están en una posición de ventaja, de privilegio, tienen un evidente interés propio en no quedar aislados, porque el aislamiento les debilita; están interesados en que se generalicen los derechos para no ver mermados los propios. Se trata de una consideración que es válida desde la sección de la fábrica o la filial de la multinacional en mejores condiciones respecto al resto de su propia empresa, hasta el país o el colectivo social que en el ámbito mundial pueda considerarse privilegiado.

Para esta reflexión sobre intereses comunes y contradictorios es elocuente nuestra directa experiencia de su discusión con las dirigentes sindicales de las trabajadoras de las fábricas gallegas de Inditex. Tras explicar, en los primeros años de este siglo, nuestra intervención sindical para defender el trabajo decente en las fábricas de Marruecos, proveedoras de las marcas de la multinacional española, una delegada de CCOO nos planteó que *“muy bien, pero quizás que os ocuparais más de*

nuestras condiciones de trabajo en Galicia, de mis problemas de espalda, ...”, a lo que otra dirigente sindical de estas fábricas fue la que le respondió: *“está bien lo que hacen, porque cuanto mejor salario cobren las trabajadoras de Marruecos, o de China, menor riesgo tenemos de perder nuestro puesto de trabajo en Galicia”*. A esta consideración podríamos añadir otra referencia: la mejora de condiciones de trabajo en los países emergentes mejora también su capacidad de compra de los productos de los países más desarrollados.

En definitiva, la solidaridad de los que han de practicarla será más eficaz cuanto mejor entiendan que a ellos mismos les interesa. Porque efectivamente les interesa.

3. CARENCIAS, Y ALGUNOS MÉRITOS, DEL SINDICALISMO SUPRANACIONAL

Es conveniente abordar los problemas del sindicalismo supranacional desde casos concretos que ilustran, y justifican, opiniones. Los hay, y muchos, desde la perspectiva del sindicalismo global. Algunos queremos aportar, correspondientes a este año 2018.

Uno, el caso ROY ROBSON, una multinacional alemana del vestido con fábricas proveedoras en Turquía y en países de la Europa del Este. Recientemente se han producido de nuevo en una de estas fábricas turcas, situada en Esmirna, despidos de sindicalistas de Teksif, el principal sindicato turco del ramo. Hemos sabido del problema por una denuncia de la Federación sindical internacional, IndustriALL Global Union, pero no se ha hecho pública ninguna denuncia, ni acción sindical al respecto, del sindicato alemán de la cabecera de esta multinacional.

Otro caso preocupante lo constituye la iniciativa sindical en las fábricas alemanas y francesas de las multinacionales SIEMENS y ALSTOM, recientemente fusionadas. Ha sido ésta una operación empresarial, de reestructuración industrial y financiera, que inevitablemente plantea, como todas las fusiones, problemas de empleo. Supimos de una propuesta de CCOO-Industria, pues en España tenemos también fábricas de ambas multinacionales, planteando algo que parece obvio: la necesidad de la coordinación sindical europea de tal problemática, proponiendo una acción sindical conjunta. Nada sorprendente la propuesta, pero sí lo fue conocer que en las fábricas alemanas y francesas, desde la cabecera de ambas multinacionales, los correspondientes sindicatos de empresa habían bloqueado la posibilidad de toda iniciativa sindical supranacional conjunta hasta terminar sus propias negociaciones para garantizar el empleo en sus centros de trabajo alemanes y franceses. Y, mientras, obediente, no se produjo ninguna iniciativa de la correspondiente Federación Sin-

dical europea. Situaciones similares conocidas se han vivido en 2017 en Serbia con proveedores de Volkswagen, en Indonesia con proveedores de Freeport y Mitsubishi, en Sudáfrica con proveedores de General Motors... También con la incapacidad de convocar estos últimos años una sola manifestación sindical europea de solidaridad con los inmigrantes, contra la xenofobia, ante la creciente dimensión del tema, y con experiencias tan positivas como el medio millón de manifestantes en Barcelona el 18 de febrero de 2017.

Estas experiencias enlazan con un problema de fondo de los Comités de Empresa Europeos en los que, más allá de su evidente interés sindical, se manifiestan no solo las limitaciones derivadas de la propia Directiva, sino una práctica en la que demasiadas veces priman los intereses corporativos de país, sin una voluntad o capacidad de dirección, y de corrección cuando sea preciso, desde las estructuras sindicales europeas.

A todo ello cabe añadir problemas del sindicalismo europeo que hoy pueden considerarse casi endémicos. Uno, el del “salario mínimo europeo”, problema no secundario si recordamos que el de Bulgaria está en torno a los 215€ mensuales (claramente inferior al de Turquía, también al de China) y el de Alemania o Francia en torno a los 1.500. La discusión se planteó abiertamente en los Congresos de la Confederación Europea de Sindicatos de Sevilla (2007) y Atenas (2011), sin que en ellos fuera posible concretar líneas de acción sindical al respecto, y con el posterior silencio hasta ahora. O las reticencias para abordar la posible negociación colectiva europea, particularmente en torno a los derechos básicos del trabajo. Resistencias sindicales que se manifiestan como tendencias al aislamiento por parte de los sindicatos más fuertes y de los países con mejores condiciones de trabajo, como es el caso de los países nórdicos europeos.

Aparece también el miedo de algunos sindicatos a que los acuerdos supranacionales, que difícilmente pueden alcanzar los niveles máximos conquistados en los países de vanguardia, supongan un freno para sus propias condiciones de trabajo y de vida nacionales. El riesgo seguramente existe, pero no tanto derivado de un acuerdo sindical supranacional (que siempre deberá tener un carácter de acuerdo marco de mínimos precisamente para subir el suelo de las reivindicaciones), sino de las implicaciones que la propia globalización conlleva, entre ellas la tendencia al aislamiento de los sectores de vanguardia.

Se trata, pues, de problemas sindicales que hemos de suponer que podremos superar desde el propio sindicalismo, y a lo que sin duda estamos en condiciones de contribuir desde CCOO.

Resulta asimismo preocupante que cuando se abordan cuestiones de los derechos laborales transnacionales, como en relación con la reciente proclama institucional del denominado “Pilar Europeo de Derechos Sociales” (17 de noviembre de 2017 en el Parlamento Europeo), el texto oficial parece referirse a una Europa sin conexión con el mundo, con olvido, también desde el sindicalismo europeo al analizarlo, de la estrecha interrelación de los derechos del trabajo en Europa con el trabajo decente en el mundo, particularmente en las cadenas de suministro de las multinacionales europeas. Quizás convendría resucitar, con ocasión de tales reflexiones, el “Nuevo Internacionalismo Sindical” proclamado por Guy Ryder, entonces Secretario General de la Confederación Sindical Internacional, en su Congreso Constituyente de 2006. Y del que nunca más se supo. Tal objetivo debería significar el avance hacia las necesarias estructuras sindicales supranacionales que superaran su actual función de “coordinadoras” para convertirse en eficaces órganos de dirección, para lo cual seguramente deberían olvidarse los cupos nacionales o regionales. Su capacidad de dirección y decisión solo podrá ser resultante de una efectiva delegación de poderes, de soberanía, desde los sindicalismos nacionales..., asumiendo desde tales órganos de dirección supranacionales el valor de los intereses sindicales comunes, globales, a los que antes nos hemos referido.

En la misma línea de preocupación cabe señalar el habitual escaso nivel de participación en la jornada de acción sindical anual del 7 de octubre, nada menos que una “jornada de acción sindical mundial por el trabajo decente” convocada por la Confederación Sindical Internacional en su Congreso fundacional de 2006.

Negativas experiencias todas ellas que provocan repetidamente la nostalgia por la positiva negociación de la reestructuración europea de las fábricas de General Motors en 1999, cuando la Federación Sindical Europea del Metal jugó un importante y decisivo papel de dirección y coordinación sindical desde un planteamiento unitario y solidario europeo. Una referencia positiva ésta a la que hoy es necesario incorporar algunas recientes respuestas sindicales, como las diversas iniciativas solidarias del sindicalismo alemán de IG Metall con movilizaciones en proveedoras turcas de sus fábricas, o del sindicalismo de FIAT en relación con proveedores de Serbia. Cabe señalar también una progresiva, tímida aún, asunción del problema en las estructuras sindicales europeas.

4. POR EL “TRABAJO DECENTE” EN EL MUNDO. INCIDENCIA SINDICAL EN LAS POLÍTICAS EMPRESARIALES DE “RESPONSABILIDAD SOCIAL”. UNA EXPERIENCIA DE SINDICALISMO GLOBAL POR PARTE DE CCOO

Desde nuestro convencimiento de que el sindicalismo no es sólo un espectador y comentarista de los males del mundo (aunque a veces parece que prefiera señalar lo que deben hacer los otros olvidando sus propias responsabilidades), queremos aportar algunas ideas y propuestas, alguna experiencia, en relación con la necesaria intervención sindical en la lucha por la dignidad del trabajo en el mundo, particularmente en relación con las condiciones de trabajo en las cadenas de suministro, para cerrar luego estas notas con algunas propuestas de trabajo.

Asumiendo la existencia de intereses sindicales globales, así como la importancia y necesidad de incidir eficazmente en las condiciones de vida y de trabajo en el mundo, lo esencial será establecer la “plataforma reivindicativa” con los objetivos sindicales prioritarios, entre los que la lucha por los derechos sindicales y su pleno ejercicio han de ser elementos centrales. Reivindicaciones para su defensa, para su negociación con instituciones de administración pública y empresariales globales, para alcanzar acuerdos y luego desarrollar su aplicación.

Estamos hablando de una posible, necesaria, “negociación colectiva global”, ante la que es ineludible ser conscientes de la inexistencia de un adecuado marco formal, aunque de hecho apenas reivindicado, lo que exige plantearse cómo incidir en ello.

Sin un ordenamiento jurídico global eficaz, sin un marco estable de negociación colectiva en tal ámbito, la experiencia nos indica que el espacio más favorable hoy es el de la “responsabilidad social empresarial”³, asumiendo sus no tan positivos inicios desde su original preocupación por la “reputación” empresarial, y su pretensión de “voluntariedad”, es decir “unilateralidad”. A ello podría aún sumarse otro reproche, el intento de algunas empresas de desplazar a este ámbito materias que lo habían sido de negociación colectiva.

Pero hace ya algunos años que hemos superado desde el sindicalismo el debate como espectadores sobre la “Responsabilidad Social” de las empresas. La existencia de más de 100 Acuerdos Marco Globales; el Acuerdo de Bangladesh sobre la estructura y seguridad de edificios y prevención de incendios, el proyecto ACT impul-

³ Confusamente definida inicialmente por la Comisión Europea en un “Libro Verde” que priorizaba la “voluntariedad”, para concretar un claro avance conceptual al referirla luego a la responsabilidad por el *“impacto de la actividad de la empresa”* en su comunicación COM 2011-681.

sando la negociación colectiva en países de las cadenas de suministro textiles, permiten afirmar que hemos entrado en una nueva etapa, que la “contractualidad” ha desbordado ya la unilateralidad en la interlocución, muchas veces ya “negociación”, por la dignidad del trabajo en el mundo.

A ello se suma el reciente arranque en España de un “Foro Social de la Industria de la Moda” como marco de debate, intercambio de experiencias e iniciativas conjuntas, de sindicatos, ONG y otras organizaciones de la sociedad civil, junto con empresas y organizaciones empresariales.

Esta nueva etapa en la política y práctica de la “responsabilidad social empresarial” no nos lleva a olvidar que frente a los mencionados más de 100 Acuerdos Marco (y algunos de ellos limitados aún a la matriz y sus filiales, ignorando su cadena de suministro) hay más de 10.000 compromisos de RSC empresariales unilaterales, o que demasiadas grandes multinacionales con importante presencia sindical en las casas matrices no sólo no tienen concluido ningún Acuerdo Marco Global para su cadena de suministro, sino que ni siquiera se conocen propuestas sindicales al respecto. O que tampoco se conocen claras iniciativas de las estructuras sindicales supranacionales para superar tales deficiencias. Pero lo antes indicado significa que la muralla que impedía la entrada sindical en esta materia presenta ya importantes grietas que permiten positivas incursiones sociales.

Aunque hemos publicado ya numerosos informes al respecto (el de conjunto puede encontrarse en <http://industria.ccoo.es/5ffa04a491584d076248dacd7957aeac000060.pdf>), queremos dejar constancia aquí de la experiencia de una práctica eficaz de sindicalismo global desde FITEQA-CCOO y luego desde CCOO-Industria. Nos referimos al Acuerdo Marco Global con Inditex, suscrito en 2007, ratificado en 2014, con un trabajo sindical que se inició en 2002 y cuyos elementos esenciales pueden resumirse en lo siguiente:

- Inditex, con 8 marcas de ropa distintas, de las que fabrica unos 1.200 millones de piezas al año, tiene para ello una cadena mundial de suministro de más de 6.500 fábricas en unos 50 países en las que trabajan más de 2 millones de personas (de ellas más de 300.000 en Bangladesh, más de 250.000 en China, más de 100.000 en Turquía, en Vietnam, y en la India...)
- En 2002 iniciamos la intervención sindical en la RSC de Inditex con dos ejes:
 - o Una continua información y debate sindicales con las trabajadoras de las fábricas gallegas de Inditex, ampliándolo luego a los centros de logística, y

- o Una continua exigencia a la empresa de información y seguimiento de la aplicación de los entonces aún unilaterales compromisos de responsabilidad social, abordando los problemas que se iban planteando, acompañado ya de una propuesta de “Acuerdo Marco”, pero sin esperar a su conclusión para el impulso de la intervención sindical.
- Así, después de 5 años de este trabajo sindical, se fraguó el “Acuerdo Marco Internacional” en 2007 de Inditex con la entonces “Federación Sindical Internacional de los Trabajadores del Textil-Vestuario-Cuero”, para reafirmarlo en 2014 como “Acuerdo Marco Global” con la nueva Federación Internacional “IndustriALL Global Union” en cuya creación participó la del Textil-Vestuario-Cuero. Los ejes básicos del Acuerdo Marco fueron:
 - o La afirmación de los derechos básicos del trabajo en toda la cadena de suministro, hasta su último eslabón de subcontratación, detallando los compromisos empresariales que pudieran ser esenciales al respecto,
 - o Información al sindicalismo global, y a su través al local, de todos los centros de trabajo (más de 6.500 en 2017) de su cadena mundial de suministro, así como del balance de cumplimiento de sus compromisos, ahora ya pactados, de responsabilidad social y de los problemas que al respecto se plantearan. Y, para contribuir a ello,
 - o Derecho del sindicalismo global y local al acceso a todos estos centros de trabajo.
- Los principales hitos de esta experiencia se pueden concretar como:
 - o Positiva solución de los conflictos detectados en relación con la violación de la libertad sindical y otros derechos laborales fundamentales, particularmente en las fábricas proveedoras en las que Inditex tenía una producción importante.
 - o Visita de más de 100 fábricas en los principales países de la cadena de producción (Argentina, Brasil, Portugal, Bulgaria, Marruecos, Túnez, Turquía, India, China, Camboya y Vietnam) junto con los sindicatos locales para establecer un método de trabajo piloto en la actividad de éstos.

- o Formación sindical-empresarial en la cadena de suministros, con seminarios para abordar la relación del AMG con la legislación del país y los Convenios de la OIT, primero paralelos y finalmente conjuntos con sindicalistas y directivos de las empresas de la misma. Con la particularidad de la elección de los trabajadores participantes en fábricas sin aún presencia sindical.
- o Participación de Inditex, impulsada y seguida sindicalmente, en iniciativas y acuerdos internacionales como el Acuerdo de Bangladesh, la iniciativa ACT, la campaña contra el Sumangali, los refugiados sirios en Turquía...
- o Aportación de la experiencia de este AMG a múltiples foros institucionales y académicos, esencialmente de España y Europa, así como de la OIT (Conferencia anual de 2016 y reunión de Expertos sobre Zonas Franca Industriales de 2017), UE, OCDE, Committee on Workers' Capital...

En el ámbito de las multinacionales españolas de la industria de la moda, cabe señalar un trabajo desarrollado en los últimos años, y en la misma línea aquí señalada, con MANGO (con la que hay ya un preacuerdo para el seguimiento sindical desde CCOO-Industria de su cadena de suministro) y EL CORTE INGLÉS, abierto también con otras multinacionales del sector.

Aunque el ámbito de la industria de la moda ha sido en el que hemos desarrollado con mayor dedicación y eficacia estas orientaciones de trabajo, es necesario señalar otros en los que también hemos desarrollado tales iniciativas. Así ha sido con REP-SOL en relación con la problemática de los pueblos indígenas en sus instalaciones de exploración y explotación en Latinoamérica y con una Red Sindical España-Latinoamérica; con GAMESA a través de un Acuerdo Marco Global; con las cadenas de suministro de las multinacionales del automóvil en el Magreb. También consiguiendo acuerdos de seguimiento sindical de los compromisos empresariales de RSC en los Convenios sectoriales estatales de la Industria Química (arts. 69 y 70) y del Textil-Confección (art. 76).

5. ALGUNAS CONSIDERACIONES Y UNA PROPUESTA PARA IMPULSAR EL SINDICALISMO GLOBAL DESDE LA ACCIÓN SINDICAL DIARIA

Partimos de las consideraciones que anteceden en el sentido de que desde el sindicalismo, como solidaridad organizada, la solidaridad en defensa de los derechos

fundamentales del trabajo en todo el planeta interesa tanto a los directamente beneficiados como a los que la practican. Interés para impulsar un modelo de desarrollo sostenible en una globalización que lo sea, lo que requiere un reequilibrio mundial en el que evitar el riesgo de aislamiento de los hoy “privilegiados”, o los menos perjudicados aún por las peores tendencias globalizadoras y las más reaccionarias de la antiglobalización. Interés sindical con la más favorable posibilidad de asumir este reto más general desde el sindicalismo por sus raíces más insertadas en la realidad que las de otras formas de organización social.

La CSI ha establecido cinco objetivos básicos en las cadenas mundiales de suministro:

- **Transparencia de la cadena de suministro:** saber con quién se concluye un contrato de producción para la subcontratación de la actividad empresarial, dándolo a conocer públicamente,
- **Trabajo seguro:** inspeccionar las plantas de trabajo, corrigiendo las situaciones de peligro, reconocer el derecho de los trabajadores/as a contar con comités de seguridad y facilitar su organización,
- **Seguridad del empleo:** poner fin a los contratos a corto plazo, vinculando estabilidad de la actividad con estabilidad en la contratación,
- **Salarios mínimos vitales:** pagar salarios que permitan a las personas vivir con dignidad, impulsando la negociación colectiva para lograrlo,
- **Libertad Sindical y Negociación Colectiva:** como derechos básicos e instrumentos necesarios para conseguir salarios y condiciones de trabajo decente.

En esta perspectiva corresponde una responsabilidad prioritaria al sindicalismo de las casas matriz de las multinacionales así como a las organizaciones sindicales supranacionales en el impulso de tal responsabilidad, entendiendo que en ningún caso su iniciativa sindical solidaria debe confundirse con un negativo ejercicio de “paternalismo sindical” que suponga ahogar la iniciativa y la específica responsabilidad de los sindicatos de cada país. Responsabilidad también de todos los colectivos sindicales para establecer los intereses comunes en su ámbito y organizar en torno a ellos al correspondiente colectivo de la clase trabajadora.

En este contexto apuntamos un breve esquema de trabajo sindical, de propuesta y de reivindicación y negociación, **desde la cabecera de todas las multinacionales:**

- **Establecimiento de diversos “mapas”:**
 - **Trazabilidad de la cadena de suministro: Mapa industrial y comercial de toda la cadena de valor de cada empresa multinacional**, con todos los centros de trabajo de su cadena de suministro (matriz y filiales, así como todas las fábricas y talleres a las que se subcontrata parte de la producción), también de distribución (logística y centros de venta propios o franquiciados).
 - **Mapa de los Grupos de Interés**, es decir de los colectivos impactados por la actividad empresarial, con el reconocimiento como tales por parte de la multinacional y por tanto de su intervención en los contenidos concretos, la aplicación y seguimiento de los compromisos empresariales de responsabilidad social, tanto de los pactados como de los unilaterales.
 - **Mapa de riesgos sociales y medioambientales de la actividad empresarial** a los que hacer frente, de sus contenidos y de su ubicación geográfica, así como de su manifestación, control y corrección en la última etapa.
- **Balance de los compromisos de responsabilidad social de la multinacional y de su cumplimiento.** Compromisos unilaterales y/o pactados con los Grupos de Interés, con expresa referencia a los problemas, conflictos, infracciones..., detectados o denunciados de la última etapa y de cómo se abordaron y resolvieron.
- **Elaboración de un esquema de Acuerdo Marco Global, a presentar para su discusión, negociación y eventual acuerdo, a la dirección de la multinacional.**

Y algunas consideraciones para afrontarlo:

- Es evidente que la globalización supone un reto, y no menor, tanto para el sindicalismo global (es su específico ámbito) como para el local (de ello depende también la correcta solución de los problemas de cada día). En la globalización están en juego los intereses de las organizaciones a todos los niveles, particularmente de una organización de intereses globalmente interrelacionados como es el sindicalismo.

- Los objetivos indicados interesan a todos los eslabones sindicales de la cadena de valor de las multinacionales, desde la cabecera, desde la casa matriz, hasta su último eslabón, aunque es evidente que la responsabilidad no es la misma, tampoco su concreta traducción. Mayor responsabilidad siempre en la cabecera por la proximidad a los propios órganos de decisión empresarial de la multinacional, también por la posición en general privilegiada del sindicalismo en tal ámbito en cuanto a condiciones de trabajo.
- Para abordarlo es imprescindible que se entienda que la solidaridad a lo largo de toda la cadena de valor interesa a todos, a los que la reciben, pero también a quienes la practican, o deberían practicarla.
- Es necesario que para todo ello se conozca, se asuma y se establezca la relación directa entre los intereses globales y los inmediatos, los de cada día, la relación entre la acción sindical global y la acción sindical diaria.

Probablemente nos encontremos en una fase de transición, quizás no esté muy claro hacia donde, pero seguramente hoy es ya evidente que el sindicalismo mucho tiene que decir, y hacer, en este momento en la defensa del trabajo, de la vida decente en nuestro mundo globalizado.

Victoria A. Ferrer
Rafael Borrás
Esperanza Bosch

Los retos para conseguir una igualdad
efectiva de oportunidades entre mujeres
y hombres en el trabajo



Fuente en un jardín. Alice Bailly.

La igualdad formal es ya una realidad en la legislación de ciertos países, pero la igualdad real o efectiva está aún lejos de serlo, especialmente en el ámbito del trabajo, el poder económico y político y la toma de decisiones.

En este texto se analizan algunos condicionantes que, en el contexto español, frenan la consecución de la plena igualdad efectiva de oportunidades y hombres en el trabajo (la división sexual del trabajo, la doble jornada, la segregación horizontal y vertical, y las discriminaciones que de ellas se derivan), y se aporta una breve reflexión sobre lo que pudo suponer al respecto, y ha supuesto de facto, la LO 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

A partir de ahí, se presentan algunas propuestas para revertir las desigualdades identificadas.

INTRODUCCIÓN

EL Informe de Desarrollo Humano 2015 (PNUD, 2015) muestra que, de todo el trabajo mundial, el 52% es realizado por mujeres y el 48% por varones. Pero este dato general es, ciertamente, engañoso y necesita de un análisis mucho más detallado que muestra cómo, de cada 3 horas de trabajo remunerado, 2 son trabajadas por hombres y 1 por mujeres; mientras que, de cada 4 horas de trabajo no remunerado, 1 hora es trabajada por hombres y 3 por mujeres. Es decir, aunque a primera vista pudiera parecer que el trabajo está repartido de un modo equitativo (aproximadamente, 50-50), lo cierto es que existen importantes diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres.

De un modo similar, si nos centramos en la realidad de España, una primera aproximación indicaría que la participación de las mujeres en el mundo del trabajo remunerado se ha caracterizado por una evolución muy positiva, con un recorrido que, en apenas 30 años, nos ha llevado de un panorama de exclusión (cuando en la época previa a la Constitución de 1978 estaba prohibido por ley para ellas el acceso a amplios segmentos del mercado laboral) hasta una situación de plena igualdad formal, que se explicita por primera vez en el artículo 14 de la mencionada Constitución, y se desarrolla en diferentes normativas y leyes en las décadas posteriores.

Sin embargo, este camino, de aparentes luces, tiene también muchas sombras, hasta el punto de que esa igualdad formal entre mujeres y hombres, consagrada en el ordenamiento legislativo y jurídico español, no se ha traducido, hasta la fecha, en una igualdad real o efectiva. Sin entrar en el detalle de analizar las estadísticas laborales¹, los índices internacionales elaborados para medir la igualdad/desigualdad ejemplifican adecuadamente esta realidad:

¹ La Encuesta de Población Activa (EPA, http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595) es una de las fuentes más importantes en las que obtener amplia y cumplida información sobre el mercado de trabajo en España, y ofrece múltiples ejemplos de las desigualdades existentes en este ámbito.

El *Gender Equality Index* (GEI), desarrollado por el European Institute for Gender Equality, recopila información sobre 6 áreas temáticas críticas para la igualdad (trabajo remunerado, dinero, conocimiento, uso del tiempo, poder y toma de decisión política, y salud) y 2 áreas interseccionales (la violencia contra las mujeres, y un conjunto de variables que pueden constituirse en fuente de inequidad, incluyendo edad, etnia, discapacidad, religión u otras). Para cada una de ellas obtiene un índice numérico y, posteriormente, un índice global de igualdad de género, que pueden oscilar entre 1 (total desigualdad) y 100 (plena igualdad). Los datos correspondientes a 2015² muestran que en trabajo remunerado el GEI para España era de 72,4 (78,0 en participación en el mercado de trabajo, medida a través de la proporción de personas empleadas a tiempo completo, y de la duración media de la vida laboral; y 67,3 en segregación y calidad del trabajo, medida a través de la proporción de personas empleadas en educación, salud y trabajo social, la posibilidad de tomarse tiempo para el cuidado personal o familiar durante el tiempo de trabajo, y un índice desarrollado por Eurofound para determinar la continuidad en el empleo), lo que nos sitúa en el 12º puesto entre los UE-28 (el 23º en participación, y el 10º en segregación y calidad en el empleo).

El *Global Gender Gap Index* (GGGI), editado anualmente por el World Economic Forum, fue diseñado para medir la magnitud de la distancia o desigualdad basada en el género en el acceso a los recursos y oportunidades en diferentes países (aunque no el nivel en que estos recursos y oportunidades están disponibles). Examina la brecha global basada en el género en cuatro áreas críticas (generando 4 subíndices), participación económica y oportunidades, nivel educativo, salud y supervivencia, y poder político, y oscila entre 0 (situación de total desigualdad) y 1 (situación de total igualdad). La participación económica y oportunidades analiza elementos relativos a las diferencias entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, como las brechas en las tasas de participación, salarios, o alta cualificación (proporciones en legisladores/as, altos/as funcionarios/as y directivos/as, y entre trabajadores/as técnicos/as y profesionales). En el informe relativo a 2017³ España obtiene para esta área un índice de un 0,657, situándose en la posición 81 (de 144 países analizados).

El *Índice de Desigualdad de Género* (IDG) del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), por su parte, capta las brechas de género en salud reproductiva (medida a través de la ratio de mortalidad materna y de adolescentes em-

² Datos disponibles en: <http://eige.europa.eu/gender-equality-index/2015/domain/work/ES>

³ Datos disponibles en: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2017/dataexplorer/>

barazadas), empoderamiento (medida por la proporción de parlamentarias y proporción de personas de más de 25 años con estudios secundarios), y participación en la fuerza laboral (medida por la tasa de actividad de las personas de 15 y más años). Para 2015⁴, España obtiene en este último ámbito una tasa de 52,3%, que la sitúa en el puesto número 15 del ranking de países estudiados.

En definitiva, todos estos índices apuntan en la misma dirección y señalan que, aunque la igualdad formal pueda ser una realidad en la legislación de ciertos países (como ocurre en las democracias occidentales, y en España), la igualdad real o efectiva en cuanto al trabajo remunerado (al igual que ocurre en el resto de áreas, que no son objeto de análisis en este texto) está aún lejos de serlo. Igualmente, y como comentaremos posteriormente, también en estos países (y en España) el trabajo no remunerado está desigualmente repartido.

Ante este panorama, cabe preguntarse cuáles pueden ser las claves explicativas para la más que evidente dificultad en transformar la igualdad formal en real, y cuáles los principales retos a los que nos enfrentamos en esta tarea.

De un modo general, podríamos responder a estas preguntas argumentando que el principal freno para la consecución de la plena instauración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en el mundo en general, y en el ámbito del trabajo en particular, es el propio sistema social patriarcal, que fundamenta y estructura nuestras sociedades. Pero esta respuesta, aun siendo cierta, no nos proporciona claves lo suficientemente precisas para la acción y el cambio. Por ello, dedicaremos los párrafos siguientes a analizar algunos de estos condicionantes con mayor detalle, para, posteriormente, realizar algunas sugerencias que, a nuestro entender, pueden contribuir a afrontar el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva en el ámbito del trabajo.

LOS PRINCIPALES ESCOLLOS PARA ALCANZAR LA IGUALDAD EFECTIVA EN EL TRABAJO

Tal y como se apuntaba al inicio de este texto, existe una profunda diferencia en el reparto del trabajo remunerado y no remunerado entre mujeres y hombres.

⁴ Datos disponibles en: http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2016_report_spanish_web.pdf

De hecho, este reparto o **división sexual del trabajo** es, precisamente, una de las bases sobre las que se asienta el sistema patriarcal (y, consecuentemente, una clave fundamental en la socialización diferencial por género): el mandato de género tradicional femenino asigna a las mujeres el rol de cuidadoras, responsabilizándolas esencialmente de la realización del trabajo doméstico y de cuidado (también llamado trabajo reproductivo), mayoritariamente no remunerado; mientras el mandato de género tradicional masculino asigna a los varones el rol de proveedores, responsabilizándoles esencialmente de la realización del trabajo productivo, mayoritariamente remunerado.

Ciertamente, en todas las épocas ha habido excepciones a esta “regla”, y las mujeres se han ocupado de las tareas asignadas al rol femenino y de otras (han sido agricultoras, obreras, artesanas...) pero no por ello han logrado participar plenamente en el mercado de trabajo, ni, mucho menos, quebrar el estereotipo asignado a su rol, o desembarazarse de las responsabilidades y tareas que se asocian a él. De hecho, aunque a partir de la segunda mitad del siglo XX las mujeres occidentales irrumpieron de forma generalizada e imparable en el mercado de trabajo remunerado, no por ello han dejado de ser las principales responsables del cuidado de otros y de las tareas domésticas.

Esta misma situación se vivió en España (aunque algunas décadas más tarde). Así, la incorporación de las mujeres españolas a la actividad laboral remunerada ha sido ciertamente masiva, pero aún a día de hoy la tasa de población inactiva por motivo de dedicación a las tareas del hogar es muy mayoritariamente femenina⁵. Adicionalmente, aún hoy día la información disponible sobre horas de trabajo remuneradas y no remuneradas, el cuidado de personas dependientes, y las actividades de cuidados y tareas del hogar⁶ muestran como el trabajo reproductivo sigue, muy mayoritariamente, en manos de las mujeres, y ello se ha ido agravando aún más, si cabe, ante el envejecimiento poblacional, que multiplica la necesidad de muchos de esos cuidados.

Una diferencia importante respecto a épocas precedentes, es que, mientras hace unos años las mujeres españolas abandonaban (o se veían obligadas a abandonar) su actividad laboral cuando se casaban y/o tenían hijos/as (es decir, eran frecuentes las vidas laborales discontinuas) (Ferrer, Ramis, Bosch y Navarro, 2006), en la ac-

⁵ Datos disponibles en: <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4155>

⁶ Datos disponibles todos ellos en:

http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259950772779&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888

tualidad predomina un modelo de actividad continua (Maruani, 2002), en el que se desarrollan paralelamente la actividad laboral y las obligaciones familiares. Aun así, son muchos los casos en los que la necesaria interrupción temporal, más o menos puntual, impuesta por el cuidado (permisos por maternidad, excedencias⁷) puede convertirse en un importante obstáculo para el desarrollo de la carrera profesional (como ocurre, por ejemplo, entre las profesionales liberales, o en los procesos de acreditación del profesorado universitario).

En cualquier caso, la **doble jornada/presencia** que caracteriza las vidas de la mayoría de las mujeres en nuestro entorno no está exenta de dificultades y posibles consecuencias negativas, incluyendo tanto posibles sobrecargas de trabajo como efectos sobre la salud física y/o mental de las mujeres (trastornos por estrés o ansiedad, trastornos de sueño, cansancio o fatiga crónica, problemas músculo-esqueléticos, etc.), o repercusiones sobre la propia carrera profesional. En relación con esto último, se ha acuñado la expresión **suelo pegajoso** precisamente para hacer referencia a las fuerzas que mantienen a las mujeres atrapadas en la base de la pirámide económica, siendo esas fuerzas, básicamente, el cuidado de otras personas (y las cargas y responsabilidades asociadas a ese cuidado), que dificultan la salida de las mujeres al mercado de trabajo, y su “despegue” o ascenso en él (Torres y Bernadette, 2011). Téngase en cuenta, por ejemplo, que, de entre las personas de entre 16 y 64 años que en España en 2017 indicaron como causa para la inactividad la dedicación a tareas del hogar, el 10,7% eran mujeres y el 1,2% varones⁸.

Otra consecuencia de la división sexual del trabajo tradicional es la denominada **segregación horizontal**, esto es, la concentración de mujeres y/o de hombres en unos determinados sectores de producción, estudios, o empleos específicos (Chacartegui, 2007; Sarrió, Ramos y Candela, 2004).

Así, generalmente, y como demuestran las principales estadísticas laborales (como la ya citada EPA⁹), las mujeres siguen concentrándose en actividades y sectores caracterizados como “femeninos” (especialmente, aquellos relacionados con el mandato de género femenino tradicional de cuidar, como la salud, los servicios sociales, o la educación no superior), usualmente con una menor valoración social y/o salarios más bajos; los varones, por su parte, siguen concentrándose en activi-

⁷ Es especialmente significativo que más del 90% de las excedencias por cuidado de familiares las sigan solicitando las mujeres. Datos de 2017 disponibles en:

<http://prensa.empleo.gob.es/WebPrensa/noticias/seguiridadsocial/detalle/3216>

⁸ Datos disponibles en: <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4155>

⁹ Datos al respecto disponibles en: <http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4128&L=0>

dades y sectores caracterizados como “masculinos” (especialmente, aquellos relacionados con las características asociadas al mandato de género masculino tradicional, como la construcción, los cuerpos y fuerzas de seguridad del estado, o las TIC), usualmente con mayor reconocimiento social y/o económico.

Adicionalmente, existe también **segregación vertical**, esto es, la concentración en grados o niveles específicos de responsabilidad o puestos (de hombres en puestos o niveles de alta responsabilidad, y mujeres en puestos o niveles de baja responsabilidad), y las dificultades para el acceso y movilidad a través de promociones, o desarrollo de la carrera profesional en el caso de las mujeres (Chacártegui, 2007; Sarrió, Ramos y Candela, 2004). De hecho, el Informe de Desarrollo Humano 2015 (PNUD, 2015) muestra que, a nivel global, más del 75% de los puestos de responsabilidad son desempeñados por varones (y menos del 25% por mujeres).

A la hora de analizar esta cuestión, se ha venido argumentando que la falta de formación y la tardía incorporación de las mujeres a ciertos ámbitos laborales y a ciertos puestos (como la judicatura o la universidad) explicaban su ausencia en los puestos de mayor responsabilidad (como la magistratura o las cátedras). Sin embargo, ni la falta de formación ni el tiempo constituyen ya argumentos válidos para el mantenimiento de esta ausencia. De hecho, una clave importante para comprender adecuadamente las dimensiones de esta forma de segregación es valorar el desarrollo de la carrera profesional desde la incorporación de una persona a una determinada organización, analizando las curvas de supervivencia en cada posición profesional y la cantidad de tiempo pasado allí, y visibilizando así las desigualdades entre personas que comenzaron esa carrera en idénticas condiciones (Vessuri, Canino y Raussell, 2004). Este tipo de análisis permiten visibilizar que las claves para esta segregación se hallan, efectivamente, no en el paso del tiempo o la formación de las mujeres, sino en algunas barreras internas (claves de la socialización diferencial que imponen a las mujeres una interiorización del modelo tradicional, o una menor motivación de logro) y, por supuesto, en barreras externas (como el ya mencionado suelo pegajoso, los mitos, los estereotipos o los prejuicios).

Los procesos de segregación horizontal y vertical descritos están relacionados con diversas formas de discriminación en el entorno laboral, incluyendo, entre otras, la brecha salarial o el techo de cristal (Berbel, 2014a, 2014b; Cuadrado, Navas y Molero, 2006).

La **brecha salarial** se refiere a aquella situación en la que existe una diferencia porcentual entre el salario medio que perciben mujeres y hombres, que, en general, las afecta negativa y mayoritariamente a ellas, y que puede estar relacionada, cier-

tamente, con la segregación del mercado laboral (con mayor concentración de mujeres en niveles, sectores y puestos peor remunerados), pero también con la diferente estructura del empleo de hombres y mujeres (con unas condiciones más precarias, y mayores tasas de parcialidad en el caso de ellas¹⁰), o con discriminaciones por género en el mercado laboral (Revilla, 2007). En cuanto a su cuantía, el informe *La brecha salarial. Factor de quiebra democrática*, publicado en febrero de 2018 por el sindicato CCOO, señala que dicha brecha se sitúa en España en el 30%¹¹. Por su parte, el informe del Foro Económico Mundial para 2017¹² mostró que el salario medio anual de una trabajadora española estaba en torno a los 28.257 euros, mientras el de un trabajador se hallaba en torno a los 44.677 euros. Cabe señalar que un efecto paradójico de la crisis económica en España ha sido una cierta reducción de la brecha salarial, pero no tanto porque haya mejorado la situación de las mujeres, sino, básicamente, porque ha empeorado la de los varones, reduciéndose la media salarial de éstos (Castaño, 2015). Todo ello es especialmente sangrante si tenemos en cuenta que, además de discriminación salarial, las mujeres sufren una discriminación de género en el sistema fiscal español¹³.

El **techo de cristal** (*glass ceiling*) es una metáfora empleada para reflejar las barreras invisibles, basadas en prejuicios actitudinales u organizacionales, con las que se encuentran las mujeres (y las minorías) en un determinado momento de su desarrollo profesional, y que, como consecuencia de un complejo entramado de estructuras y prácticas organizacionales patriarcales, supone un freno, o, incluso, un impedimento para acceder a puestos de mayor responsabilidad en organizaciones laborales, universitarias o políticas (Berbel, 2014a, 2014b; Cuadrado y Morales, 2007; Cuadrado *et al.*, 2006; Sarrió *et al.*, 2004), alimentando así la segregación vertical ya descrita.

Nuevamente, este estancamiento se ha achacado en algunos sectores a la falta de cualificación profesional, y/o de capacidad personal de quienes lo padecen (a factores como la ausencia de habilidades, los estilos de liderazgo, etc.). Pero lo cierto es que sus causas están en realidad en otros factores como (Agut y Martín, 2007;

¹⁰ El trabajo a tiempo parcial (mayoritariamente no deseado) ha aumentado considerablemente en España a partir de las recientes reformas laborales. Así, los datos de la EPA para 2017 muestran que el 15% de la población ocupada de 16 a 64 años en España se halla en esta situación. Pero esta situación sigue dándose en mucha mayor medida entre las mujeres (24,2%) que entre los hombres (7,3%).

¹¹ Disponible en: <http://www.ccoo.es/a5c08c3a0907041e31b6c3056ab1b07a000001.pdf>

¹² Datos disponibles en: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2017/dataexplorer/#economy=ESP>

¹³ Ver como ejemplo el trabajo titulado "La fiscalidad en España desde una perspectiva de género", elaborado por el Observatorio IQ y la cooperativa Ekona. Disponible en: <https://www.ernesturtasun.eu/wp-content/uploads/2018/01/Informe-Final-Fiscalitat-Imprès.pdf>

Cuadrado *et al.*, 2006; Molero, Cuadrado, García-Ael, Recio y Rueda, 2009; Rodríguez, Jiménez y Rebollo, 2016; Sarrió *et al.*, 2004; Segovia, 2015): las barreras internas y externas de tipo psicológico, como la falta de autoconfianza o autoestima, consecuencia de la socialización femenina tradicional; las barreras internas y externas basadas en una cultura organizacional y una organización social androcéntricas, que prestigian las características asociadas tradicionalmente a la masculinidad, vinculándolas a funciones directivas, y desvalorizan las características asociadas a la feminidad; o los prejuicios sobre supuestas características intrínsecas de las mujeres, como su falta de motivación de logro, su escasa capacidad para desempeñar puestos de responsabilidad, o su falta de compromiso y disponibilidad laboral, ligadas a la maternidad y a las responsabilidades familiares y domésticas.

Vinculadas a las anteriores, han surgido nuevas metáforas para describir otras formas de discriminación emergentes en las nuevas condiciones sociales (Ferrer, 2017). Así, por ejemplo, se habla del **ascensor de cristal** (*glass scalator*) (Williams, 2013) para referirse al mecanismo sutil que facilita que aquellos varones que trabajan en profesiones fuertemente feminizadas (como la educación infantil o la enfermería) obtengan mejores evaluaciones, y más oportunidades que las mujeres para desarrollar sus carreras profesionales o promocionar; y se habla del **precipicio de cristal** (*glass cliff*) para referirse a que las mujeres tienen más probabilidades de ser seleccionadas para desempeñar puestos de liderazgo cuando las organizaciones se hallan en situaciones económicamente comprometidas, o de riesgo o crisis (Ryan, Haslam, Hersby y Bongiorno, 2011; Sabharwal, 2015), como sucedió con algunas empresas y cargos políticos de relevancia tras la crisis de 2008.

Aunque un análisis detallado al respecto excede los límites de este texto, cabe hacer al menos mención a una última, pero no por ello menos importante, cuestión: la presencia y efectos de la violencia basada en el género en el entorno laboral, cuya máxima expresión sería el **acoso sexual** (Bosch y Ferrer, 2009).

LO QUE PUDO SER Y NO FUE

Como ya se ha apuntado, en España el mandato constitucional de igualdad, contenido en el artículo 14 de la Constitución, se desarrolla, posteriormente, mediante la aprobación de leyes cuya finalidad es proporcionar herramientas para su cumplimiento. Entre éstas, posiblemente, una de la más importantes a los efectos relacionados con el ámbito de este texto sea la *Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*, que nace tanto de la necesidad de promover de forma activa la igualdad real y remover las desigualdades existentes, como de la transposición al ordenamiento jurídico español de dos directivas europeas:

- La Directiva 2002/73/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en lo relativo al acceso al empleo, a la formación y la promoción profesionales y las condiciones de trabajo (posteriormente, refundida en la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006).
- La Directiva 2004/113/CE sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

Entre otros muchos aspectos, la LO 3/2007 define en sus primeros artículos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y explicita el reconocimiento de esta igualdad como un derecho universal, tal y como se halla recogido en los diversos textos internacionales sobre Derechos Humanos, considerándola no solo como un principio estrechamente vinculado al ejercicio de la ciudadanía, sino como requisito imprescindible en toda sociedad democrática. Dada esta centralidad de la igualdad como valor democrático, entiende la necesidad de ir más allá del reconocimiento de la igualdad formal y avanzar hacia una igualdad real, removiendo los obstáculos que impiden alcanzarla. Este es pues el objetivo primordial de la ley: plantear y/o desarrollar aquellas acciones normativas destinadas a remover dichos obstáculos, y a alcanzar una igualdad real y efectiva plenas.

Dados estos objetivos, la LO 3/2007 tiene un carácter general y propone incidir sobre todo el ordenamiento jurídico español (nacional, autonómico y local) para abordar el problema de la desigualdad desde una perspectiva integral.

En cuanto al tema específico que aquí nos ocupa, en el capítulo III (*Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad*), la LO 3/2007 establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y que, para ello, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, que habrán de ser negociadas, y, en su caso, acordadas, con los/as representantes legales de los/as trabajadores/as (RLT) en la forma que determine la legislación laboral. En el caso de las empresas de más de 250 trabajadores/as, estas medidas deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad (artículo 45). También la Administración pública deberá elaborar estos planes (artículo 64).

Los planes de igualdad deberán incluir a la totalidad de la empresa o administración y, para la consecución de los objetivos fijados, podrán contemplar, entre otras, cuestiones como el acceso al empleo y la contratación, la formación y la promoción, las retribuciones, el salario y la clasificación profesional, la ordenación del tiempo

de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, así como incorporar, si fuera preciso, cláusulas para corregir eventuales situaciones de discriminación (artículo 46).

Además, transponiendo, como ya se ha comentado, la Directiva 2002/73/CE, la LO 3/2007 incorpora el concepto de acoso sexual (artículo 7), en lo relativo a la inclusión tanto del chantaje sexual como del acoso sexual ambiental, y elimina la referencia a que el comportamiento debe ser “no deseado”, evitando con ello las posibles limitaciones derivadas de la necesaria explicitación de dicho deseo (Pérez Guardo y Rodríguez-Sumaza, 2013). Asimismo, incorpora criterios de actuación de las administraciones públicas en caso de acoso sexual (artículo 51), y señala la necesidad de elaborar e implementar protocolos relativos a la prevención y erradicación del acoso sexual de carácter transversal aplicables a toda la comunidad (empresa o administración).

Sin embargo, y a pesar de estos contenidos y de lo que podría haber supuesto su plena implementación, lo cierto es que las valoraciones sobre la aplicación de la LO 3/2007 no son todo lo positivas que cabría esperar.

Por ejemplo, Lina Gálvez y Mauricio Matus (2012) evaluaron el impacto que las leyes para la igualdad, nacional y autonómica (en Andalucía), habían tenido sobre el mercado laboral, y sus resultados mostraron que la difusión y valoración de estas leyes y la percepción de igualdad en las empresas eran positivas, aunque menos entre las mujeres. Sin embargo, el desarrollo de los planes de igualdad era lento.

Por su parte, los análisis realizados por el equipo dirigido por Encarna Bodelón señalaron que, a pesar de su importancia, los análisis sobre el impacto de los planes de igualdad eran escasos (Bodelón y Igareda, 2013) y los logros alcanzados por estos planes en el ámbito de la empresa eran, en general, negativos, especialmente por razones como lo limitado de su planteamiento inicial (dado que se restringen sólo a ciertas empresas), la falta de concreción legal de algunos de sus aspectos (como el deber de negociarlos pero no de acordarlos, las dudas sobre la obligatoriedad de realizar un diagnóstico previo, la ausencia de registro oficial de los planes finalmente adoptados, o la imprecisión de algunas de las medidas que proponen), o el modo cómo éstos habían sido aplicados (Bodelón y Barcons, 2013). Otros factores, como la escasa proporción de mujeres que participan en las mesas de negociación de este tipo de planes, la deficiente formación en género e igualdad de quienes los negocian, la relegación de estas cuestiones (frente a otras que, tradicionalmente, han despertado más interés, como la regulación de los salarios), o los efectos de la

crisis económica mundial iniciada en 2008 y de las políticas de *austeridad* aplicadas posteriormente, tuvieron importantes efectos en las relaciones laborales, en general, y también en la puesta en práctica de los planes de igualdad y de las medidas que en ellos se contienen (Fabregat, 2012; Garrido, 2013).

Tras estos análisis iniciales, cuando se han cumplido 10 años de la elaboración y entrada en vigor de la LO 3/2007, el balance sigue siendo desigual. Algunas revisiones, como la realizada por Isabel Martínez Lozano¹⁴, que ocupó el cargo de secretaria general de Políticas de Igualdad en 2008, la consideran muy positiva, poniendo en valor su capacidad pedagógica, o su papel en el desarrollo y consolidación de una cultura de la igualdad en ámbitos que habían sido altamente refractarios a ello, como el mundo empresarial y el mercado de trabajo, y sus logros específicos en cuanto al número de planes de igualdad aprobados o el incremento de mujeres en puestos de responsabilidad en las empresas privadas y las administraciones públicas.

Sin embargo, y a pesar de algunos innegables avances, lo cierto es que la (escasa) información disponible no deja lugar para triunfalismos sobre los efectos ciertos y reales de esta ley. Más allá de la realidad en cifras del trabajo (remunerado y no remunerado) en España, avanzadas anteriormente y que ponen de manifiesto las desigualdades y discriminaciones que aún persisten, lo cierto es que, bien por los efectos de la crisis de 2008, bien por la falta de voluntad política, bien por la combinación de ambas cosas, la situación en cuanto al desarrollo de la LO 3/2007 no es alentadora (Nieto, 2017; Trillas, 2017): el compromiso político de hacer un balance de la aplicación de esta ley a los cuatro años de su entrada en vigor no ha llegado a cumplirse; desde 2017 se han suspendido las ayudas a las pequeñas empresas que, no estando obligadas a contar con un plan de igualdad, veían incentivada esta iniciativa; otro problema proviene de la falta de información, ya que no existe un registro nacional de planes de igualdad¹⁵, ni tampoco hay constancia de aquellas empresas que, sin estar obligadas a ello, negocian un plan de igualdad, o de aquellas otras que han sido sancionadas por la Inspección de Trabajo con la obligación de elaborar un plan de este tipo. Informaciones estimativas (Nieto, 2017) señalan que, de aquellas empresas que sí están obligadas por ley a negociar un plan de igualdad, sólo el 35% disponen de él; aunque otras estimaciones (citadas en Trillas, 2017) rebajan este porcentaje hasta el 10%.

¹⁴ Disponible en:

https://www.eldiario.es/tribunaabierta/anos-Ley-Igualdad-camino-retorno_6_619848044.html

¹⁵ Algunas CCAA sí disponen de este registro a nivel autonómico. Por ejemplo, el de Catalunya puede consultarse en <http://treball.gencat.cat/es/ambits/igualtat/plans/registre/consulta/>

En cualquier caso, quienes firmamos este artículo coincidimos en gran medida con la catedrática de economía y experta en género Cecilia Castaño, cuando afirma que “los planes de igualdad son sólo declarativos”¹⁶.

En definitiva, podemos concluir este breve análisis señalando que, al menos hasta la fecha, el avance legislativo que supuso la LO 3/2007 se ha caracterizado por lo que pudo llegar a ser, pero no fue.

ALGUNAS SUGERENCIAS PARA LA PLENA INCORPORACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL TRABAJO

Este sucinto análisis pone de manifiesto, en resumen, que queda aún mucho camino por recorrer para conseguir una igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo. Pero no queremos finalizar esta reflexión sin mencionar algunos de los que, en nuestra opinión, han de ser los ejes que permitan desmontar las barreras para alcanzar ese objetivo:

- Dado el importante peso y repercusión de la división sexual del trabajo, se hace necesario introducir cambios y mejoras en la educación formal e informal y en los procesos de socialización, para alcanzar una verdadera corresponsabilidad y un reparto equitativo del trabajo doméstico y de cuidado.
- Igualmente, es imprescindible trabajar para desmontar los prejuicios que siguen existiendo sobre las mujeres, sobre sus capacidades y habilidades, y sobre su desempeño o su compromiso con sus carreras profesionales. Es imprescindible hacer esto a nivel general, pero, muy especialmente, entre los/as empleadores/as y entre quienes realizan procesos de selección de personal. Estas medidas de sensibilización deberían, además, complementarse con otras más concretas como, por ejemplo, la implantación del uso de currículum “ciegos” al género o la edad.
- Deben eliminarse las penalizaciones a las discontinuidades en la carrera profesional debidas a permisos por maternidad y/o excedencias por cuidado. Esta medida es fácilmente aplicable en el caso de las administraciones públicas, y cabe estudiar posibles modos de extrapolarla al caso de la empresa privada.

¹⁶ Entrevista disponible en: <https://alternativaseconomicas.coop/articulo/entrevista/los-planes-de-igualdad-son-solo-declarativos>

- Es necesario garantizar el adecuado cumplimiento de los contenidos de la LO 3/2017, en general, y, en particular, en los relativos a las medidas de conciliación y corresponsabilidad y al mercado de trabajo. Para ello, además de poner las medidas adecuadas para su cumplimiento, es fundamental desarrollar un régimen de sanciones para los casos de incumplimiento.
- Igualmente resulta imprescindible la reforma del sistema de permisos de maternidad y paternidad, de manera que estos sean iguales, intransferibles, pagados al 100%, y de obligado cumplimiento para cualquier persona progenitora.
- Respetando al máximo el principio de autonomía de las partes negociadoras de los Convenios Colectivos, debería utilizarse la capacidad de la administración correspondiente (Art. 90.5 ET y Arts. 161 a 164 LPL) para ejercer el control de legalidad desde una perspectiva de género de dichos convenios colectivos. En este sentido, una propuesta realista sería que la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos seleccionara anualmente un muestreo de convenios para ser sometidos a un análisis independiente y profesional de impacto de género.
- Entendemos que ha llegado la hora de desarrollar nuevos instrumentos legales para lograr la igualdad real entre mujeres y hombres en el trabajo remunerado:
 - a) Para superar los “tímidos avances” de la presencia femenina en la alta dirección de las empresas que, en opinión de la consultoría Grant Thornton¹⁷ –nada sospechosa de radicalismo feminista y/o sindical– se han producido en España, ha llegado la hora de las cuotas, de una ley que establezca un sistema de cuotas en este entorno.
 - b) Es también la hora de la transparencia salarial, y, para ello, hace falta una ley de regule la obligación –y un régimen sancionador por su incumplimiento– de las empresas de hacer público, a partir de auditorías salariales, el desglose de los salarios reales por género.
- Como ya se ha comentado, hay ámbitos sectoriales especialmente feminizados, y estos precisan políticas específicas para alcanzar la igualdad laboral entre mujeres y hombres. Entre ellos cabe hacer mención expresa al del trabajo doméstico

¹⁷ Se puede consultar el informe “Women in Business. ¿Cumplir o liderar? 2018” aquí: https://www.grant-thornton.es/globalassets/___spain___/insights/wib2018/women-in-business-cumplir-o-liderar-final.pdf

y al del cuidado de personas en situación de dependencia. En el primer caso, es necesario ratificar el Convenio de la OIT número 189 sobre trabajadoras y trabajadores domésticos, 2011; y, en el segundo, es necesario revertir los recortes a la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

- Finalmente, pero no menos importante, para encarar con eficacia los retos para conseguir una igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo es fundamental reforzar el sindicalismo en el seno de la empresa. El sindicalismo tiene que ser un actor pro igualdad, contra la violencia de género y el acoso sexual en el trabajo, y para corregir cualquier discriminación directa o indirecta en un ámbito de baja intensidad democrática como es el de la empresa.

En definitiva, son necesarias actuaciones urgentes que trasladen el impulso democrático por la igualdad real a todos los ámbitos de la vida, y también al mundo del trabajo remunerado y no remunerado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AGUT, Sonia y Martín, Pilar (2007): Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica, *Apuntes de Psicología*, 25 (2), 201-214.
- BERBEL, Sara (2014a): Liderazgo y género: Análisis de las divergencias conceptuales y sus efectos en la teoría y práctica feminista, *Quaderns de Psicologia*, 16 (1), 73-84.
- BERBEL, Sara (2014b): *Directivas y empresarias. Mujeres rompiendo el techo de cristal*, Barcelona: Ediciones de la UOC.
- BODELÓN, Encarna y BARCONS, María (2013): Las insuficiencias de los planes de igualdad en las empresas: un estudio sobre algunos de los planes elaborados. En Encarna Bodelón y Noelia Igareda (eds.), *Los planes de igualdad en tiempos de crisis. Problemas de aplicación y carencias conceptuales* (pp. 83-120), Madrid: Dykinson.
- BODELÓN, Encarna e IGAREDA, Noelia (2013): Presentación. En Encarna Bodelón y Noelia Igareda (eds.), *Los planes de igualdad en tiempos de crisis. Problemas de aplicación y carencias conceptuales* (pp. 9-14), Madrid: Dykinson.
- BOSCH, Esperanza y FERRER, Victoria A. (2009): El acoso sexual en el trabajo: quién lo padece y quienes lo cometen, *Gestión práctica de riesgos laborales*, 60, 46-49.

- CASTAÑO, Cecilia (2015): Introducción. En: Cecilia Castaño (dir.), *Las mujeres en la gran recesión* (pp. 7-49), Madrid: Cátedra. Colección Feminismos.
- CHACARTEGUI, Consuelo (2007): El largo recorrido hacia igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral: un avance significativo con las medidas previstas en la Ley Orgánica de Igualdad, *Revista Jurídica de Catalunya*, 1, 75-103.
- CUADRADO, M. Isabel y MORALES, J. Francisco (2007): Algunas claves sobre el techo de cristal en las organizaciones, *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 23, 183-202.
- CUADRADO, M. Isabel; NAVAS, M. Soledad y MOLERO, Fernando (2006): *Mujeres y liderazgo. Claves psicosociales del techo de cristal*, Madrid: Sanz y Torres Editorial.
- EU-OSHA (European Agency for Safety and Health at Work) (2014): *Mainstreaming gender into occupational safety and health practice*, Luxembourg: Author.
- FABREGAT, Gemma (2012): La negociación de los planes de igualdad en los convenios colectivos de ámbito sectorial. En Olimpia Molina (dir.), *Negociando la igualdad en las empresas: estado de la cuestión y estrategias para la implementación de una política de igualdad de género* (pp. 61-90), Madrid: Comares.
- FERRER, Victoria A. (2017): *Feminismo y psicología social*, Madrid: Grupo 5.
- FERRER, Victoria A.; RAMIS, M. Carmen; BOSCH, Esperanza y NAVARRO, Capilla (2006): Definición de indicadores laborales asociados al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: el caso de España. *La Ventana. Revista de Estudios de Género*, 3(24), 7-56.
- GÁLVEZ, Lina y MATUS, Mauricio (2012): Impacto de la ley de igualdad en las empresas andaluzas, *Temas Laborales*, 114, 61-78.
- GARRIDO, Lorena (2013): Resistencias en el desarrollo de los planes de igualdad en las empresas: una aproximación socio-jurídica. En Encarna Bodelón y Noelia Igareda (eds.), *Los planes de igualdad en tiempos de crisis. Problemas de aplicación y carencias conceptuales* (pp. 121-158), Madrid: Dykinson.
- MARUANI, M. (2002): *Trabajo y empleo de las mujeres*. Madrid: Fundamentos.
- MOLERO, Fernando; CUADRADO, M. Isabel; GARCÍA-AEL, Cristina; RECIO, Patricia y RUEDA, Beatriz (2009): *Mujer y liderazgo en el siglo XXI: Una aproximación psicosocial a los factores que dificultan el acceso de la mujer a los puestos de responsabilidad*, Madrid: Instituto de la Mujer.
- NIETO, Patricia (2017): Los planes de igualdad: balance y perspectivas de reforma. En Eva M. Blázquez (coord.), *La negociación colectiva como vehículo para la implantación efectiva de medidas de igualdad* (pp. 35-49), Madrid: UC3M.

- PNUD (Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo) (2015). *Informe sobre desarrollo humano 2015*. Recuperado de:
http://hdr.undp.org/sites/default/files/2015_human_development_report_overview_-_es.pdf
- REVILLA, M. Luisa (2007): Disparidad salarial y discriminación salarial. En: Carmen Martínez Ten y Pilar González (coords.), *Las mujeres en la dirección de las empresas* (pp. 189-194), Santander: UIMP.
- RODRÍGUEZ, Rosario; JIMÉNEZ, Rocío y REBOLLO, M. Ángeles (2016): Gestión y liderazgo empresarial con perspectiva de género: voces y experiencias, *Cuestiones de Género: de la igualdad y la diferencia*, 11, 329-350.
- RYAN, Michelle K.; HASLAM, S. Alexander; HERSEY, Mette D. y BONGIORNO, Renata (2011): Think crisis-think female: The glass cliff and contextual variation in the think manager–think male stereotype, *Journal of Applied Psychology*, 96, 470-484.
- SABHARWAL, Meghna (2015): From glass ceiling to glass cliff: Women in senior executive service, *Journal of Public Administration Research and Theory*, 25(2), 399-426.
- SARRIÓ, Maite; RAMOS, Amparo y CANDELA, Carlos (2004): Género, trabajo y poder. En Ester Barberá y Isabel Martínez (coords.), *Psicología y género* (pp. 193-215), Madrid: Pearson Educación.
- SEGOVIA, Mónica (2015): Roles de género y su influencia en el bienestar laboral y las emociones en las directivas del sector turístico. En: Eva Cifre y M. Carmen Pastor (eds.), *Salud, emociones y género* (pp. 133-143), Castellón: Universitat Jaume I.
- TORRES, Obdulia y BERNADETTE, Pau (2011): “Techo de cristal” y ‘suelo pegajoso’. La situación de la mujer en los sistemas alemán y español de ciencia y tecnología”, *Revista CTS*, 18(6), 35-59.
- TRILLAS, Ariadna (2017): Ley de igualdad, de ley de papel, *Alternativas Económicas*, 45, 36-38.
- VESSURI, H.; CANINO, M.V. y RAUSELL, M. (2004): *Desarrollos metodológicos para la inclusión de la variable género en la construcción de indicadores de ciencia, tecnología e innovación en la región iberoamericana*, Red Iberoamericana de Indicadores en Ciencias y Tecnología, Organización de Estados Americanos (OEA).
- WILLIAMS, Christine L. (2013): The glass escalator revisited: Gender inequality in neoliberal times, *Gender & Society*, 27(5), 609-629.

José Babiano
Javier Tébar

El sindicalismo de clase de la transición
a la democracia.
Una perspectiva histórica de los cambios en
el movimiento sindical en España¹

¹ Este texto recoge, aunque solo en parte, algunos de los planteamientos formulados por los autores en otros trabajos anteriores: Javier TÉBAR: “El movimiento obrero durante la transición y en democracia”, en MOLINERO, Carme e YSÀS, Pere: *Las izquierdas en tiempos de transición*, València, Publicacions de la Universitat de València, 2016; José BABIANO y Javier TÉBAR: “La parábola del sindicato en España. Los movimientos sindicales en la transición “larga” a través del caso de CCOO (1975-1986)”, en Damián A. GONZÁLEZ, Manuel ORTÍZ HERA, Juan Sisinio PÉREZ GARZÓN: *La Historia, lost in translation?: Actas del XIII Congreso de la Asociación de Historia Contemporánea*, Ediciones de la Universidad de Castilla-La Mancha, 2017, pp. 1471-1484 [Edición electrónica]; José BABIANO: “Movimiento obrero y oposición al Franquismo”, en Manuel ORTÍZ HERAS (ed.): *La dictadura de los cuarenta años*. Granada, Comares, 2018 (en prensa).



Still Life with Mimosas. Alice Bailly.

A finales de los años setenta del siglo XX, el final del ciclo de protesta obrera en Europa coincidió en España con el final de la dictadura franquista, cuando el sindicalismo de clase se enfrentaba a su transformación para adaptarse al cambio político del país, dándose la aparente paradoja de que su poder durante los últimos años del franquismo devino en debilidad organizativa en la nueva democracia.

El reconocimiento institucional de los sindicatos democráticos recogido en la Constitución representó una de las señas de identidad de nuestra democracia, pero ha pervivido una deslegitimación de fondo de los sindicatos desde el poder político, calificándolos primero de antidemocráticos por mantener una posición política no expresada a través del Parlamento, y después de pre-modernos por suponer un obstáculo al ajuste económico.

En los años posteriores, las transformaciones del modelo de producción, la descentralización y la innovación tecnológica han provocado una crisis común en el sindicalismo en los países capitalistas, que tiene unas características propias en España, país que llegó demasiado tarde para integrarse en el modelo europeo del pacto social de la posguerra y arribó con suma rapidez a la asunción de un liberalismo económico hoy hegemónico y presentado a la sociedad como única alternativa.

EL “Adiós al proletariado” escrito por André Gorz a principios de los años ochenta del siglo XX nos habló de despedidas que, de algún modo, han sido aprovechadas a menudo para informarnos de las honras fúnebres dedicadas al trabajo y al sindicato². Pero: ¿si el proletariado se había ido, cuál era el trabajo que permanecía? André Gorz sostenía ya entonces que el capitalismo había hecho nacer una clase obrera, o en un sentido más amplio, un conjunto asalariado cuyos intereses, capacidades y cualificaciones estaban en función de las fuerzas productivas, a su vez, funcionales con relación a una única racionalidad existente, la racionalidad capitalista.

El autor constataba la reducción del componente obrero-industrial dentro del sistema de la fuerza de trabajo y en el propio sistema social a partir de la expansión del sector servicios. Un proceso en el que se relacionaban tanto la importancia de nuevos fenómenos que afectaron a determinadas categorías laborales como a la emergencia y peso de nuevas identidades laborales. De manera que el proletariado industrial de antaño se despedía al ritmo que marcaba la tendencia de los procesos de desindustrialización entonces en curso y sus efectos sobre el conjunto asalariado. Estos eran temas fundamentales para el futuro de la izquierda pensando, tal como planteaba Gorz, en una “izquierda futura”. Desde luego, cualquiera que conozca su obra sabe que aquella afirmación no tenía un tono celebrativo sino propositivo. Sintéticamente puede decirse que apuntaba hacia la imperiosa necesidad de pensar en aquello que se hace y por qué, a partir de un agudo y en algunos aspectos novedoso análisis sobre la metamorfosis del trabajo³.

Lo que venía produciéndose durante aquellos años era una ruptura respecto a la invocación de una clase obrera unificada, atravesada ya durante los años setenta

² André GORZ: *Adiós al proletariado (Más allá del socialismo)*, Barcelona, El Viejo Topo, 1981.

³ André GORZ: *Metamorfosis del trabajo. Búsqueda del sentido. Crítica de la razón económica*, Madrid, Editorial Sistema, 1995.

por diferentes identidades e intereses que fundamentalmente emergían a partir de los sectores de los trabajadores de la administración pública, de “técnicos y cuadros” –como se definía en aquella época– pero también de las mujeres que entraban con fuerza inusitada en el mercado de trabajo regulado –porque nunca estuvieron fuera del trabajo: en los ámbitos del empleo informal o de la economía sumergida– y de los jóvenes trabajadores. Esta constituyó una ruptura en la noción de “clase obrera” respecto a su identificación plena con la imagen del “proletariado”, por entonces signo de identidad del movimiento sindical.

La progresiva fragmentación y división de la condición salarial afectó a sus discursos y prácticas y fue el pórtico de una nueva etapa. Entonces es cuando parece haberse dado el tránsito de una “clase obrera heroica” a los “héroes de la clase obrera”, a los que hoy se les identifica con los asalariados de determinados sectores propios del fordismo-taylorismo. Para que este paso se produjera mediaron grandes transformaciones históricas a partir de los procesos de “modernización” y democratización iniciados en Europa tras la Segunda Guerra Mundial, así como a la posterior quiebra del “pacto fordista” iniciada a finales de los años setenta. En aquel momento se producía un final de ciclo de la protesta obrera en el ámbito europeo. En el caso español, aquella etapa coincidiría con los años del final de la dictadura del general Franco y la consolidación de la democracia en un contexto de crisis durísima. Algo que no cuestiona que entre finales de los años setenta y 2008 se diera lo que López Bulla define como el “ciclo largo” para el caso español a la hora de referirse a una etapa de consecución de “bienes democráticos y materiales”⁴.

No obstante, durante los años ochenta –que es el principal foco de interés de este ensayo– en el conjunto de las sociedades occidentales se produjo la progresiva alteración, cuando no “invisibilidad”, de lo que se denominó durante las anteriores décadas la “clase obrera”. Este desvanecimiento se manifestó tanto en su acepción de categoría económica para el trabajo productivo como en su uso como concepto político movilizador. De esta forma, se abría paso la impresión de que el trabajo manual entraba en decadencia simplemente porque el trabajo obrero, que tradicionalmente era su imagen más difundida, lo estaba. Pero lejos de desaparecer, el trabajo manual experimentó incluso un crecimiento en diversas ramas del sector terciario que generarán niveles importantes de ocupación⁵. Simultáneamente se estaba produciendo en la sociedad un progresivo desfiguramiento del mundo obrero tal como

⁴ José Luis LÓPEZ BULLA y Javier TÉBAR HURTADO: *No tengáis miedo de lo nuevo. Trabajo y sindicato en el capitalismo globalizado*, Barcelona, Plataforma, 2017.

⁵ Aris ACCORNERO y Nino MAGNA: “El trabajo después de la clase obrera”, *REIS* núm. 38 (1987).

había sido caracterizado hasta entonces, de sus culturas propias y de sus organizaciones sociales y políticas. La des-sindicalización del mundo del trabajo ha venido acompañada “de una retirada cada vez más marcada de los obreros de la escena política”⁶.

Asimismo, también a partir de aquellos años, se vendría manifestando una continuada pérdida del valor socialmente reconocido al trabajo —entendido como trabajo asalariado—, a los vínculos sociales que habían venido caracterizándolo y a su centralidad política. Esto tuvo consecuencias sobre la clase obrera, de modo que se producía su progresiva y “extraña evanescencia”. Posteriormente, las razones tradicionales para la solidaridad con la causa obrera se vieron alteradas, manifestándose la ruptura con las lealtades forjadas hasta entonces. Se modificaron las relaciones e identificaciones con los partidos del espacio ideológico de la izquierda que se había identificado con la defensa de la clase obrera; en particular con una socialdemocracia que tendría su “momento político” durante buena parte de aquellos mismos años. Pero también en el terreno del sindicalismo se evidenciaron agudas dificultades para incorporar de manera adecuada las nuevas identidades laborales que emergían por entonces. En el cambio de siglo, en un contexto marcado por el predominio de un neoliberalismo rampante, el relato sobre la historia de la “clase obrera” parecía plantearse como un fundido en negro. Sin embargo, el nuevo ciclo de protesta en el arranque de siglo XXI desmentía lo prematuro de una defunción largamente anunciada del trabajo y del sindicalismo.

* * *

En el prólogo de su magnífica investigación sobre la dictadura, los trabajadores y la ciudad en el área metropolitana de Barcelona entre 1939 y 1988, Sebastian Balfour planteó la siguiente paradoja como punto de partida: ¿cómo explicar el poder del movimiento obrero bajo el franquismo, en particular en su última etapa, y su debilidad organizativa en la nueva democracia? El autor concluye que tal vez la paradoja no sea, en realidad, excesiva si se tiene en cuenta que las organizaciones sindicales se enfrentaron a considerables dificultades durante la etapa de transición política. Las dificultades a las que aludía el autor apelaban a tres factores de diferente naturaleza: la recesión mundial más profunda desde los años treinta, el omnipresente legado del franquismo y la subordinación de la agitación laboral al compromiso político⁷.

⁶ Gerard NOIRIEL: *Les Ouvriers dans la société française XIXe-XXe siècle*, Paris, Seuil, 1986.

⁷ Sebastian BALFOUR: *La dictadura, los trabajadores y la ciudad. El movimiento obrero en el área metropolitana de Barcelona (1939-1988)*, Valencia, Edicions Alfons el Magnànim, 1994, p. 15 y p. 272.

En cuanto al carácter y naturaleza de la crisis económica, ésta tiene su punto de arranque en 1973, con la escalada de precios del petróleo, pero fue a partir de 1974 cuando la economía española entró en una aguda crisis, como ya lo había hecho la economía mundial. Se trataba de una crisis de la economía capitalista internacional, que en esta ocasión dio lugar a una profunda reestructuración sistémica, inspirada en los principios neoliberales y cuyos efectos han llegado hasta hoy. Se ponía fin a la época dorada del capitalismo –la etapa del también llamado *capitalismo organizado*– que se extendió desde 1945 hasta la crisis de principios de los años setenta. El *shock* del petróleo, que no fue sino un detonante, tuvo un impacto mayor en una economía muy dependiente en términos energéticos como la española y puso al descubierto las debilidades surgidas ya durante el tardofranquismo.

El fenómeno central de la crisis fue la *estanflación*, la inédita combinación de estancamiento e inflación, que en el caso de España situó el IPC en 1977 por encima del 26%. Tendrían que pasar años para que esa tasa de inflación se redujera por debajo de los dos dígitos; es decir, que regresase a los niveles del final del franquismo y primeros momentos de la transición política. Por otro lado, aquella crisis económica puso en evidencia algunos fenómenos de largo recorrido sobre el empleo y el paro en España. Mientras que en 1975 el empleo casi llegaba a 12,8 millones, en 1985 se había reducido a 11,1 millones. El número de trabajadores empleados se redujo en ese periodo desde los 9,8 hasta los 7,7 millones. En otras palabras, se contrajo el tamaño de la clase trabajadora. A su vez, la tasa de desempleo se dispararía hasta alcanzar el 21,5% en 1985, aunque era mayor todavía la tasa del desempleo femenino (25,3%) frente a la masculina (19,1%). Los jóvenes alcanzaban una tasa de paro del 37,5%, más de 15 puntos por encima de la tasa general.

Al menos dos factores influyeron en la generación del paro. En primer lugar, la falta de inversiones y la reconversión industrial, que en la memoria colectiva permanece todavía asociada al cierre de acerías y astilleros en el Norte y el Levante del país⁸. Aunque parece claro que no se puede hacer responsable a la reconversión industrial, al menos por completo, de las altas tasas de paro, habría que tener en cuenta que las promesas de reindustrialización hechas por el primer gobierno socialista, a partir de 1982, apenas se cumplieron. Los instrumentos previstos en el *Libro Blanco de la Reindustrialización* fueron muy poco eficaces. Por el contrario, el sector bancario fue el principal beneficiario de esta reconversión de la industria española⁹. Al margen de las cifras, aquella afectó a sectores industriales estratégicos

⁸ José María MARÍN ARCE: *Los sindicatos y la reconversión industrial durante la transición 1976-1982*, Madrid, Consejo Económico y Social, 1997, pp. 99-196.

⁹ José María MARÍN ARCE: «La fase dura de la reconversión industrial: 1983-1986», *Historia del Presente*, 8 (2006), pp. 62-65.

para la economía del país. Asimismo, tuvo efectos en otros sectores de la producción como el de bienes de consumo duradero, que quedaron muy diezmados, a lo que se sumó la crisis en la industria automovilística¹⁰, las reestructuraciones del sector de artes gráficas y, por último, la depresión en la construcción, muy afectada por el desempleo a resultas del final de la burbuja inmobiliaria del franquismo.

En definitiva, la reconversión industrial preparó la economía española para entrar en la entonces Comunidad Económica Europea, dentro de una determinada división internacional del trabajo, relegándola a un papel de economía de servicios de bajo valor añadido que competía con salarios bajos y un amplio *ejército de reserva* de carácter estructural.

Además de aquel duro proceso de reconversión industrial, un segundo factor importante del crecimiento del desempleo tuvo relación con el relevo generacional en la clase obrera que supuso la entrada masiva de los “babyboomers” –las generaciones nacidas durante el “boom” de natalidad de finales de los años cincuenta y la siguiente década– en el mercado de trabajo en los últimos años setenta y primeros de los ochenta. Según la EPA del último trimestre de 1978, el 39% de los parados buscaba su primer empleo, mientras que el 49% de todos los parados eran menores de 25 años (casi la mitad).

Estos niveles de desempleo deben comprenderse en contextos más amplios en las barriadas obreras a lo largo del *tardofranquismo*. Contextos formados por elementos como carencias habitacionales y de servicios, problemas de la delincuencia, extensión del consumo de heroína y enfermedades desconocidas como el sida que aparecieron a principios de los ochenta. Las consecuencias estallaron por acumulación en los años siguientes. El desempleo masivo y la desindustrialización fueron factores que ocasionaron la fractura de comunidades obreras. Se interrumpió el relevo generacional en la industria, que, de lo contrario, hubiera permitido la relativa continuidad de una cultura laboral y sindical¹¹. Dicho de otro modo, los padres abandonaron el trabajo agrícola para entrar en las fábricas *fordistas* como primera generación industrial y luego ser despedidos. Sin embargo, los hijos ya no tuvieron esa misma oportunidad. La precariedad arraigó en los “cinturones rojos” de las grandes ciudades industriales.

¹⁰ Cabe recordar el ERE de 1980 en SEAT, el abandono de FIAT y ulterior compra de Volkswagen, que hizo que la mayor concentración fabril del país pasara de una plantilla de 32.000 trabajadores a 22.000 en 1986 (vid. Andrea TAPPI: *SEAT modelo para armar. Fordismo y franquismo (1950-1980)*, Alzira, Germania, pp. 159-172).

¹¹ Véase el conocido como «Informe Petras», encargado en 1995 por el gobierno del PSOE y que no fue publicado. Luego ha aparecido en diferentes ediciones; por ejemplo, James PETRAS: «Padres-hijos. Dos generaciones de trabajadores españoles», *Ajoblanco*, 3 (verano 1996), pp. 16-82.

Esta es la *otra cara* de la transición y de la entonces recién estrenada democracia. Una cara amarga con la que tuvieron que lidiar la clase trabajadora en general y el sindicalismo de clase en particular, que nos habla de las víctimas de la *modernización*¹². La clase obrera, no solo como noción política sino también sociológica, perdería peso social progresivamente durante estos años. Algo a lo que también contribuyeron las medidas políticas tomadas para hacer frente a la crisis y que se orientaron hacia su *desestructuración*¹³. En este sentido deben entenderse las reiteradas modificaciones del Estatuto de los Trabajadores con el fin de extender la contratación temporal.

En cuanto al franquismo como legado condicionante de la trayectoria del sindicalismo de clase a partir de finales de los años setenta, hay que subrayar que el régimen tuvo la capacidad suficiente para desorganizar a la clase trabajadora. Esta afirmación no es contradictoria con el elevado nivel de conflictividad laboral de finales de la dictadura, medida a través del volumen de huelgas. Tampoco invalida la importancia, el papel y el protagonismo del sindicalismo antifranquista, con el reconocido y especial protagonismo de las CCOO, surgidas a mediados de los años cincuenta. Este nuevo movimiento adquirió una relevancia que fue más allá de lo que podríamos denominar ámbito sindical, puesto que permitió a la oposición política la extensión de su influencia. De hecho, la capacidad de organizarse en muchos lugares de un movimiento obrero renovado representó un serio fracaso para la política laboral del régimen, a pesar de los intentos de integración del nuevo movimiento obrero en los años sesenta por parte de la dictadura¹⁴. Pero este fracaso no fue garantía del surgimiento de un sindicalismo fuerte bajo la democracia. Las secuelas del franquismo en la clase obrera formarían parte de la explicación de la aparente paradoja apuntada por Balfour.

En los momentos finales del franquismo, más que los partidos políticos, cuya unidad no se plasmó hasta el 23 de marzo de 1976 en Coordinación Democrática, fueron los movimientos sociales y sobre todo el movimiento obrero, los que mostraron mayor capacidad de presión y desgaste frente a los últimos gestores del régimen. Casi un año antes, todavía con Franco vivo, en julio de 1975, la revista semanal *Doblón*, titulaba en portada “Elecciones sindicales. Ha ganao [sic] el equipo colorao

¹² José Antonio PÉREZ: «Una sociedad en transformación (1982-1996)», *Ayer*, 84 (2011), pp. 110-116.

¹³ Desarticulación según Álvaro SOTO: «Conflictividad social y transición sindical», en Javier TUSELL y Álvaro SOTO (eds.): *Historia de la transición 1975-1986*, Madrid, Alianza Editorial, 1996, p. 374. Preferimos el término desestructuración empleado por Andrés BILBAO: *Obreros y ciudadanos. La desestructuración de la clase obrera*, Madrid, Trotta – Fundación 1º de Mayo, 1993.

¹⁴ Álex AMAYA: *El acelerón sindicalista. El aparato de propaganda de la Organización Sindical Española entre 1957 y 1969*, Madrid, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2013.

[sic]¹⁵. Se refería al gran número de puestos de enlace sindical que las denominadas Candidaturas Unitarias y Democráticas (CUD) habían conquistado. Y todavía quedaba para el otoño la segunda fase de las últimas elecciones convocadas por el Sindicato Vertical. En ella, las CUD, promovidas por Comisiones Obreras (CCOO) y la Unión Sindical Obrera (USO), conquistarían numerosos puestos oficiales en las Uniones de Trabajadores y Técnicos (UTT) de las diferentes organizaciones de rama en los niveles comarcales, provinciales y nacionales. Así pues, fueron estos movimientos los que hicieron que las élites vinculadas a la dictadura modificaran algunos de sus planes e improvisaran su estrategia sobre la marcha. Los que les obligaron a dimitir, como a Arias Navarro el 1 de julio de 1976.

Durante el otoño de aquel mismo año, las organizaciones sindicales, todavía en la clandestinidad, espolearon a los trabajadores no sólo con ocasión de la segunda fase de las elecciones del Sindicato Vertical. También lo hicieron con motivo de la renovación de los convenios colectivos que, desde los años sesenta, venían ofreciendo cada otoño una oportunidad para la acción colectiva. De manera que desde los jurados de empresa oficiales, donde los militantes habían logrado hacerse con un buen número de puestos y/o desde comisiones asesoras impuestas para la negociación desde las asambleas de trabajadores, comenzó un proceso de discusión de plataformas reivindicativas así como diversas formas de protesta. Discusión de plataformas y protestas que tenían lugar tanto en las empresas como en la calle, lo que permitía visibilizar los conflictos. Este despliegue de acción colectiva, ensayado desde el comienzo de la década anterior, constituía a esas alturas una suerte de ritual de protesta.

La negociación de los convenios colectivos, por lo tanto, fue, una vez más, la palanca que impulsó la oleada de huelgas que atravesó el país desde finales de 1975 hasta marzo del año siguiente. Para hacernos una idea de su alcance, baste decir que el Ministerio de la Gobernación registró 37.990 huelgas desde mediados de 1975 hasta finales de 1976¹⁶. Esta intensa actividad huelguística resultó decisiva para hacer fracasar al primer Gobierno de la Monarquía de Arias-Fraga. Además de las demandas salariales y de la petición de soluciones a un ya por entonces creciente desempleo, la amnistía y las libertades sindicales y políticas aparecieron de manera común en las plataformas reivindicativas.

¹⁵ *Doblón*, 5-7-1975.

¹⁶ Nicolás SARTORIUS y Alberto SABIO: *El final de la dictadura. La conquista de la democracia en España (noviembre de 1975-junio de 1977)*, Madrid, Temas de Hoy, 2007, p. 79.

Aunque la centralidad del movimiento sindical era evidente en la lucha contra un régimen tambaleante, otros movimientos sociales formaron parte de esa misma batalla, de manera particular el movimiento vecinal en las principales ciudades españolas, Barcelona y Madrid, durante 1976¹⁷. Estas grandes movilizaciones del final del franquismo dan pie a una narración épica. Con ello queremos decir que la historia del movimiento obrero bajo la dictadura culmina, tras varias décadas de represión y sufrimiento, de manera exitosa. Esto es así en la medida en que colapsa el régimen dictatorial y se inicia el camino hacia un régimen parlamentario y pluralista.

Sin embargo, conviene recordar un par de cuestiones importantes como contrapunto a posibles narrativas épicas del movimiento obrero de esa época. En efecto, en primer lugar, la conflictividad laboral del final de la dictadura presentó límites obvios si se compara con procesos contemporáneos europeos. Así, por ejemplo, a diferencia de la Revolución de los Claveles¹⁸ o de la huelga general francesa de la primavera de 1968¹⁹, en España no hubo un movimiento significativo de ocupaciones de fábrica por parte de los trabajadores.

En segundo lugar, la oleada huelguística de 1976 se desarrolló en un contexto de fuerte represión, con un gran número de militantes obreros detenidos y/o despedidos de sus empresas²⁰. Además, ese mismo año, el Tribunal de Orden Público (TOP) dictó 201 sentencias de las que 170 fueron condenatorias²¹. Igualmente, el 3 de marzo, se produjo la masacre de Vitoria. La policía rodeó la iglesia de San Francisco y lanzó en el interior gases lacrimógenos, donde se celebraba una masiva asamblea obrera. Cuando los trabajadores intentaron escapar del recinto, la policía comenzó a disparar indiscriminadamente. El resultado fueron cinco muertos y decenas de heridos²². Al año siguiente, el 24 de enero, en la calle de Atocha de Madrid fueron asesinados cinco abogados laboristas y otros cuatro quedaron malheridos²³.

Los abogados laboristas jugaron un papel muy importante en el desarrollo del movimiento obrero desde comienzos de los años sesenta; un papel que iba mucho

¹⁷ *El País*, 23-6-1976.

¹⁸ Josep SÁNCHEZ CERVELLÓ: *La revolución de los claveles*, Madrid, Arco, 1997.

¹⁹ Xavier VIGNA: *L'insubordination ouvrière dans les années 1968. Essai d'histoire politique des usines*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes, 2007.

²⁰ Nicolás SARTORIUS y Alberto SABIO: *El final de la dictadura...*, pp. 89-90.

²¹ Juan José del ÁGUILA: El TOP. *La represión de la libertad (1963-1977)*, Barcelona, Planeta, 2001, p. 245.

²² Carlos CARNICERO HERREROS: *La ciudad donde nunca pasa nada. Vitoria, 3 de marzo de 1976*, Vitoria, Gobierno Vasco, 2007.

²³ Alejandro RUIZ-HUERTA: *La memoria incómoda. Los abogados de Atocha*, Burgos, Dosssoles, 2002, pp. 123-150; Jorge MARTÍNEZ REVERTE e Isabel MARTÍNEZ REVERTE, *La matanza de Atocha. 24 de enero de 1977*, Madrid, La Esfera de los Libros, 2016.

más allá de su labor profesional y que les situaba en el universo del antifranquismo²⁴. Sin embargo, los asesinos de Atocha buscaban a un dirigente sindical del transporte interurbano de viajeros, un sector que había estado recientemente en huelga con motivo de la discusión del convenio²⁵. Así pues, la acción del movimiento obrero, aun siendo decisiva para evitar la continuidad de la dictadura, se desarrolló entre grandes dificultades de orden represivo y presentó límites que la comparación con otros procesos análogos de la época pone de manifiesto.

Desde 1977 en las grandes empresas aparecieron *consejos de trabajadores o de fábrica* de carácter unitario, con una actuación *paralegal*: ya no eran en la práctica el Jurado de Empresa, organismo de representación obrera creado por la dictadura, pero tampoco eran todavía el Comité de Empresa creado posteriormente. Por eso, a finales de aquel año, el Gobierno, a fin de controlar aquel proceso, estableció la normativa de elecciones sindicales que tendrían lugar por primera vez en democracia en 1978. Según algunos autores fueron CCOO y UGT quienes forzaron la celebración de las elecciones²⁶. Ese mismo año, CCOO fue claramente la fuerza sindical más votada, con un 34,5% de representantes elegidos, seguida de UGT, con un 21,7%. Pero en aquellas elecciones quedaron, con todo, muchos trabajadores que no habían votado o no lo habían hecho por los sindicatos de clase²⁷; basta observar que el porcentaje de “no afiliados” o “no consta afiliación” sumaba un 30,4% del total de elegidos.

Se ha afirmado que la victoria de CCOO en las primeras elecciones sindicales de 1978 respondía a “estar necesariamente presentes como líderes conocidos y prestigiados desde muy atrás”²⁸. Sin embargo, un detallado análisis de los resultados electorales plantea que esta afirmación ha podido sobreestimar la medida en que CCOO tenía líderes muy conocidos por los trabajadores dentro de las fábricas desde hacía tiempo o *desde muy atrás*. En las empresas punta del movimiento obrero, las llamadas *empresas de referencia* para la protesta obrera, puede que esto fuera cierto. Sin embargo, en muchas otras CCOO tuvo incluso que improvisar nuevos lí-

²⁴ Claudia CABRERO, Irene DÍAZ, José GÓMEZ ALÉN, Rubén VEGA: *Abogados contra el franquismo. Memoria de un compromiso político 1939-1977*, Barcelona, Crítica, 2013.

²⁵ Joaquín NAVARRO: *Memorias de Joaquín Navarro: aprendiendo de los trabajadores*, Edición de Gómez Roda, A. Valencia, Fundación de Estudios Sociolaborales, 2014, pp. 50-77.

²⁶ Juan Antonio SAGARDOY y David LEÓN: *El poder sindical en España*, Barcelona, Planeta, 1982, p. 38.

²⁷ Ilse Marie FÜHRER: *Los sindicatos en España. De la lucha de clases a las estrategias de cooperación*, Madrid, CES, 1996, pp. 112 y ss.; y Holm-Detlev KÖHLER: *El movimiento sindical en España. Transición democrática. Regionalismo. Modernización económica*, Madrid, Fundamentos, 1995, pp. 131-133.

²⁸ Juan Antonio SAGARDOY y David LEÓN: *El poder sindical en España...*, p. 38.

deres a partir de 1977-1978. Sin la participación de estos nuevos líderes en la construcción del sindicalismo, ya en democracia, las centrales no podrían haber conseguido nunca una presencia bastante generalizada y se hubieran tenido que limitar a aquellas fábricas donde ya eran fuertes bajo el franquismo²⁹.

Esto plantea un problema sobre la trayectoria del sindicalismo de clase que se construyó durante el cambio político y después que, todavía hoy, debe someterse a debate: ¿las bases sindicales de la oposición antifranquista tenían una presencia organizada suficiente en todo el mundo laboral para las necesidades del nuevo sindicalismo surgido durante la transición al sistema democrático? Aunque otros factores son también muy importantes, Robert Fishman sostiene que aquéllas eran unas bases débiles, por lo que los sindicatos se enfrentaron a la tarea de fortalecer y extender esta presencia durante los años de la transición política. Es necesario tener presentes estas discontinuidades, junto a las distorsiones causadas por los años de dictadura, para explicar, al menos en parte, por qué el proceso de construcción de un modelo sindical a partir de 1976 en adelante fue difícil, así como las razones por las que los sindicatos continuaron siendo relativamente débiles durante la posterior etapa de consolidación de la democracia³⁰.

En este contexto, ¿hasta qué punto se puede caracterizar al movimiento obrero de los años ochenta como una continuidad del movimiento de oposición al régimen de Franco? El propio Fishman concluye que la vida sindical, al margen del control del Estado y de los empresarios, durante el franquismo fue significativa. Las negociaciones del movimiento obrero fuera del marco de la Organización Sindical Española fueron importantes, pero constituyeron un fenómeno bastante limitado. Algo que contribuyó a dotar de una continuidad notable, pero siempre relativa, entre los grupos que tuvieron actividad sindical antifranquista y aquellos que actuaron ya durante la democracia. Además, en el inicio de la etapa democrática, el sindicalismo no se vertebró en una posición de fuerza en el conjunto de sectores de la economía, sino delimitada en algunas ramas y territorios, teniendo que intentar establecer rápidamente su presencia bajo nuevas circunstancias³¹.

²⁹ Robert FISHMAN: «El movimiento obrero en la transición: objetivos políticos y organizativos», *REIS*, 26 (1984), p. 79.

³⁰ En definitiva, se plantea que las pautas de actividad e inactividad bajo el franquismo (y su relación con la organización) son un elemento importante a la hora de explicar la debilidad del sindicalismo en España a partir de los años ochenta, Ver Robert FISHMAN: «*El movimiento obrero en la transición...*», p. 61, pp. 84-85.

³¹ Robert FISHMAN: «Capítulo IX», en Juan J. LINZ, Manuel GÓMEZ-REINO, Francisco ANDRÉS ORIZO y Darío VILA: *Informe sociológico sobre el cambio político en España, 1975-1981*, Madrid, Fundación FOESSA, 1981.

Así las cosas, la tarea doble a la que el movimiento obrero tuvo que enfrentarse fue contribuir a la transición a la democracia y la posterior consolidación del sistema político, por un lado, y, por otro, a conseguir sus propios objetivos de implantación organizativa y de representación de la clase trabajadora en su conjunto, de extensión de su presencia y de apoyo entre los trabajadores de cara a lograr sus reivindicaciones concretas³². A pesar de este doble desafío, que no fue fácil afrontar en aquel contexto, el sindicalismo conseguiría una presencia bastante generalizada en los centros de trabajo, si bien no alcanzó un nivel de afiliación comparable al de la mayoría de este tipo de organizaciones en los países de Europa occidental. La crisis económica impactaría con más fuerza sobre los sindicatos españoles, tanto sobre sus propuestas de política económica como sobre su configuración organizativa, que sobre el sindicalismo de los países de su entorno. Algo que tendría menos que ver con la concepción de la crisis económica y más con el pragmatismo que propició la diferencia de implantación y de infraestructura organizativa con la que los diferentes sindicalismos pudieron hacer frente a un período de “abundancia” de fuerza de trabajo, que por ser tal, y no debe olvidarse, limita el poder de los propios sindicatos³³.

Por último, la subordinación de la agitación laboral al compromiso político es la tercera razón que podría resolver la aparente paradoja inicial sobre los sindicatos españoles planteada por Balfour en su estudio. Para situar esta cuestión tenemos que retrotraernos al surgimiento del nuevo movimiento obrero que, a lo largo de los años sesenta y setenta, consiguió un grado de madurez y extensión que le permitía resistir la capacidad coactiva del Estado. La acción obrera durante esos años contribuyó de manera decisiva al incremento del poder adquisitivo, que hubiera sido inferior sin aquella presión. El cambio político y la movilización social en la instauración de la democracia no fueron dos procesos en buena medida desconectados, sino que la importancia de esta conflictividad social constituye una clave explicativa de la crisis del régimen y del inicio de la transición. En parte consecuencia y causa del activismo obrero, esta conflictividad y su relación con la acción sociopolítica fue percibida desde la perspectiva militante como un instrumento para extender la politización antifranquista a las clases populares y otros sectores de la población.

El movimiento obrero, con su práctica cotidiana de búsqueda de consecución de sus reivindicaciones y las estrategias para conseguirla, fue ensanchando notablemente los campos de actuación antifranquista. De manera que se ampliaron los re-

³² Robert FISHMAN.: «*El movimiento obrero en la transición...*», p. 61.

³³ Faustino MIGUÉLEZ: «Las organizaciones sindicales», en ÍD. y Carlos PRIETO (dirs.): *Las relaciones laborales en España*, Madrid, Siglo XXI, 1991, p. 214.

pertorios de la acción colectiva para el conjunto de movimientos sociales y, por tanto, las posibilidades de erosionar al régimen también. La dictadura fue incapaz de romper este círculo virtuoso³⁴. Evaluar el peso social y político de la oposición al franquismo no tiene relación con las cifras de seguidores o el protagonismo de determinadas siglas, sino con su valor en el proceso contextual donde tuvo lugar. El protagonismo del antifranquismo estuvo en la sociedad civil y, a partir de ella, en la vida política, como ha sostenido Carme Molinero³⁵. En el caso particular de los activistas de CCOO su concepción, su práctica y su arraigo en la sociedad durante aquellos años propiciaron su actuación en espacios extramuros del Partido Comunista y una relativa autonomía respecto de la dirección del PCE en el exilio.

Sin embargo, en la transición los partidos políticos adquirirían un protagonismo central. El liderazgo reformista de Suárez, unido a los términos en los que se estableció la negociación, contribuyeron a ello a partir de la *política de consenso*. En este momento se reforzó la visión del reparto de funciones entre partido y sindicato propia de la tradición del movimiento obrero de raíz marxista. Los objetivos y tareas del proyecto político correspondían al partido, mientras que al sindicalismo se le asignaba la función de movilizar y hacer frente a los problemas socio-laborales en clave de estrategia política. En el caso de los miembros de CCOO esto se experimentó de manera evidente: las formas de autonomía militante practicadas durante los años finales de la dictadura fueron cuestionadas.

Esto provocaría contradicciones entre las organizaciones del movimiento obrero, en algunas más que otras, por supuesto, y sus respectivos partidos de referencia. Afectó de manera clara a las relaciones entre la mayor organización de la oposición, el PCE, y las Comisiones Obreras, viviéndose tensiones agravadas con el tiempo³⁶. Sin embargo, esto no tuvo repercusión en las relaciones entre UGT y el PSOE, refundado en 1974 en Suresnes. Por el contrario, el modelo de partido y sindicato socialdemócrata representado por ambos durante esta etapa funcionó sin problemas hasta la llegada de los socialistas al gobierno en 1982. Fue con el inicio de sus po-

³⁴ Todo esto en Carme MOLINERO: «Conflictividad laboral, cambio político y movimiento obrero», en Salvador CRUZ y Julio PONCE (eds.): *El mundo del trabajo en la conquista de las libertades*, Jaén, Universidad de Jaén, 2011, pp. 230-233.

³⁵ *Ibid.*

³⁶ Isidor BOIX, José Luis LÓPEZ BULLA y Carles NAVALES, Javier Tébar (coord.): *Conversaciones en Colomers. Reflexiones sobre sindicalismo y política durante la transición a la democracia en España*, Alzira, Germania-FCG, 2012, pp. 129-157; también Javier TÉBAR: «Política y sindicalismo. El PSUC: el partido de los movimientos y los movimientos en el partido», en Antonio SIMÕES, Raquel VARELA y Sjaak VAN DER VELDEN (coords.), *Strikes and social conflicts. Towards a global history*, Lisbon, International Association Strikes and Social Conflict, 2012, pp. 156-161 [<http://www.iassc-mshdijon.fr/spip.php?article27&lang=en>]

líticas de ajuste y las privatizaciones³⁷ cuando, a partir de 1985, entraron en crisis. En definitiva, por distintos motivos, en esta etapa los grupos dirigentes sindicales no fueron capaces de sustraerse por completo a una cierta subordinación política, a la que quizá ellos habrían contribuido³⁸.

“Los sindicatos fueron los parientes pobres de la transición”, aseguraba Marcelino Camacho en sus memorias³⁹. Según esta aseveración –que ha hecho fortuna en los estudios académicos e incluso entre los medios de comunicación–, a lo largo del proceso de transición política los esfuerzos del sindicalismo en la lucha por la construcción y consolidación de la democracia habrían sido muy superiores al posterior reconocimiento de su papel y protagonismo en aquella etapa. A esto contribuyeron las estrategias de los partidos en detrimento del sindicalismo y de otros movimientos sociales y plataformas cívicas⁴⁰. Esta habría sido la fuente del debilitamiento de los sindicatos, del inicio de una crisis de su propia identidad al principio de la década de los años ochenta⁴¹.

No obstante, también hay quien niega que esta caracterización de *pariente pobre* de los sindicatos se corresponda con la realidad. Álvaro Soto insiste en el desplome afiliativo del sindicalismo –aun cuando cabría descartar ya definitivamente la imagen de la afiliación masiva entre 1977 y 1980⁴², entre otras razones porque distorsiona la imagen de cualquier aproximación a este asunto–, pero sostiene que las transformaciones vividas por el sindicalismo durante la transición se tradujeron en la consolidación del *poder sindical*⁴³. Su configuración tendría relación con el reforzamiento de “los aparatos de las organizaciones sindicales” a nivel legislativo, pero también con las ayudas económicas recibidas del gobierno a partir de 1981. Un sindicalismo que, entre 1980 y 1986, tuvo una elevada audiencia concretada en el seguimiento de las movilizaciones por parte de los trabajadores, hasta el punto de situar la con-

³⁷ Wolfgang MERKEL: *¿Final de la socialdemocracia? Recursos de poder y política de gobierno de los partidos socialdemócratas en Europa Occidental*, Valencia, Edicions Alfons el Magnànim, 1995, pp. 227-236.

³⁸ Faustino MIGUÉLEZ: «Las organizaciones sindicales...», p. 214.

³⁹ Marcelino CAMACHO: *Confieso que he vivido*, Temas de Hoy, Madrid, 1990, p. 439.

⁴⁰ Víctor SANTIDRIÁN: «El papel del sindicalismo en la construcción de la ciudadanía en España», en José BABIANO (ed.): *Trabajo y ciudadanía en la Europa contemporánea*, Madrid, Fundación 1º de Mayo, 2014, pp. 39-83.

⁴¹ Sebastian BALFOUR: *La dictadura, los trabajadores y la ciudad...*, p. 256; lo ha reiterado Holm-Detlev KÖHLER: *El movimiento sindical en España...*, p. 11.

⁴² Jacint JORDANA: «Reconsidering union membership in Spain, 1977-1994: halting decline in a context of democratic consolidation», *Industrial Relations Journal*, Volumen 27, 3, (1996), pp. 211–224.

⁴³ Un poder al que el autor concede que, a diferencia de lo sucedido en los años treinta, fue utilizado en beneficio de la implantación y consolidación de la democracia (Álvaro SOTO: «Conflictividad social y transición sindical...», pp. 365, 392-396 y 407-408).

flictividad laboral –medida en número de jornadas no trabajadas– durante esos años en España en tercer lugar, después de Italia y Canadá, entre el conjunto de los países de la OCDE. Es más, tomando como referencia la década completa de los ochenta, el país estará a la cabeza del ranking de conflictos huelguísticos entre ese grupo de países.

La segunda cuestión, según Soto, tiene que ver con la aceptación de la *flexibilización* del mercado laboral como contrapartida para obtener ese poder por parte de los sindicatos CCOO y UGT. No obstante, los escasos estudios sobre la evolución de la tasa de temporalidad laboral desde finales de los años setenta –cuya cifra en términos comparados sobre el total del empleo entre 1977-1984 es difícil de localizar, dada su irrelevancia entonces– muestran una línea de oposición sindical a este tipo de contratación. Más bien, la evolución relativamente lenta en su introducción a través de la negociación con los sindicatos responde a un intento de éstos por hacer frente al desempleo masivo de los años ochenta. Un intento, cierto, que en general resultó fallido y que se saldó en un mercado de trabajo segmentado⁴⁴.

En definitiva, según Soto una alta representatividad vía elecciones sindicales, que implica a su vez un monopolio en la negociación de los convenios colectivos, una legislación favorable a la *institucionalización sindical*, una elevada capacidad de movilización y la existencia de aliados políticos permitirían afirmar que el *poder sindical* entre 1977-1985 fue importante, compensando sobradamente la baja afiliación –que en parte tiene su explicación dado el particular modelo de doble representación: vía elecciones sindicales y a través de la cotización individual voluntaria– que se implantó en el caso español. Ahora bien, ni lo planteado por Soto, ni mucho menos por Rafael Cruz de manera apresurada y colateralmente⁴⁵, parece tener en cuenta que el paso de movimiento social a organización formal o *corporación* no se daría en CCOO y UGT, y no por decreto, hasta bien entrados los años ochenta⁴⁶. Pero además la fractura sindical abierta a partir de la primavera de 1977 no hace posible abordar el análisis de los sindicatos como si éstos fueron un único agente⁴⁷.

⁴⁴ Emma CERVIÑO CUERVA: *Políticas de representación sindical: UGT y CCOO ante el empleo temporal (1977-1997)*, Madrid, Instituto Juan March de Estudios e Investigación, Centro de Estudios Avanzados en Ciencias Sociales, 2003.

⁴⁵ Rafael CRUZ: *Protestar en España...*, pp. 264-268.

⁴⁶ Rafael SERRANO: *Transformación y cambio del sindicalismo español contemporáneo*, Córdoba, CSIC – IESA de Andalucía, 2000, pp. 111-117.

⁴⁷ Esta cuestión la hemos tratado en José BABIANO y Javier TÉBAR, “La parábola del sindicato en España. Los movimientos sindicales en la transición “larga” ...

Desde nuestro punto de vista, ni la llamada *transición* supuso para el movimiento sindical, y para la sociedad en su conjunto, *el pozo de todos los males* ni constituyó, por otro lado, la cálida membrana bajo la cual el *poder sindical*, representado en todos los casos por los sindicatos mayoritarios, CCOO y UGT, se consolidó y fue aceptado, *integrado* o *capturado* de manera rápida y sin sobresaltos. No parece que la combinación de *abandono* ideológico y recepción de recursos públicos ofrezca una explicación convincente de la evolución del sindicalismo. Por otro lado, cabría tener en cuenta que la explicación del mayor o menor protagonismo en lo económico o bien en lo político de los sindicatos, no sólo en los españoles, no puede ser monocausal, y pasa por cuatro factores: la ideología, las estructuras de oportunidad, la capacidad de organización y los desafíos contextuales⁴⁸.

De lo que no hay duda es que el estado social y democrático de derecho proclamado en su artículo 1 por la Constitución de 1978 obliga al Estado a intervenir mediante la legislación laboral, *constitucionalizando* el trabajo, reconociéndose los derechos a la negociación colectiva, de libertad sindical y de huelga. El sindicalismo pasará a inscribirse en el espacio de la ciudadanía a partir de incorporar su función social al sistema constitucional. Se legitima al sindicato para intervenir en defensa de los intereses económicos de los trabajadores en los espacios de producción de bienes y servicios, pero también, y con ello se le otorgará además a su papel un carácter político, para representar intereses sociales: en la educación, la sanidad o en los sistemas de protección (artículo 7). Desde luego, todo esto encaja dentro de lo que es propio del constitucionalismo de posguerra⁴⁹. Existe una correspondencia con un Derecho del Trabajo *fordista* –fuertemente masculinizado desde un punto de vista de género– inscrito en el *modelo democrático de relaciones laborales* europeo. Así, el sindicalismo en España ha contribuido a generar derechos de ciudadanía social, permitiendo la acumulación de *bienes democráticos* tangibles⁵⁰ (reducción de horarios, derechos de información, control formal o informal de la Seguridad Social, redistribución de la renta, salario real, etc.) y, por tanto, ha sido garantía para la democracia. Mientras, todavía hoy conviene insistir en la idea de *Que la democracia entre en las empresas*⁵¹.

⁴⁸ Richard HYMAN y Rebecca GUMBRELL-MCCORMICK: «Trade unions and the crisis: a lost opportunity?» *Socio-Economic Review*, 8 (2) (2010), pp. 364-372.

⁴⁹ Antonio BAYLOS: «Modelos de derecho del trabajo y cultura jurídica del trabajo», en ÍD. (coord.): *Modelos del derecho del trabajo y culturas de los juristas*, Albacete, Bomarzo, 2013, pp. 27-28.

⁵⁰ José Luis LÓPEZ BULLA y Javier TÉBAR HURTADO, *No tengáis miedo de lo nuevo. Trabajo y sindicato en el capitalismo globalizado*, Barcelona, Plataforma, 2017.

⁵¹ *¡Que la democracia entre en todas las empresas!* Cartel de CCOO con motivo de las elecciones sindicales de 1978, Col. Cartells, Arxiu Històric de CCOO de Catalunya.

La Constitución restauró la ciudadanía, pero mientras los derechos civiles y políticos se hicieron efectivos, desde el punto de vista legislativo, en un proceso rápido y completo, en cambio el tercer escalón del que habló Marshall⁵², el de los derechos sociales y su relación con el Estado del Bienestar, experimentó un proceso más complejo y largo⁵³. De manera que el nivel de protección jurídica que otorga el texto constitucional a las libertades públicas es muy superior al que presta a los derechos sociales⁵⁴, señalando los límites al *constitucionalismo social* en el caso español⁵⁵. Por otro lado, este modelo de Derecho del Trabajo *fordista*, alcanzado tardíamente en España, se vio alterado por la lógica de las políticas laborales aplicadas ante el incremento del desempleo masivo producido por la crisis de mediados de los años setenta.

La transición política, efectivamente, supuso cambios importantes de orden jurídico-constitucional, centrados de manera particular en la transformación del sistema de designación parlamentaria y en la homologación política con las democracias occidentales. El reconocimiento institucional de los sindicatos democráticos fue una cuestión que representó una de las señas de identidad de la democracia frente al pasado franquista. Pero junto a estas rupturas, permanecieron importantes elementos de continuidad. Si se observa todo el proceso en su conjunto, desde comienzos de los años setenta a los ochenta, desde la clandestinidad a su legalización, pervive una línea de rechazo, de deslegitimación de fondo de los sindicatos desde el poder político, algo que estuvo acompañado de otros elementos de continuidad en el contexto y la experiencia laborales, asociados pero no imputables exclusivamente a un legado propio del franquismo⁵⁶.

En la década de los años setenta el sindicalismo que formaba parte de la oposición representaba una amenaza para el orden político, porque transgredía lo establecido por la llamada *democracia orgánica*, y para el orden económico, porque impedía el ajuste ordenado del mercado. Durante los años ochenta, un discurso *desarrollista*, cuando no el mismo de los años setenta, volvería a reaparecer, aunque el ar-

⁵² Thomas Humphrey MARSHALL: «Ciudadanía y clase social», *REIS*, 79 (1997), pp. 297-344.

⁵³ Jorge Alberto BENEDICTO: «Ciudadanos, ciudadanía y cultura democrática», en Manuel PÉREZ LEDESMA (dir.): *De súbditos a ciudadanos. Una historia de la ciudadanía en España*, Madrid, Centro de Estudios Constitucionales, 2007, pp. 373-405.

⁵⁴ Víctor SANTIDRIÁN: «El papel del sindicalismo...», p. 64.

⁵⁵ Gerardo PISARELLO: *Un largo Termidor. La ofensiva del constitucionalismo antidemocrático*, Madrid, Trotta, 2011, pp. 173-179.

⁵⁶ Sin sobredimensionar el fenómeno, cabe añadir que todavía a principios de los años ochenta la represión empresarial era una realidad no por completo desterrada de las relaciones laborales y que afectaba a los líderes sindicales en las empresas (Robert FISHMAN: «El movimiento obrero en la transición...», p. 71).

gumento de *exclusión política* de los sindicatos se había transformado: si antes respondía a la *satanización* de las organizaciones sindicales como soporte, dicho de manera harto contradictoria, “al liberalismo y al comunismo”, después “(...) la referencia es la democracia y la modernidad. Tal como puso de manifiesto el 14 de diciembre [de 1988], los sindicatos se definían como antidemocráticos en cuanto que mantenían una pretensión política, que no se expresaba a través del Parlamento. Y eran pre-modernos en cuanto obstáculo al ajuste económico. La confrontación con el poder político, primero desde la retórica franquista, y luego desde la retórica tecnocrática, ha sido, pues, una constante”⁵⁷. Esto se produciría de manera simultánea a una relegitimación de los empresarios durante la transición⁵⁸.

Tampoco conviene olvidar que no siendo la transición un fenómeno *natural*, sino político, tendrá un significado respecto de la privatización del proceso de trabajo en una sociedad de mercado, una cuestión que necesita ser legitimada políticamente. En la lógica de esta estrategia se planteará que los sindicatos son egoístas y, por tanto, corporativos, porque no acceden al reparto de puestos de trabajo⁵⁹. Este es un mito resistente al paso del tiempo, que se prolonga hasta hoy mismo⁶⁰.

En un segundo plano, el mundo sindical durante la transición política discurrió con una orientación similar a la de las demás economías de los países del entorno, que apuntaba a la necesidad de moderar y flexibilizar el factor trabajo. Estas propuestas implicaban una reforma de las relaciones laborales cuyos efectos serían, entre otros, debilitar el *poder sindical*, durante un período que podría denominarse como de *desestructuración de la clase obrera*, profundizando en las existentes líneas de segmentación en el mercado de trabajo⁶¹. Esta cuestión conecta con el fenómeno de la crisis del sindicalismo a partir del inicio de la década de los años ochenta del pasado siglo XX, un fenómeno generalizable a muchos países de nuestro entorno. De hecho, la explicación de la movilización y la desmovilización obrera en la España

⁵⁷ Todo esto en Andrés BILBAO: «La transición política y los sindicatos», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 1 (1992), pp. 107-108.

⁵⁸ Robert FISHMAN: *Organización obrera y retorno de la democracia...*, p. 197 y ss.

⁵⁹ Esta cuestión se exacerbó en torno a 1988. Por ejemplo, Ludolfo PARAMIO: *Tras el diluvio. La izquierda ante el fin de siglo*, Madrid, Siglo XXI, 1988, pp. 73-116. También en buena parte de los artículos recopilados por Santos JULIÁ (ed.), *La desavenencia. Partido, Sindicatos y huelga general*, Madrid, Aguilar-El País, 1988. Críticas similares en José María MARAVALL: *Los resultados de la democracia. Un estudio del sur y del este de Europa*, Alianza Editorial, 1995 pp. 80, 129 y 222-223.

⁶⁰ Una respuesta a la ex-ministra del PP, Ana Palacio, que por ignorancia o con intencionalidad ha definido el sindicalismo actual como producto de la dictadura de Franco, en José BABIANO, Ángel DUARTE, Carlos FORCADELL *et al.*: «Un alegato por la historia», *El País*, 31-VII-2012 (http://elpais.com/elpais/2012/07/30/opinion/1343669498_624660.html).

⁶¹ Andrés BILBAO: *Obreros y ciudadanos...*, pp. 13-14.

de los años sesenta y setenta debe inscribirse en un marco europeo y occidental de movilización social⁶².

El cambio en el modelo de producción, la descentralización y la innovación tecnológica, entre otras cuestiones, son algunas de las referencias explicativas de esta crisis que ha tenido lugar a lo largo del fin de siglo en la Europa occidental, y que ha dibujado una parábola que va del ascenso a la consolidación y el relativo ocaso del movimiento obrero organizado⁶³, en concordancia con las transformaciones de la estructura social de estas sociedades. Sin embargo, más allá de las similitudes, derivadas del hecho obvio de que se trata de economías estrechamente interrelacionadas, las especificidades nacionales y diferencias entre cada uno de los casos son importantes.

Así, la crisis de los sindicatos en España fue el resultado fundamentalmente de dos cuestiones. La primera podría considerarse común a todo el sindicalismo en los países capitalistas y tiene que ver con las transformaciones de la base social de la afiliación tradicional. La segunda es una cuestión específica para el caso español y tiene que ver con la dinámica del proceso de transición política, pero también, y no en menor medida, con el desarrollo posterior de la consolidación de la democracia⁶⁴.

Sería necesario, en este sentido, evaluar más adecuadamente los efectos que el cambio de contexto político y económico provocó en el movimiento obrero, no solo en términos organizativos, sino también en términos culturales. Su relación con la evolución de las actitudes de la clase trabajadora, para lo cual parece estéril el modelo dicotómico entre *radicalismo* y *moderación*⁶⁵. Su relación con la incorporación de nuevos colectivos a la protesta (trabajadores de “cuello blanco”, de la enseñanza, el sector sanitario y de la administración pública), pero también de nuevas identidades sociales encarnadas por mujeres, jóvenes y precarios. En definitiva, cabe explorar más en detalle los elementos de esa ruptura de una *cultura sindical* forjada en el activismo sindical antifranquista, en la que se combinaban las prácticas asam-

⁶² Pere YSÀS: «Movilización y desmovilización obrera», en Javier TÉBAR: *El movimiento obrero en la gran ciudad. De la movilización sociopolítica a la crisis económica*, Barcelona, El Viejo Topo, 2011, p. 296.

⁶³ Aunque se centra en el caso italiano, ver Aris ACCORNERO: *La parábola del sindicato. Ascenso e declino de una cultura*, Bologna, Il Mulino, 1992, pp. 20-42.

⁶⁴ Andrés BILBAO: «La transición política y los sindicatos»..., p. 105.

⁶⁵ Fijados en Víctor PÉREZ DÍAZ: *Clase obrera, partidos y sindicatos*, Madrid, Fundación Instituto Nacional de Industria, 1979. Sobre las presiones del reformismo y del ánimo revolucionario, con una intensidad que varía con el tiempo, resulta interesante la reflexión de Eric J. HOBSBAWM: *Rebeldes primitivos. Estudio sobre las formas arcaicas de los movimientos sociales en los siglos XIX y XX*. Crítica, Barcelona, 2001, pp. 24-25.

blearias, el radicalismo y el igualitarismo salariales. Pero, sobre todo esto, resta pendiente un examen a fondo de la crisis de representación del “mono azul” como esencia del obrerismo y de la solidaridad. La idea, fraguada en el tiempo, según la cual sus intereses correspondían a los del conjunto de la sociedad.

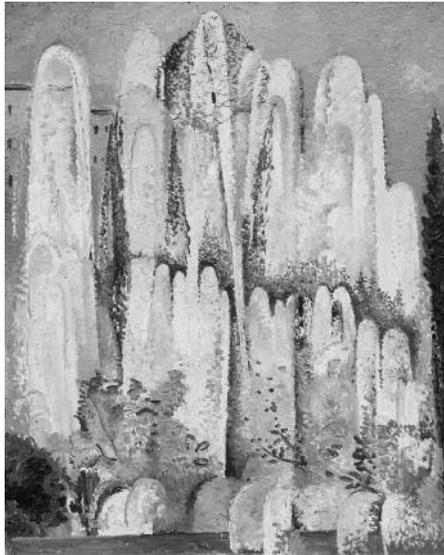
En conclusión, desde el prisma que nos ofrece este asunto podría decirse que la evolución del caso español durante este periodo constituiría un *contra-ritmo europeo* en comparación con otros países de su entorno⁶⁶. Su incorporación llegó a destiempo para integrarse plenamente en el modelo que caracterizó *los años dorados* del capitalismo occidental, con la rúbrica del *pacto social* de posguerra. De la misma forma, y a diferencia de otros países, se arribó con suma rapidez a la asunción de una relectura del liberalismo económico, hoy hegemónica y presentada a la sociedad como única alternativa.

⁶⁶ Javier TÉBAR: “El movimiento obrero durante la transición y en democracia”, en MOLINERO, Carme e YSÀS, Pere: *Las izquierdas en tiempos de transición*, Valencia, Publicacions de la Universitat de València, 2016, pp. 169-194.

Aritza Sáenz del Castillo

**El trabajo de las mujeres a través
de la historia. Enseñanzas para un mundo
en transición¹**

¹ Este trabajo ha sido realizado en el marco del proyecto de investigación “La experiencia de la sociedad moderna en España: Emociones, relaciones de género y subjetividades (siglos XIX y XX)”, código: HAR2016-78223-C2-1-P, financiado por el Ministerio de Economía, Industria y Competitividad y el Fondo Social Europeo, FEDER.



Fuente en un jardín. Alice Bailly.

El proceso modernizador y el desarrollo industrial de España han transformado tanto la relación de las mujeres con el empleo como su rol social. El empleo de las mujeres evoluciona paralelamente a la economía española, no sin la oposición de ciertos sectores, pasando de ocuparse mayoritariamente en la agricultura a dedicarse al sector servicios y la industria, aumentando progresivamente su tasa de actividad.

Las mujeres han conquistando nuevos sectores de actividad, peleando decididamente por su derecho al trabajo en cualquier parcela y por encima de cualquier restricción. Aun así, nos enfrentamos a mercados de trabajo altamente segmentados en función del sexo: las ocupaciones desempeñadas por las mujeres o los empleos feminizados están en los niveles inferiores de la escala salarial, y son patentes las dificultades de las mujeres para promocionar profesionalmente y ascender en su carrera laboral. Esta discriminación y su progresiva concienciación, han empujado a las mujeres a reivindicar la equidad en el mercado de trabajo y la igualdad fuera de él.

INTRODUCCIÓN

EN la contemporaneidad el trabajo ha sido un rasgo importante a la hora de definir la identidad de los seres humanos. Ello se vio acrecentado con la formación y eclosión de las grandes corrientes del movimiento obrero (anarquismo y marxismo) a lo largo del siglo XIX y gran parte del siglo XX, que puso al trabajo y sus condiciones en la centralidad del debate socio-político (Thompson, 2012). Durante este periodo el trabajo extradoméstico, junto al trabajo derivado de la economía de los cuidados y el mantenimiento de los hogares, fue una realidad que marcó el devenir de muchas mujeres y se constituyó en un elemento clave que definió sus vidas e identidades. Por ello requieren un estudio exhaustivo, para comprender mejor cómo concebían las mujeres la sociedad del momento, qué lugar ocupaban en la estructura social y qué valor le otorgaban al trabajo en su realización individual y colectiva.

Largos son los debates que versan sobre los procesos de industrialización y la participación de las mujeres en el mercado de trabajo. Investigaciones recientes que han basado sus análisis en las economías familiares, destacan que la modernización social y económica originó un cambio en la organización productiva y en las relaciones sociales que derivó en la redefinición restrictiva del concepto trabajo. Así, muchos trabajos remunerados desarrollados por mujeres no fueron considerados como tal. Igualmente, el discurso de género basado en la domesticidad de las mujeres, acarrió la invisibilidad de muchos de los empleos femeninos e infantiles en todos los sectores productivos, por su poca adaptación a los imperativos morales y sociales de la época. La identidad femenina se construyó en torno al cuidado de los familiares y el trabajo doméstico, lo que posibilitó el desarrollo de un cierto bienestar al margen del estado, pero no por ello fue reconocido ni contabilizado. De esta manera, estos estudios destacan el trabajo casi universal de hombres, mujeres y niños de los sectores populares hasta épocas recientes. En las siguientes páginas nos detendremos en el trabajo extradoméstico de las mujeres en la contemporaneidad.

EL FENOMENO DE INDUSTRIALIZACIÓN, LA MODERNIZACIÓN DE LA SOCIEDAD Y EL TRABAJO DE LAS MUJERES

El devenir industrial en España arrancararía en la segunda mitad del siglo XIX y se concentraría en determinadas regiones del país como Andalucía, Cataluña y el País Vasco (Nadal y Carreras, 1990). En este periodo, y atendiendo a los datos proporcionados por los Censos de Población, las tasas de actividad femenina no llegaron a alcanzar el 20% y fueron reduciéndose progresivamente hasta 1940 (Sarasúa y Molinero, 2009). Todo parece indicar que esta primera fase de industrialización trajo consigo la retirada de las mujeres del mercado de trabajo, y coincidiría a grandes rasgos con el modelo de U postulado por Goldin (1995). Esta autora afirmaba que el desarrollo industrial originaba un inicial descenso de la actividad femenina debido a la elevación de los salarios masculinos y el crecimiento del nivel de vida. En adelante, las mujeres se concentrarían preferentemente en la esfera privada dedicándose a las tareas domésticas y reproductivas.

Ello coincidiría con los modelos de género imperantes a finales del siglo XIX y principios del XX, donde el ideal de la domesticidad femenina fue impregnando la mentalidad de las diferentes clases sociales. Así, desde las ramas del saber, y más concretamente, desde la medicina, fue extendiéndose una opinión contraria al trabajo extradoméstico de las mujeres. El higienismo y la eugenesia equiparaban en algunos casos el trabajo de las mujeres a otras enfermedades sociales como el alcoholismo, la locura, la mortalidad infantil, la tuberculosis, etc. y lo consideraban causante de la degeneración de la sociedad (Aresti, 2001: 89). Desde este punto de vista, el trabajo de las mujeres debería reducirse a la maternidad y a la crianza de hijos e hijas, funciones que fueron exaltadas constantemente (Pérez-Fuentes, 1991).

Desde el ámbito de la moral y sus detentores católicos, el empleo de las mujeres también era concebido como una anomalía. En la encíclica *Rerum Novarum* dirigida a la clase trabajadora en 1891, León XIII, apelando a las leyes inviolables de la naturaleza, establecía una segregación clara respecto a cuáles debían ser los trabajos idóneos para las mujeres, que coincidirían con los de ámbito doméstico –la educación de los hijos y el bienestar del hogar– por ser aquellos que “protegen grandemente la honestidad del sexo débil” (Falcón, 1974: 164).

Por último, las clases obreras, sobre todo las de tendencia socialista, también apostaron por apartar a las mujeres de la esfera productiva. Así, el modelo de hombre ganador de pan y mujer ama de casa propio del ideario burgués decimonónico empezó a calar entre las masas obreras. Como consecuencia, se empezaron a generalizar opiniones contrarias al trabajo de las mujeres y en busca de un salario familiar

que proveyera al cabeza de familia masculino de los suficientes recursos para mantener a la prole (Martínez Veiga, 1995: 34-39).

Bajo este influjo, los reformadores sociales, al objeto de preservar la moralidad de las mujeres y evitar en la medida de lo posible su corrupción mediante la cohabitación de trabajadores y trabajadoras, dictaron que “se observe una disciplina que evite todo quebranto de la moral o de las buenas costumbres” (Martínez Veiga, 1995). Igualmente, la defensa de la salud de la sociedad y, en particular, de las generaciones venideras, atrajo su atención y legislaron el ámbito laboral de forma restrictiva, prohibiendo la participación de las mujeres en determinadas industrias por “insalubres, peligrosas e incómodas” (Arbaiza, 1996). Así se recogería en la ley del 13 de marzo de 1900 redactada por el Instituto de Reformas Sociales y su posterior desarrollo en el decreto de 25 de enero de 1908, que fijaban las condiciones del trabajo de las mujeres y los oficios y las industrias prohibidas a las menores de edad.

Pese a enfrentarnos a un periodo donde el discurso de la domesticidad femenina fue en aumento y disponer de tasas de actividad femenina que indican una regresión en la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, investigaciones recientes provenientes del estudio de las economías familiares niegan que la actividad femenina se redujera en el intervalo de despegue industrial de determinadas zonas de España (1900-1936), principalmente Cataluña y País Vasco. Estos análisis de las economías obreras determinaron que la mayoría de los hogares eran insostenibles si se partía únicamente del salario del cabeza de familia masculino, ya que una proporción importante de estos se situaban por debajo de los niveles de subsistencia (Pérez-Fuentes, 2004). Igualmente, existían realidades dispares. Frente a una industria textil y de bienes de consumo catalana que demandaba preferentemente mano de obra femenina, en Vizcaya la industria extractiva, siderúrgica y de bienes de equipo fue eminentemente masculina y la presencia de mujeres se limitó a determinados oficios dentro del sector secundario –lavaderos de mineral–. Sin embargo, existió un mercado paralelo y sumergido de servicios destinado a atender a la inmigración que fue comandado por mujeres (Borderías y Pérez-Fuentes, 2009; Pérez-Fuentes, 2004).

Todo ello no implica que las mujeres se retiraran de la actividad laboral, pues participaron de otros sectores, pero la extensión del ideal de la domesticidad femenina y el tratamiento otorgado a la actividad económica de las mujeres en los procesos de industrialización dificultaron la comprensión de cómo vivían y se reproducían las clases trabajadoras, y a su vez, hacen más arduo dilucidar las dinámicas del cambio económico. Así, el ocultamiento del trabajo femenino en los registros estadísticos, sobre todo de las casadas, y su desplazamiento a mercados de trabajo menos regu-

lados, provocó que la tasa de actividad femenina se situara en índices poco fiables, muy por debajo de su participación real. De este modo, algunas investigaciones microhistóricas basadas en los padrones y fuentes nominales alternativas cuantifican el subregistro de la actividad laboral femenina para este periodo entre el 40 y el 100%, dependiendo de la población y el sector de actividad analizado (Pérez-Fuentes, 2012: 145-183; Núñez Pérez, 1989: 111). Igualmente, resaltan que el condicionante principal de su participación laboral se situaría en la demanda de mano de obra y las oportunidades de empleo que el mercado ofrece a las mujeres. Así, a medida que avanza el proceso industrializador, las mujeres son contratadas en diferentes ramas de actividad. Como reconocimiento de una realidad palpable, aunque difícilmente historiable a través de las fuentes censales, en 1922 se les reconoce el seguro de maternidad a las mujeres trabajadoras (Núñez Pérez, 1989: 113, 118).

El proceso de modernización que experimenta España en los años finales del siglo XIX y las primeras décadas del XX, también provoca cambios de calado fuera del ámbito industrial y de las clases obreras. La relación de las mujeres de clase media y de la burguesía con la educación y el empleo se transforma a lo largo de este periodo. Así, comienzan a cursar estudios medios y superiores (San Román, 2006). El 8 de marzo de 1910 marca un hito importante, pues las mujeres por primera vez pueden acceder a la enseñanza superior en pie de igualdad con los hombres. En un principio acceden a estudios considerados “femeninos” (enfermería, comercio, magisterio, farmacia, administrativo, biblioteconomía...) pero con el tiempo también se matricularán en carreras consideradas “masculinas” (Abenza, 1914). Es el caso de Pilar Carrea Basabe, quien fuera la primera alcaldesa durante el franquismo, que en 1929 se licencia en ingeniería industrial, siendo la primera en conseguir la titulación (Aguirreazkuenaga y Urkijo, 2008).

Esta formación del capital humano abrirá nuevas oportunidades de empleo cualificado a las mujeres e irán internándose de forma decidida en las profesiones liberales, de cuello blanco y del sector terciario que el proceso modernizador de la década de los veinte fue ofreciendo (maestras, enfermeras, administrativas, farmacéuticas, telefonistas, dependientas, auxiliares de laboratorio...), produciéndose una redefinición de género de algunos oficios (Llona, 2002: 109-114). Así, la Asociación de Mujeres Españolas apostó por romper las restricciones que padecían las mujeres en su incorporación a determinados trabajos y la profesión se convirtió en un espacio de realización personal, transformándose en seña de identidad femenina de muchas mujeres (Llona, 2002: 85; Núñez Pérez, 1989: 502).

La llegada de la II República, el principio de igualdad jurídica contemplado en la constitución de 1931 y la consiguiente adquisición de derechos políticos, civiles y so-

ciales por parte de las mujeres actualizó el debate en torno a los ideales de masculinidad y feminidad, y al derecho de las mujeres al trabajo (Aresti, 2001: 257). Por una parte, tendríamos el ideario republicano favorable a un salario familiar y al retiro de las mujeres del trabajo extradoméstico, pensamiento compartido por las derechas conservadoras; en segundo lugar, estaría la ambivalencia socialista, donde encontramos opiniones dispares; y finalmente, la postura de comunistas y anarquistas favorables al derecho de las mujeres al trabajo (Núñez Pérez, 1989: 533-568). Pese a esta amalgama de posturas frente al obrar femenino, el decreto de 9 de diciembre de 1931 eliminó la excedencia forzosa por casamiento para las “obreras, dependientas o empleadas de cualquier clase”, reconociendo de facto su derecho al trabajo más allá del matrimonio (Falcón, 1974: 295).

El proceso de modernización acaecido durante los tres decenios del siglo XX transformó el mercado laboral femenino a consecuencia del desarrollo industrial y urbano. Así, si a principios de siglo se ocupaban mayoritariamente en el sector agrario, seguido del terciario y la industria, en la década de los 30 el sector servicios ocupará a un mayor número de mujeres, a continuación, el secundario y por último el primario. El servicio doméstico será el oficio que más mujeres ocupa, seguido del sector agrícola y de la industria textil y de la confección, prolongando la tradicional segregación de los oficios en función del sexo (Núñez Pérez, 1989: 125-133).

El golpe de estado propiciado por las fuerzas rebeldes del ejército junto a buena parte de las derechas conservadoras, autoritarias y tradicionalistas, y su fracaso en la toma de poder, condujo a una guerra civil que duraría tres años. Frente a tendencias historiográficas que resaltaron las diferencias insalvables de los dos bandos litigantes en todos los ámbitos sociales, también en el de las mujeres y su rol social, estudios recientes han dejado en evidencia que la relación de las mujeres frente al trabajo extradoméstico fue muy similar en ambas Españas (Cenarro, 2006; Sáenz del Castillo, 2018). Así, asistimos a la movilización de las mujeres en el ámbito laboral, participando activamente en todos los sectores productivos. Según se avanzaba en el encuadramiento de los hombres para incorporarse a las filas del ejército y de las milicias, las mujeres se encargaron del sostenimiento de la retaguardia y del aprovisionamiento de los frentes de batalla. En esta tarea superaron la división sexual del trabajo presente hasta la fecha y se incorporaron a sectores eminentemente masculinos.

No obstante, una vez finalizada la contienda civil y habiéndose impuesto el ejército rebelde, asistimos a una desmovilización de las mujeres y su apartamiento de la esfera pública, iniciativa acorde con la ideología de los nuevos estados totalitarios de corte fascista y su triada *Küche* (cocina), *Kirche* (iglesia), *Kinder* (niñas), que definía

cuales debían ser los espacios de las mujeres (Molinero, 1998). En lo que nos compete en este artículo, el nuevo estado franquista confeccionó un conjunto de leyes al objeto de alejar a las mujeres de la esfera productiva extradoméstica. El Fuero del Trabajo, primera ley fundamental del régimen y espina dorsal del andamiaje laboral durante todo el franquismo, ya lo manifestó en 1938 cuando insistía en “libertar a la mujer casada del taller y de la fábrica”. Se pretendía frustrar la independencia económica de las mujeres, para así limitar en lo posible su emancipación (Sarasúa y Molinero, 2009: 317). Igualmente, se apostaba por la figura de hombre ganador de pan que con su sueldo permitiese llevar a la familia “una vida moral y digna”, lo que suponía que las esposas permanecieran en el hogar y las hijas e hijos en la escuela (Pérez-Fuentes, 2004: 223).

La excedencia forzosa por matrimonio presente en numerosas reglamentaciones de trabajo durante el primer franquismo (teléfonos, agua, gas y electricidad, funcionariado público, ferrocarriles...) fue una medida dirigida a conseguir este ideal de la domesticidad femenina (Borderías, 1993: 300; Nielfa, 2003: 151)². De esta manera, las mujeres cuando contraían matrimonio eran obligadas a abandonar la actividad extradoméstica a cambio de una compensación económica (dote). No obstante, aquellas que pudieron continuar con la actividad laboral, necesitarían del permiso del cónyuge masculino para poder ejercerla. En la misma línea, numerosas profesiones fueron vetadas a las mujeres por su “incapacidad para la abstracción, la racionalidad y los comportamientos concretos” (cuerpo diplomático, administración de justicia, policía y ejército, judicatura, fiscalía, notarías, cuerpo de registradores de la propiedad, agente de cambio y bolsa) (Ruiz Franco, 2007; Morant, 2006: 224) y se les prohibió la inscripción en los servicios de colocación públicos, con la salvedad de las cabezas de familia que con su trabajo mantuvieran a la familia, o las solteras sin medios de vida (Sarasúa y Gálvez, 2003: 223; Nielfa, 2003: 150). La política salarial también se transformó en una herramienta tendente a apartar a las mujeres de la esfera de la producción. Los pluses familiares, así como los subsidios familiares se percibían si la cónyuge del cabeza de familia masculino permanecía desocupada. Esta cuantía llegó a suponer una parte importante del salario en el primer franquismo, pues los salarios base, por lo general, fueron bajos (Marín y Sáenz del Castillo, 2015).

En este contexto sociopolítico la tasa de actividad femenina llegó a su índice más bajo del siglo XX, en torno al 8% (Sarasúa y Molinero, 2009: 329). Estas mujeres presentes en los recuentos oficiales solían ser mayoritariamente jóvenes solteras y se

²Otros sectores (confección, fibras artificiales, textil, artes gráficas) sin embargo no la establecieron, pues les obligaría a mantener una mano de obra en constante formación.

dedicaban preferentemente al sector servicios (50%). La otra mitad participaría de igual modo en la agricultura y la industria. En la postguerra, cuando el coste de la vida se elevó notablemente y los salarios deprimidos del cabeza de familia masculino debían ser complementados con las cartillas de racionamiento para garantizar la subsistencia familiar, el trabajo de las mujeres fue una realidad que superó cualquier estadística (Barranquero, 2017: 3727; Mir, 2005). Buena parte del mercado negro de alimentos y el estraperlo en su base fue desarrollado por mujeres. De igual manera, las mujeres participaron activamente del sector agrícola que proveía a las ciudades de estos recursos, que hasta la década de los 60 tuvo una importancia capital en la economía española. Las amas de casa obreras y sus industrias domésticas también contribuyeron a paliar la escasez familiar de una manera importante, a pesar de participar de unas condiciones laborales miserables en mercados irregulares mal pagados, sumergidos e invisibles ante la contabilidad oficial (Babiano, 2007: 30; Sarasúa y Molinero, 2009). Finalmente, las jóvenes de familias de clase obrera en muchos casos se veían impelidas a interrumpir sus estudios prematuramente para incorporarse a la actividad laboral, incluso antes de la edad reglamentaria.

Durante la segunda mitad de la década de los 50 se establecieron las bases para la recuperación económica y el salto adelante en la modernización del país. Los planes de estabilización de 1958 condujeron a una apertura de la economía española hacia el exterior, y terminaron con la planificación autárquica (Barciela *et al.*, 2001; Carreras y Tafunell, 2004). Como consecuencia, algunas capitales de provincia experimentaron un crecimiento sin precedentes, y las mujeres del entorno rural se desplazaron a ellas de una manera decidida atraídas por nuevas oportunidades de empleo que ofrecía la industria, pero principalmente el sector servicios (Sáenz del Castillo, 2015: 51-86).

Dentro del terciario, el servicio doméstico fue tradicionalmente una vía de inserción social, económica y cultural de muchas mujeres y sus familias, que llegaban a las ciudades en busca de ocupación y les facilitaba su promoción (Borderías, 1991). Sin embargo, durante este periodo va a experimentar una crisis de legitimidad que derivará en su transformación hacia formas de empleo menos rígidas, como fue el de las interinas. Igualmente, decae en importancia pues las mujeres se decantarán por trabajar en otras ocupaciones que les proporcionan mejores condiciones laborales y proyectos de vida autónomos (Sáenz del Castillo, 2016). El desarrollo del comercio y sus nuevas formas –grandes almacenes–, así como el despegue del sector hostelero empujado por un boom turístico emergente, demandaron preferentemente mano de obra femenina y absorbieron este déficit. De igual manera, el avance del estado del bienestar amplió la actividad de las mujeres en sectores como el de la sanidad, la educación y la administración. El contexto de fuerte emigración a las ciudades tam-

bién generó una importante bolsa de trabajo sumergido y a tiempo parcial en actividades relacionadas con la limpieza y el hospedaje (Pérez-Fuentes, 2004; Babiano, 2007). Respecto al sector secundario, el despegue industrial que sacudió buena parte de la geografía española necesitó de mano de obra femenina y éstas se incorporaron a nuevas ramas de actividad que tradicionalmente les habían estado vetadas, aumentando su importancia entre las ocupadas (Sáenz del Castillo, 2015).

A pesar de la fuerte demanda de mano de obra femenina, las tasas de actividad de las mujeres experimentaron un leve crecimiento en el periodo comprendido entre 1950 y 1970, elevándose de un 11,8% en 1950, a un 18% en 1960 y a un 20,2% en 1970, y chocan con las estimaciones realizadas por otras entidades como el Ministerio de Educación español y la OCDE que las cifrarían en torno al 30% al final del intervalo (FOESSA, 1970: 176). Estas cifras de participación laboral femenina anormalmente bajas tienen su explicación nuevamente en el subregistro a que fue sometido el trabajo de las mujeres, que por mantener su status social declaraban “...lo que se consideraba como la ocupación adecuada para una mujer, sobre todo si era casada...”, ocultando bajo el epígrafe de “sus labores” toda actividad realizada (Pérez-Fuentes, 2004; FOESSA, 1970). Aproximaciones a los niveles de subregistro de la actividad femenina en determinados sectores y contextos geográficos durante este periodo han llegado a cifrar su ocultamiento en torno al 10-20% (Sáenz del Castillo, 2015: 135).

Esta demanda de mano de obra femenina con que atender el despegue económico hizo que las leyes laborales del primer franquismo quedaran obsoletas por su escasa adaptación a la nueva realidad. El régimen, pese a no abandonar su ideal de feminidad asociado a la domesticidad, reconoció de facto el derecho de las mujeres al trabajo a través de la ley 56/1961 de 22 de julio sobre los derechos políticos, profesionales y de trabajo de las mujeres, eliminando ciertas restricciones a su acceso laboral y enmascarando otras discriminaciones del mercado de trabajo “basadas en situaciones sociológicas que pertenecen al pasado y que no se compaginan ni con la formación y capacidad de la mujer española ni con su promoción evidente a puestos y tareas de trabajo y responsabilidad”.

Pese a esta declaración de objetivos, durante todo el franquismo nos encontramos con un mercado de trabajo discriminatorio hacia las mujeres y altamente segmentado, tanto horizontal como verticalmente. Como a principio de siglo, las mujeres continuarán participando de la actividad laboral en sectores poco regularizados, caracterizados por una alta temporalidad y ausencia de coberturas sociales. En relación al sector secundario, éstas se colocarán preferentemente en las industrias de bienes de consumo, poco tecnologicadas, intensivas en mano de obra y poco competitivas; mientras, los hombres guardarán mayor relación con las industrias básicas y de bienes de

equipo favorecidas por la intervención y ayudas estatales (siderurgia, transformados metálicos, etc...) (Sarasúa y Molinero, 2009). En cuanto a las trayectorias profesionales, la mano de obra femenina permanecerá en constante descualificación y su promoción será una entelequia (Sáenz del Castillo, 2015). Por último, y en relación a los salarios, las mujeres padecerán una discriminación notable, llegando en algunos casos a cobrar la mitad del sueldo de un hombre por el desarrollo del mismo trabajo o poseer igual categoría (Sáenz del Castillo, 2015; Barranquero, 2016: 3732).

Esta discriminación hizo que algunas trabajadoras adquirieran conciencia de su situación y se organizaran y movilizaran en pos de unas mejores condiciones de trabajo. Así, las tenemos presentes en diferentes plataformas reivindicativas y huelgas emprendidas durante el franquismo, así como partícipes en otras formas de resistencia menos visibles (huelgas de brazos caídos, falseamiento de las hojas de producción, reparto de la producción entre compañeras...). Igualmente, se internaron como representantes de las y los trabajadores dentro del sindicato vertical, aunque no se pueda hablar de una verdadera representación de la masa obrera durante el franquismo por la falta de legitimidad democrática de sus instituciones, participando de los jurados de empresa y posteriormente en las asambleas de fábrica, aunando sus reivindicaciones laborales a la lucha contra el franquismo (Díaz Sánchez, 2001; Varo Moral, 2007).

Durante los últimos años del régimen franquista, y como resultado de la concienciación de las mujeres en torno al trabajo, se producen cambios sustanciales en su rol social. Si durante los primeros años de la dictadura las trayectorias laborales de las mujeres en los mercados oficiales por lo general se habían circunscrito a su periodo de juventud y de soltería, ya entrados en los 70 las mujeres comienzan a no abandonar sus puestos de trabajo tras contraer nupcias, y a reivindicar el derecho a compaginar su actividad laboral con las cargas reproductivas a ellas asignadas, mostrando un curso de vida laboral plenamente moderno (Gil Calvo, 1990; Frau Llinares, 1990: 80). Uno de los aspectos más visibles de esta transformación va a ser su exigencia a las empresas e instituciones públicas de edificación de guarderías infantiles; igualmente, sus primeras manifestaciones en torno a la corresponsabilidad familiar de hombres y mujeres. Así, la construcción de su identidad traspasará los límites del hogar y la familia y comenzará a girar en torno al trabajo, reapareciendo una nueva concepción de la cultura del trabajo entre las mujeres y la figura de mujer trabajadora e independiente a ella asociada, aquella que reclamará años más tarde su derecho al trabajo ante un futuro incierto marcado por la crisis de la economía española y la reconversión industrial (Díaz Sánchez, 2001: 250). Analizadas las tasas de actividad femenina, éstas experimentan un crecimiento notable pasando a un 28,3% en apenas 7 años, crecimiento que se verá estancado con el inicio de la crisis y que no se recu-

perará hasta 1984. Si analizamos estos datos en función del estado civil, se aprecia que las mujeres casadas van ganando presencia dentro del mercado laboral.

Así, durante la segunda mitad de la década de los 80 y a lo largo de los 90 asistimos a la feminización del mercado de trabajo, pues del total de ocupados y ocupadas las mujeres alcanzan el 40% en 2003 –se partía de cifras en torno al 28% en la segunda mitad de los 70– (Frau Linares y Papi, 2005). Igualmente, la tasa de actividad femenina experimenta un crecimiento importante, situándose a principios del segundo milenio alrededor del 41%. Es de destacar el aumento en los grupos de edad centrales (25-54 años), adoptando el modelo de U invertida relacionado con la actividad continua de las mujeres en el mercado de trabajo a lo largo de su ciclo vital, donde las funciones reproductivas no incidirán en su participación (Maruani, 2002: 28). Si analizamos más detalladamente las características de este empleo femenino, se observa que el grueso de las mujeres ocupadas se dedica al sector servicios con más intensidad que a finales de los 70 (78,8%), donde destacan las ramas de hostelería, comercio y administración pública (educación, la sanidad y los servicios sociales), siendo ámbitos laborales feminizados.

Pese al reconocimiento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la legislación laboral del periodo democrático y la mayor participación de las mujeres en las actividades productivas, sigue persistiendo una segregación del mercado de trabajo en función del sexo. Así, los sectores laborales feminizados no obtienen un gran reconocimiento social, lo que repercute en su menor valoración y contraprestación salarial. Igualmente, estas actividades guardan una mayor relación con formas de contratación a tiempo parcial, que, por lo general, son peor pagadas y carecen de posibilidades reales de ascenso. De esta manera, la flexibilización del mercado de trabajo como estrategia empresarial de adecuar la mano de obra a las exigencias de la producción y el ahorro de costes subsiguiente, afecta en mayor grado a las mujeres, pese a su oposición a estas formas de contratación (Frau Linares y Papi, 2005).

CONCLUSIONES

A lo largo de estas páginas hemos podido contemplar cómo el proceso modernizador y el desarrollo industrial de España han transformado la relación de las mujeres con el empleo, y por ende, su rol social. Durante la primera mitad del siglo XX, su participación en el mercado laboral se circunscribe a su etapa de juventud y previa al matrimonio. Tras contraer nupcias, en cumplimiento del ideal de la domesticidad, se observa una retirada del mercado de trabajo, que no así de la actividad laboral, pues muchas de ellas se adentran en mercados de trabajo menos regulados y sumergidos,

opacos para la contabilidad oficial pero claves para la sostenibilidad de las economías familiares. Así, las fuentes censales, altamente discursivas, reproducen este modelo y muestran una caída progresiva de las tasas de actividad femenina en el devenir de los cuatro primeros decenios del siglo XX, más figurada que real.

En este periodo, el empleo de las mujeres evoluciona paralelamente a la economía española, no sin la oposición de ciertos sectores de la sociedad que ven en su trabajo extradoméstico una amenaza tendente a la desestructuración familiar y social. Pese a estas opiniones desfavorables, al discurrir de la modernización las mujeres pasan de ocuparse mayoritariamente en la agricultura a dedicarse al sector servicios y la industria, produciéndose una elevación progresiva de su tasa de actividad. Esta tendencia que arranca en la segunda mitad de siglo se acervará notablemente, pues en el nuevo milenio las mujeres ocupadas aumentan y se concentrarán masivamente en el terciario. Dentro de este sector se produce un cambio notable respecto a la actividad femenina, pues a partir de la segunda mitad del XX el servicio doméstico pierde interés entre las mujeres y aparecen nuevas oportunidades de empleo en otras ramas de actividad como la hostelería, el comercio o el funcionariado. Igualmente, el sector secundario también ofrecerá alternativas de empleo a las mujeres, más allá de su tradicional adscripción a la industria textil, de la confección o de las artes gráficas.

Concluimos que las mujeres, en el largo caminar del siglo XX y lo que llevamos del XXI, han conquistando nuevos sectores de actividad, peleando decididamente por su derecho al trabajo en cualquier parcela y por encima de cualquier restricción. Aun así, es patente que nos enfrentamos a mercados de trabajo altamente segmentados en función del sexo. De este modo, las ocupaciones desempeñadas por las mujeres o los empleos feminizados se situarían en los niveles inferiores de la escala salarial, fruto de la desvalorización y escaso reconocimiento que adquieren su cualificación y capacidades. Igualmente, el techo de cristal que describiría las dificultades que encuentran las mujeres dentro del mercado de trabajo para promocionar profesionalmente y ascender en su carrera laboral, es una realidad presente que atraviesa el siglo aquí analizado. Pese a encontrar mujeres con carreras laborales extensas y una formación superior a los hombres, éstas permanecen en los primeros peldaños de la pirámide profesional. Finalmente, las políticas neoliberales en materia económica, que conllevan una desregularización del mercado de trabajo y una pauperización de las condiciones laborales, afectan en gran medida al empleo femenino que empieza a caracterizarse por jornadas parciales de escasa remuneración y cotización a los seguros sociales.

Esta discriminación que padecen las mujeres trabajadoras y su concienciación, les ha empujado a reivindicar la equidad en los mercados de trabajo, y la igualdad fuera de él. Así, desde mediados de los 70 del siglo pasado se viene desarrollando un movimiento feminista de clase obrera que converge con los demás movimientos de mujeres en pos de una igualdad real que les equipare a los hombres, y de este modo, disponer de las mismas oportunidades en la sociedad. La movilización del 8 de marzo de 2018, articulada a través de una huelga general de mujeres, y su gran repercusión social y mediática, deberían ser un punto de inflexión para acabar con esta segregación arrastrada durante siglos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABENZA, A. (1914): *El previsor femenino en cien carreras y profesiones para la mujer*, Madrid: Librería de Fernando Fé.
- AGIRREZKUENAGA, J., Y URQUIJO, M. (2008): *Bilbao desde sus alcaldes: diccionario biográfico de los alcaldes de Bilbao y gestión municipal en la dictadura (1939-1979)*, Bilbao: Biblioteca Universitaria UPV-EHU.
- ARBAIZA, M. (1996): “La cuestión social como cuestión de género. Femenidad y trabajo en España (1860-1930)”, *Historia Contemporánea*, 21, 2, 395-458.
- ARESTI, N. (2001): *Médicos, donjuanes y mujeres modernas. Los ideales de feminidad y masculinidad en el primer tercio del siglo XX*, Bilbao: Servicio Editorial Universidad del País Vasco.
- BABIANO, J. (coord.) (2007): *Del hogar a la huelga. Trabajo, género y movimiento obrero durante el franquismo*, Madrid: Libros de la Catarata.
- BARCIELA, C. et al. (2001): *La España de Franco. (1939-1975). Economía*, Madrid: Síntesis.
- BARRANQUERO, L. (2017): “Retrososos y modernización en el mundo del trabajo de las mujeres en el primer franquismo”, en D.A. González Madrid et al. (ed.): *La Historia, lost in translation?*, Cuenca: Universidad de Castilla la Mancha, pp. 3725-3735.
- BORDERÍAS, C. (ed.) (2009): *La historia de las mujeres: perspectivas actuales*, Barcelona: Icaria.
- BORDERÍAS, C. y PÉREZ-FUENTES, P. (2009): “Mujeres, trabajos y economías familiares en España (siglos XIX y XX)”, en C. Borderías (ed.): *La historia de las mujeres: perspectivas actuales*, Barcelona: Icaria, pp. 269-308.
- BORDERÍAS, C. (1993): *Entre Líneas. Trabajo e identidad femenina en la España Contemporánea. La Cía. Telefónica 1924-1980*, Barcelona: Icaria.
- BORDERÍAS, C. (1991): “Las mujeres, autoras de sus trayectorias personales y familiares: a través del servicio doméstico”, *Historia y Fuente Oral*, 6, 105-121.

- CARRERAS Y TAFUNELL (2004): *Historia económica de la España contemporánea*, Barcelona: Crítica.
- CENARRO, A. (2006): "Movilización femenina para la guerra total (1936-1939). Un ejercicio comparativo", *Historia y Política*, 16, 2006, 159-182.
- DÍAZ SÁNCHEZ, P. (2001): *El trabajo de las mujeres en el textil madrileño. Racionalización industrial y experiencias de género (1959-1986)*, Málaga: Atenea.
- FALCÓN, L. (1974): *Mujer y sociedad. Análisis de un fenómeno reaccionario*, Barcelona: Editorial Fontanela.
- FOESSA (1970): *Informe sociológico sobre la situación social de España*, Madrid: Euramérica.
- FRAU LLINARES, M. y PAPI, N. (2005): "Mujer y mercado de trabajo", *Asparkia. Investigación Feminista*, 16, 217-257.
- FRAU LLINARES, M. J. (1998): *Mujer y trabajo. Entre la producción y la reproducción*, Alicante: Universidad de Alicante.
- GIL CALVO, E. (1989): "Participación laboral de la mujer, natalidad y tamaño de cohortes", *Reis*, 137-175.
- GOLDIN, C. (1995): "The U-Shaped Female Labor Force Function in Economic Development and Economic History" en T.P. Schultz, *Investments in Women's Human Capital and Economic Development*, Chicago, Chicago University Press, pp. 61-90.
- LLONA, M. (2002): *Entre señorita y Garçonne. Historia oral de las mujeres bilbainas de clase media (1919-1939)*, Málaga: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Málaga.
- MARÍN, G. y SÁENZ DEL CASTILLO, A. (2015): *Los subsidios familiares franquistas. Pautas desde arriba, y prácticas sociales*, Tarragona: VIII Congreso de Historia Social.
- MARTÍNEZ VEIGA, U. (1995): *Mujer, trabajo y domicilio. Los orígenes de la discriminación*, Barcelona: Icaria, 1995.
- MARUANI, M. (2002): *Trabajo y empleo de las mujeres*, Madrid: Fundamentos.
- MIR, C. (2005): "Mujer y franquismo", en M. Ortiz Heras (ed.): *Memoria e historia del franquismo. V encuentro de historiadores del franquismo*, Cuenca: Universidad de Castilla la Mancha, pp. 153-170.
- MOLINERO, C. (1998); "Mujer, franquismo, fascismo. La clausura forzada en un mundo pequeño", *Historia Social*, 30, 97-117.
- MORANT, I. (dir.) (2006): *Historia de las mujeres en España y América Latina. Del siglo XX a los umbrales del XXI*, Madrid: Cátedra.
- NADAL, J. y CARRERAS, A. (ed.). (1990): *Pautas regionales para la industrialización española (siglos XIX-XX)*, Barcelona: Ariel.
- NIELFA, G. (ed.) (2003): *Mujeres y hombres en la España franquista: Sociedad, economía, política, cultura*, Madrid: Editorial Complutense.

- NÚÑEZ PÉREZ, M.G. (1989): *Trabajadoras en la II República. Un estudio sobre la actividad extradoméstica*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- PÉREZ-FUENTES, P. (2004): *Ganadores de Pan y Amas de Casa*, Bilbao: Servicio Editorial Universidad del País Vasco.
- PÉREZ-FUENTES, P. (1991): “El discurso higienista y la moralización de la clase obrera en la primera industrialización vasca”, *Historia Contemporánea*, 5, 127-15.
- RUIZ FRANCO, R. (2007): *¿Eternas menores? Las mujeres en el franquismo*, Madrid: Biblioteca Nueva.
- SÁENZ DEL CASTILLO, A. (2018): “¡Mujer no quieras pecar más! La institucionalización de un modelo de mujer a través de la prensa local durante la guerra civil española”, *Revista de Cultura e Investigación Vasca Sancho el Sabio*, 40, 35-55.
- SÁENZ DEL CASTILLO, A. (2016): “En el limbo. El servicio doméstico durante el franquismo en España”, *Historia Social*, 84, 77-92.
- SÁENZ DEL CASTILLO, A. (2015): *Las damas de hierro. La participación de las mujeres en el mercado laboral de Vitoria-Gasteiz (1950-1975)*, Bilbao: Servicio Editorial Universidad del País Vasco.
- SAN ROMÁN, S. (2006): *Las primeras maestras. Los orígenes del proceso de feminización docente en España*, Barcelona: Ariel.
- SARASÚA, C. y GÁLVEZ, L. (ed.) (2003): *¿Privilegios o eficiencia? Mujeres y hombres en los mercados de trabajo*, Alicante: Publicaciones de la Universidad de Alicante.
- SARASÚA, C. y MOLINERO, C. (2009): “Trabajo y niveles de vida en el Franquismo. Un estado de la cuestión desde una perspectiva de género”, en C. Borderías (ed.): *La historia de las mujeres: perspectivas actuales*, Barcelona: Icaria, pp. 309-354.
- THOMPSON, E. P. (2012): *La formación de la clase obrera en Inglaterra*, Madrid: Capitán Swing.
- VARO MORAL, N. V. (2007): “Mujeres en huelga. Barcelona metropolitana durante el franquismo”, en J. Babiano, *Del hogar a la huelga: trabajo, género y movimiento obrero durante el franquismo*, Madrid: Libros de la Catarata, pp. 139-188.

Cristina Faciaben

Realidades y retos del sindicalismo
internacional. Perspectivas desde las
organizaciones internacionales, CES y CSI



Landscape. Alice Bailly.

Ante un mundo crecientemente global cobra gran importancia el sindicalismo internacional, y con él las confederaciones sindicales internacionales y sus organizaciones nacionales y federaciones sectoriales afiliadas. Los cambios económicos y sociales y del propio concepto del trabajo exigen a los sindicatos desarrollar nuevas estrategias de organización y de actuación.

El compromiso de CCOO para con la CSI, la CES y las Federaciones internacionales es total, desde el convencimiento de que solo con confederaciones internacionales fuertes se podrá reforzar la acción sindical y la movilización social y se conseguirá un efecto amplificador de la acción de los sindicatos a nivel nacional. Los retos del futuro del trabajo son muchos y complejos, por lo que deben afrontarse desde la unidad y la fortaleza sindical, sin desfallecer en la lucha contra la violación de derechos humanos, laborales y sindicales y a favor de la paz mundial y una democracia en riesgo en el mundo.

NOS encontramos en un momento clave para reflexionar sobre la situación actual del sindicalismo internacional y sobre los retos a los que deberemos hacer frente. En diciembre de este año se celebrará en Copenhague, Dinamarca, el 4º Congreso de la Confederación Sindical Internacional (CSI) y en mayo del año que viene tendrá lugar el 14º Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) en Viena.

En nuestro 11 Congreso, CCOO reafirmamos nuestro compromiso como sindicato internacionalista que fomentamos la solidaridad con todos los pueblos del mundo que luchan por las libertades democráticas, y con los refugiados y refugiadas, trabajadoras y trabajadores que padecen persecución por el hecho de ejercer sus derechos sindicales y democráticos. Así mismo, en los documentos de resolución que aprobamos sobre la dimensión internacional del sindicato afirmamos que aquello que ocurre a nivel global afecta directamente a las personas trabajadoras a quienes representamos y, por tanto, a nuestra actividad.

Ante un mundo global donde los conflictos, pero también las soluciones, tienen una dimensión internacional, el sindicalismo internacional cobra una mayor importancia, y con él las confederaciones sindicales internacionales y sus organizaciones nacionales y federaciones sectoriales afiliadas.

Algunas ideas de partida sobre las confederaciones sindicales internacionales. En primer lugar, para que funcionen; es decir, que sean útiles para las organizaciones afiliadas y para la clase trabajadora se necesita, por un lado, una buena organización y unos objetivos claros. Y por otro lado, debe existir un claro compromiso de las organizaciones nacionales con la acción sindical internacional. Solo así las confederaciones internacionales serán referentes para los sindicatos nacionales.

En segundo lugar, deben converger las agendas sindicales nacionales e internacionales. Porque los desafíos son globales y porque la solución a los problemas que

se generan en los centros de trabajo, en muchas ocasiones solo pueden resolverse fuera de la empresa e, incluso, fuera del país. El movimiento sindical nunca ha podido actuar únicamente a nivel nacional y ahora menos que nunca ante una sociedad globalizada.

En un análisis del sindicalismo internacional sería injusto obviar las enormes dificultades que para la actividad de las Confederaciones sindicales internacionales supone la diversidad de los desafíos a los que se deben enfrentar, que son globales, y que van desde la esclavitud, la violación de los derechos humanos y sindicales, los asesinatos de sindicalistas, hasta reivindicaciones relacionadas con la gestión empresarial o la defensa del derecho a la huelga o la negociación colectiva.

Los retos a los que se enfrenta el sindicato en todo el mundo son múltiples y diversos, pero nos exigen a todo el movimiento sindical que seamos ágiles para adaptarnos a los cambios que ya se han producido y a aquellos que están por llegar. Es necesario pasar a la ofensiva y anticiparnos para poder enfrentarnos a los desafíos; tal y como rezaba el lema de nuestro 11 Congreso, “CCOO se mueve”, es necesario que el sindicalismo internacional “se mueva”.

Las organizaciones sindicales nacionales e internacionales, debemos hacer un esfuerzo por repensarnos. De forma similar al ejercicio que realizamos desde CCOO para afrontar las nuevas realidades, el sindicalismo de todo el mundo debería llevar a cabo un proceso de renovación mediante un análisis interno de forma crítica pero constructiva, sin renunciar a lo que hemos sido y lo que somos, pero para decidir qué y cómo seremos en el futuro; es decir, cuales son los cambios que pueden hacernos seguir siendo útiles y necesarios para los y las trabajadoras y la sociedad en general y para mantener los valores y principios del internacionalismo solidario.

Se pueden determinar claramente algunos cambios a nivel económico, de la organización y la forma de las empresas y del trabajo que tienen una incidencia directa sobre los trabajadores y, por tanto, sobre las organizaciones sindicales de todo el mundo.

Los **cambios económicos** son un reto general, no solo para los sindicatos, sino también de los Estados y las empresas. Se debe abordar cómo afrontar la globalización, que prefigura una nueva división internacional del trabajo y obliga al sindicalismo a pensar a escala global e internacionalizarse. Pero también afrontar que la creciente movilidad de capitales conlleva deslocalizaciones y recolocaciones regionales y mundiales de centros de producción, así como el auge de las cadenas globales de producción que fragmentan los procesos productivos y provocan

subcontrataciones en un nuevo paradigma de competitividad empresarial basada en la reducción de costes de mano de obra que garanticen, a su vez, la rápida recuperación de las ganancias del capital.

Las reivindicaciones y las estrategias sindicales deben permitir actuar de forma eficaz a nivel global, porque como venimos reiterando, los conflictos son internacionales. El sindicato que pretenda seguir limitando su ámbito de actuación al nivel estatal, quedará desbordado. Se hace más necesaria que nunca una acción sindical internacional coordinada.

La gestión neoliberal de la globalización y la desregularización del mercado de trabajo, junto a la erosión del Estado del Bienestar en aquellos países donde existía o estaba en fase de construcción, están provocando, y previsiblemente lo continuarán haciendo, un aumento de las desigualdades sociales. Solo unos pocos se lucran de los beneficios de la nueva escena económica, que perjudica y empobrece a la mayoría, sobre todo a aquellos a quienes representamos los sindicatos en todo el mundo. La distribución de la renta es cada vez más injusta. Aumenta la pobreza, cae la protección social y hasta en los países desarrollados crece la pobreza laboral, y es que hoy tener trabajo ya no evita en todos los casos ser pobre, como consecuencia de la precariedad laboral y las devaluaciones salariales.

La **Agenda 2030** y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas (NNUU) también establecen nuevos retos sindicales. La lucha por el trabajo decente, la protección social universal, la promoción de nuevos modelos económicos inclusivos, la erradicación de la pobreza, el fomento de la seguridad laboral, entre otros, basados en la sostenibilidad económica, social y medioambiental son responsabilidades que se fijan en estos instrumentos y que los sindicatos de todo el mundo debemos asumir como propios, exigiendo a los Gobiernos que los establezcan como prioridades en sus agendas y sean la guía para sus políticas públicas. Las Administraciones Públicas deben rendir cuentas de su aplicación y del grado de cumplimiento. El objetivo debe ser lograr un desarrollo sostenible donde nadie se quede atrás.

La **tercerización de la economía**, es decir, que el sector servicios supere al sector industrial en ocupación y en actividad económica, conlleva cambios en la empresa, que pasa a configurarse de forma diferente y se organiza en red. El conflicto en el sector terciario afecta directamente al ciudadano y al consumidor. Este es un arma de doble filo: por un lado da un enorme poder para la acción sindical, pero por otro puede suponer la deslegitimación social. Algo que la estrategia neoliberal no duda en utilizar, mediante los medios de comunicación y generadores de opinión que controla, contra los sindicatos en gran parte del planeta.

El **trabajo** está perdiendo su centralidad social, más trabajadores de cuello blanco, menos trabajadores manuales poco cualificados y por lo tanto, menos conciencia de clase entre los trabajadores y menos afinidad a los sindicatos.

El trabajo cambia debido a la flexibilidad empresarial, la inestabilidad de las relaciones laborales y una normativa laboral que cada vez deja a más trabajadores fuera del ámbito normativo. La amenaza y debilitamiento de la negociación colectiva que las reformas laborales van introduciendo exigen la negociación individual de las condiciones de trabajo, algo que muchos trabajadores tienen serias dificultades en poder conseguir.

Los mecanismos clásicos de la sociedad industrial para defender los derechos laborales cada vez son más débiles e ineficaces debido al debilitamiento de la idea de “colectivo” y de las formas tradicionales de organización colectiva. Los entornos laborales actuales son completamente diferentes a aquellos donde se crearon los sindicatos, como distintas son muchas de las luchas que debemos afrontar, lo que obliga al sindicalismo internacional a desarrollar nuevas estrategias de organización y actuación.

El **futuro del trabajo** es incierto. Una de las iniciativas de la OIT de cara a su centenario, el año 2019, es la del futuro del trabajo. Para los sindicatos de todo el mundo, el futuro del trabajo, o mejor dicho, el “Trabajo del Futuro”, debe ser un trabajo decente, con derechos, con salarios dignos, con protección social, con diálogo social, sin brechas digitales y con igualdad de género. No podemos renunciar al empleo para todos y todas. Estos deben ser los objetivos transversales del sindicalismo internacional para el trabajo en un futuro de progreso y desarrollo social.

El trabajo del futuro tiene que continuar siendo entendido en clave de construcción social, por lo que habrá que establecer estándares de calidad y anticiparse a los cambios para posibilitar la adaptación a ellos. En este sentido, es fundamental el papel de los sindicatos en la gestión de la transición hacia un nuevo paradigma del trabajo. Los trabajadores, mediante los sindicatos, debemos incidir en cómo debe ser el trabajo del futuro. No puede permitirse que otros decidan por nosotros como será esa transformación del trabajo, ni consentir que la transición sea a nuestra costa. Debemos luchar para que la correlación de fuerzas sea el máximo de favorable para los y las trabajadoras. El diálogo social debe ser el instrumento que permita una transición justa hacia un modelo económico y un mercado de trabajo justo, sostenible e inclusivo.

El **modelo de empresa** también está mutando. De la gran empresa se está pasando a muchas pequeñas empresas y una mayor externalización de actividades. El proceso productivo se desintegra entre múltiples unidades empresariales. Este proceso es una dificultad añadida a la actividad sindical, ya que no es tarea fácil acceder a las pequeñas empresas donde la tendencia es a la interlocución directa entre empleado y empresa. La gran empresa es más uniforme, se favorece el convenio general, mientras que en la pequeña empresa hay mayor diversidad y se necesitan instrumentos de regulación diferentes y adaptados a las múltiples realidades existentes, algo que, de nuevo, dificulta el trabajo sindical.

La segmentación laboral ha creado una clase trabajadora menos uniforme, por lo que el sindicato debe ser capaz de representar a trabajadores muy diversos en el mismo centro de trabajo: estables y en situación de precariedad; temporales e indefinidos; a tiempo completo y parcial; desempleados; externos; falsos autónomos... Es necesario, por tanto, que el sindicato concilie la diversidad de intereses. Tarea nada fácil y que requiere una actitud cooperativa y participativa, es decir, un cambio de la cultura sindical, en muchos casos.

El surgimiento de **nuevas realidades del trabajo** y de nuevos espacios donde este trabajo se desarrolla, que conlleva la inexistencia de centro físico de trabajo, los centros de trabajo móviles, el trabajo online..., pero también el auge de la economía informal o semiinformal y el trabajo atípico, lo que supone la desaparición progresiva de las relaciones laborales, nos genera un lance de primera magnitud al sindicalismo internacional, como es el de poder tener presencia en estos nuevos escenarios.

Son necesarias nuevas modalidades de atención sindical. Una de ellas puede ser la que en CCOO hemos denominado “**sindicalista de referencia**”. Esta figura tiene que ser la voz del sindicato en las pequeñas empresas para garantizar que ningún trabajador o trabajadora quede sin atención y asesoramiento sindical. Se trata de mancomunar y compartir recursos sindicales desde ámbitos con alta presencia sindical hacia otros donde no estamos presentes pero es necesario hacerse un hueco para garantizar atención sindical.

Entre las nuevas formas de trabajo es especialmente preocupante la llamada economía colaborativa, un concepto que a nuestro entender edulcora la realidad de una economía en plataforma, que se caracteriza por la extrema precariedad y vulnerabilidad de quien presta sus servicios en la misma y por una absoluta desregulización, y donde se pretende desvincular la actividad que se realiza del concepto

“trabajo”: los empresarios son considerados intermediarios y los trabajadores son colaboradores o proveedores. La acción sindical clásica se hace prácticamente imposible en un entorno de trabajadores mayoritariamente jóvenes y alejados del sindicato, trabajadores aislados, en situación de extrema precariedad y de ambigüedad de su estatus laboral. Se hace imprescindible elaborar una estrategia para cumplir con nuestros objetivos sindicales, que deben ser laboralizar e impulsar la regulación legal de la actividad, sindicalizar a los empleados y establecer un marco de organización sindical que se adapte a esta realidad laboral. Esta estrategia pasa por el asesoramiento en línea —ya que este es el medio donde se desarrolla gran parte de esta economía—, las campañas contra la precariedad y el establecimiento de cláusulas en los convenios colectivos de las empresas usuarias de plataformas sobre subcontratación que protejan los derechos de los trabajadores que prestan servicios en estas nuevas empresas.

Los **jóvenes**, y cómo ser capaces de acercarnos a ellos, deben ser una prioridad en las agendas sindicales tanto nacionales como internacionales. Los jóvenes son el futuro, también del movimiento sindical. Debemos realizar un enorme esfuerzo para conseguir atraer su interés y demostrarnos útiles y necesarios para personas que padecen altos niveles de precariedad laboral, trabajan en entornos laborales atípicos, que en muchos casos no tienen conciencia de ser parte de la clase trabajadora y que nos ven en ocasiones como rémoras del pasado y muy lejanos a sus necesidades.

Ante estos cambios, los sindicatos estamos perdiendo nuestro **poder contractual**. La presión que se ejerce sobre los sindicatos con el beneplácito de los Estados, unida a los obstáculos jurídicos y materiales para el ejercicio de las libertades sindicales, va provocando la pérdida de nuestra influencia sobre la política y las instituciones en una clara estrategia neoliberal que no respeta el diálogo social y la concertación, lo que limita nuestra capacidad para defender los intereses sociopolíticos, e intenta quebrar una parte fundamental de la acción sindical como es la negociación colectiva y el derecho a la huelga. Estos dos últimos son instrumentos fundamentales para la acción sindical y sin ellos, es imposible el reequilibrio de las relaciones laborales. Debemos ser capaces de recuperarlos, reforzarlos y optimizar su utilidad.

La facilidad para la movilidad de capitales contrasta con las dificultades a las que se enfrentan las personas que buscan con la **migración** nuevas oportunidades de vida. Los sindicatos debemos exigir la gobernanza democrática de las migraciones, controlar que se preserven los derechos de los migrantes, garantizar el derecho a no migrar mediante la estabilidad y la generación de oportunidades en los países de

origen, velar por la igualdad de derechos entre autóctonos y migrantes, evitar la discriminación y la explotación y luchar por la regularización de su situación.

En cuanto a las **personas refugiadas**, nuestra responsabilidad sindical es demandar a los Estados el cumplimiento de las normas internacionales de las que son sujetos, velar por la tutela de sus derechos y su seguridad, las acciones coordinadas entre estados, unas políticas justas y solidarias sobre refugio y asilo, y luchar porque se articulen mecanismos efectivos para su integración social y laboral.

La regulación, o mejor dicho, la desregulación del **comercio internacional** es otro elemento al cual debe dar respuesta el sindicalismo internacional. Bajo la excusa de la ampliación de mercados y el impulso de la actividad económica, se firman tratados comerciales y de inversión que persiguen eliminar al máximo las regulaciones nacionales o supranacionales, la privatización y externalización de servicios públicos e imponer el liberalismo económico, así como eliminar aranceles para favorecer únicamente a los grandes inversores, obviando a las personas y al medio ambiente. Suelen favorecer a los países más fuertes de la alianza, como parece ser el caso del acuerdo que se está negociando actualmente entre la Unión Europea (EU) y el Mercosur.

El sindicalismo internacional debe mantener una firme oposición, no al comercio internacional en sí, sino a los tratados comerciales que anteponen los intereses de las grandes corporaciones a las personas y el medioambiente. Entre el nacionalismo económico que propugna el proteccionismo comercial y el modelo neoliberal de libre comercio, debemos impulsar una vía alternativa basada en el comercio justo, donde se respeten los convenios fundamentales de la OIT y se promueva el trabajo decente y la protección del medio ambiente. La ciudadanía merece que las negociaciones de los acuerdos sean transparentes y que los sindicatos participemos en las mismas. Tal y como sucede con las patronales, que actúan como lobbies para que sus intereses corporativos sean atendidos, del mismo modo los sindicatos deberíamos tener un espacio para presionar en defensa de los intereses de los y las trabajadoras. Para evitar asimetrías entre países, los Tratados deben contener cláusulas de trato especial y diferenciado hacia los países menos desarrollados y establecer obligatoriamente la dimensión social, laboral y medioambiental.

Otra cuestión que el sindicalismo global debe abordar es como hacer frente al poder sin límite de las **Empresas Multinacionales (EMN)**. Aunque se ha avanzado considerablemente en la firma de Acuerdos Marco Internacionales, sobre todo en cuanto a condiciones laborales básicas para los trabajadores, todavía queda un largo camino por recorrer para garantizar la equiparación de derechos entre los trabaja-

dores de diversas partes del mundo que intervienen en las cadenas globales de suministro de las grandes EMN. El establecimiento de objetivos claros, el trabajo coordinado y las estrategias compartidas entre los sindicatos nacionales, las confederaciones internacionales y las federaciones internacionales es fundamental para conseguir resultados favorables.

Debemos seguir luchando de forma conjunta a nivel nacional e internacional por un Instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre empresas transnacionales de Naciones Unidas respecto a los derechos humanos, que debería incluir todos los derechos humanos reconocidos internacionalmente, incluidos los derechos fundamentales de los trabajadores y los derechos sindicales.

Los sindicatos debemos seguir siendo sujetos políticos; en ningún caso podemos renunciar a la política porque sin ella no podremos luchar por nuestro proyecto de transformación social.

Los ataques a la democracia y la legitimidad política se multiplican en el mundo. Determinadas regiones como Europa, sufren cada vez más, los envites de partidos de derecha e incluso de la extrema derecha y ultranacionalistas con discursos anti migración y refugiados, que basan sus argumentos electorales en la xenofobia y el racismo y que vinculan inmigración a inseguridad ciudadana y terrorismo. Otras regiones, como América Latina, presencian cómo en algunos países décadas de gobiernos progresistas que habían conseguido importantes avances sociales pretenden ser borrados de un plumazo, y cómo se imponen los intereses de las élites económicas que no dudan en derrumbar los principios democráticos y de justicia social para conseguir recuperar el poder. Los sindicatos y lo que representamos somos molestos para la derecha que pretende recuperar la hegemonía en la zona, por lo que no vacilan en deslegitimarnos y arrebatarnos nuestros espacios de participación política y social y no cesarán en el empeño de hacernos desaparecer. En otras zonas geográficas, los Estados de derecho no han conseguido ni siquiera desarrollarse o son atacados despiadadamente.

El sindicalismo internacional debe ser firme en la defensa de la democracia y en la denuncia contra quienes la están poniendo en riesgo en cualquier parte del mundo. También debe seguir luchando por la libertad sindical en el mundo, porque no hay democracia sin libertad sindical. La democracia es inherente a la existencia del sindicalismo y estamos obligados a preservarla como uno de los principios del sindicalismo internacional.

Algunos otros retos pueden considerarse más “internos” del movimiento sindical en todo el mundo. La **pérdida de afiliación** es un problema presente y, previsiblemente, perdurará. Diversas son las causas de la caída de la afiliación que sufrimos la mayoría de las organizaciones sindicales, y deben analizarse a fondo para combatir las. En primer lugar, hay que tener en cuenta que la densidad sindical y la tasa de afiliación es muy diversa y depende de muchos factores, que van desde la cultura del trabajo y la organización del país, la eficacia general o limitada de la negociación colectiva, la participación de los sindicatos en la gestión de las pensiones o de las prestaciones por desempleo o la salud, el nivel de libertad sindical, las dificultades para los sindicatos independientes y democráticos... Así mismo, aunque la pérdida de afiliación es generalizada, también tiene intensidades distintas.

Entre las causas del descenso del número de afiliados destaca la destrucción de ocupación como consecuencia de la crisis. Supone un desafío en sí misma, puesto que la fuerza del sindicalismo siempre ha ido ligada al empleo, pero no puede depreciarse el efecto negativo directo sobre la afiliación de la creciente precarización de la contratación. También inciden negativamente en la afiliación los cambios en la organización del trabajo que se mencionaban anteriormente, así como la reducción de los sectores productivos más sindicalizados tradicionalmente como son los industriales. La limitación de la cobertura de la negociación colectiva y la pérdida de la participación sindical en la definición de políticas públicas por el empobrecimiento del diálogo social también han contribuido a la pérdida de afiliación. La excesiva concentración de la afiliación en el Sector Público y la tendencia a la privatización salvaje que se sufre en muchos países han provocado un descenso drástico de la afiliación en algunos sindicatos.

Este problema exige una actuación urgente y contundente porque ahora, más que nunca, son necesarios sindicatos nacionales y confederaciones internacionales fuertes porque el enemigo al que hay que combatir es muy poderoso y está muy bien organizado e interrelacionado a nivel global. Poco más del 10% del total de trabajadores del mundo están afiliados, sin contar a los “trabajadores informales”. Cualquier política afiliativa debe centrarse en demostrar que seguimos siendo útiles e imprescindibles.

Las confederaciones internacionales tienen que ayudar de forma efectiva en aquellos países con trabas a la libertad sindical y donde haya una débil afiliación y organización sindical; de ahí la importancia de la **cooperación sindical internacional**.

Un sindicalismo internacional fuerte y cohesionado exige mejorar su **organización** interna y su funcionamiento de las confederaciones internacionales. Debe intensificarse la relación y la coordinación entre las confederaciones nacionales e internacionales, las federaciones globales y las confederaciones regionales afiliadas.

El sindicalismo nace en el siglo XIX en la industria para representar a los empleados en fábricas que son casi exclusivamente hombres, trabajadores manuales y que trabajan a tiempo completo. Los tiempos han cambiado y las **mujeres** se han incorporado masivamente en el mercado de trabajo, aunque siguen sufriendo discriminación en el acceso y en su participación en el trabajo: brecha salarial, segregación vertical y horizontal, violencia, techo de cristal...

Varios son los retos del sindicalismo respecto a las mujeres. Por un lado, debe ser capaz de ser el portavoz de la reivindicación de la igualdad de derechos de mujeres y hombres en la sociedad y en el mercado de trabajo, pero también debe conseguir aumentar la participación real de las mujeres en la dirección de los sindicatos de todo el mundo. Aunque las mujeres representan el 42% del total de la afiliación sindical mundial, solo una cuarta parte de los puestos de máxima responsabilidad en los sindicatos están ocupados por mujeres.

Por otro lado, son imprescindible políticas sindicales con visión de género y de carácter transversal, no es suficiente con espacios específicos como los Comités de Mujeres dentro de las Confederaciones internacionales.

El sindicalismo internacional no participa directamente en la toma de decisiones sobre economía y política mundial a pesar de representar a una parte fundamental de la población, como son los y las trabajadoras. El sindicalismo debe ser un **sujeto político internacional** autónomo que pueda influir en estas cuestiones. Las confederaciones internacionales, pero también las regionales en su nivel, deben conseguir el reconocimiento de su papel como representantes de los intereses de los trabajadores y como defensores de la recuperación de la distribución justa de la riqueza a nivel mundial **ante instituciones políticas y económicas multilaterales** como Naciones Unidas, el G20, la Organización Mundial del Comercio (OMC), el Fondo Monetario Internacional (FMI), el Banco Mundial (BM) y, especialmente, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), única agencia de NNUU de carácter tripartito.

Para garantizar el éxito de la intervención del sindicalismo internacional en las instituciones internacionales, es imprescindible que el discurso de la CSI esté coordinado con las afiliadas, las regionales y las federaciones mundiales.

La incidencia del sindicalismo internacional en la OIT merece el mayor de los esfuerzos. Por un lado, y bajo la idea de globalización de los derechos, el sindicalismo internacional deberíamos impulsar un sistema internacional de normas laborales y sociales así como un mecanismo de control para garantizar su cumplimiento.

Por otro, debe combatirse de forma contundente desde el Grupo de los trabajadores de la OIT situaciones como la que se produjo unos años atrás en relación al derecho a la huelga, donde la patronal mundial consiguió su objetivo de eliminar su valor normativo como derecho fundamental de los trabajadores. En este sentido, debería poder rentabilizarse más la presencia de la CSI y de representantes de sindicatos nacionales en el Grupo de trabajadores del Consejo de Administración de la OIT y realizar un trabajo más coordinado y cooperativo con la Oficina de Actividades para Trabajadores de OIT (ACTRAV).

La **paz mundial** está en claro riesgo. El papel de la CSI en NNUU debería reforzarse para poder promover la creación de una plataforma internacional por la paz de la ONU, instrumento imprescindible en un momento en el que la guerra fría parece revivir y que dificulta la multilateralidad para conseguir la paz. NNUU debe democratizarse para garantizar una gobernanza mundial basada en la justicia social y la solidaridad, con participación sindical.

Debemos tener voz en las instituciones financieras mundiales, pero desde un punto de vista crítico, para defender que la regulación del sistema financiero internacional debe estar al servicio de la economía productiva, que es necesaria la armonización fiscal que impida el dumping fiscal, para exigir compromisos a nivel internacional de lucha contra el fraude, la elusión y la evasión fiscal y los paraísos fiscales, y para poder contribuir a una distribución más equitativa de la riqueza.

Hasta ahora, prácticamente todas las referencias a los retos y la forma de afrontarlos por parte del sindicalismo internacional son válidas para las dos confederaciones sindicales a las que estamos afiliadas las Comisiones Obreras: la CSI y la CES.

Pero por la relevancia que para nuestra acción sindical tiene Europa y la Confederación Sindical de Sindicatos, es necesario hacer referencias específicas a las cuestiones europeas y la actuación del movimiento sindical europeo confederado.

El europeísmo de CCOO está fuera de dudas y en estos momentos, ante la desafección creciente de la ciudadanía europea, defendemos más que nunca la idea de una Europa construida sobre la base de un modelo social y político que garantice los máximos niveles de democracia, justicia y solidaridad para todos los ciudadanos europeos.

Los sindicatos europeos debemos potenciar a la CES para que contribuya a un mejor futuro de Europa. La CES y en general el sindicalismo europeo, tenemos la responsabilidad de representar y defender a las personas trabajadoras de Europa, pero también los valores democráticos, el diálogo social, tanto a nivel nacional como europeo, como instrumentos para que los intereses de la clase trabajadora sean respetados en las políticas europeas.

La CES debe ser el altavoz de la propuesta y la reivindicación de la clase obrera europea frente a las políticas de la Unión Europea que recortan derechos sociales y laborales, que vulneran derechos humanos y destruyen servicios públicos. Y debe liderar la movilización del conjunto del sindicalismo europeo contra los atropellos a los derechos en Europa. De esta forma, la eficacia de la acción a nivel nacional de las afiliadas tendrá un efecto multiplicador.

Se debe luchar por recuperar los espacios de diálogo social europeo arrebatados para poder recomponer la correlación de fuerzas que permita dar un giro a las políticas neoliberales imperantes en Europa. También se debe reivindicar la aplicación efectiva de los instrumentos existentes como la Carta Social Europea, los aspectos sobre política social del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) o el cumplimiento de las decisiones del Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS) del Consejo de Europa y que el Pilar Europeo de Derechos Sociales (PEDS) sea realmente una garantía de mejora de las condiciones de vida de los y las europeas.

La CES debe defender el proyecto europeo, pero al mismo tiempo, denunciar que gran parte de la deslegitimación que está sufriendo la UE se debe no solo a la crisis sino a sus políticas inútiles e injustas socialmente para hacerle frente. Los graves déficits democráticos y de solidaridad internacional que están mostrando la UE y los Estados miembros en cuestiones como la gestión de la crisis humanitaria de las personas y el vergonzante acuerdo con Turquía para la deportación de las personas refugiadas del territorio europeo hacia este país a cambio de dinero, también contribuyen al alejamiento de la ciudadanía europea de la UE. La CES debe reforzar su papel como interlocutor con la UE, pero debe hacerlo de forma contundente, crítica y propositiva, siempre en defensa de los intereses de los trabajadores, y de forma coordinada y acordada con las afiliadas.

El modo en que se afronten las nuevas etapas de la CSI y de la CES será decisivo para el sindicalismo internacional ante la complejidad del futuro.

En el caso de la CSI, al margen de cuál sea el equipo directivo que resulte elegido en el Congreso de Copenhague, está claro que deberá establecer una estrategia

sindical mundial que, con el apoyo de las organizaciones nacionales, las organizaciones regionales y las Federaciones Globales, permita hacer frente a los múltiples retos de futuro que se presentan.

Entre las prioridades para la CSI –al margen de ajustes internos imprescindibles para mejorar la democracia interna, la participación colectiva en la toma de decisiones, el equilibrio regional y de género, la transparencia económica, la eficacia y utilidad de la actuación sindical, entre muchos otros–, es necesario establecer un plan de acción ambicioso basado en una estrategia sindical global.

En primer lugar, la CSI debe ser el referente y la voz de todos los sindicatos afiliados, sin excepción, y para conseguirlo deberá ser útil, representar los intereses de todos sus miembros que democráticamente hayan tenido la oportunidad expresar sus opiniones y participar en la toma de decisiones en el seno de la confederación.

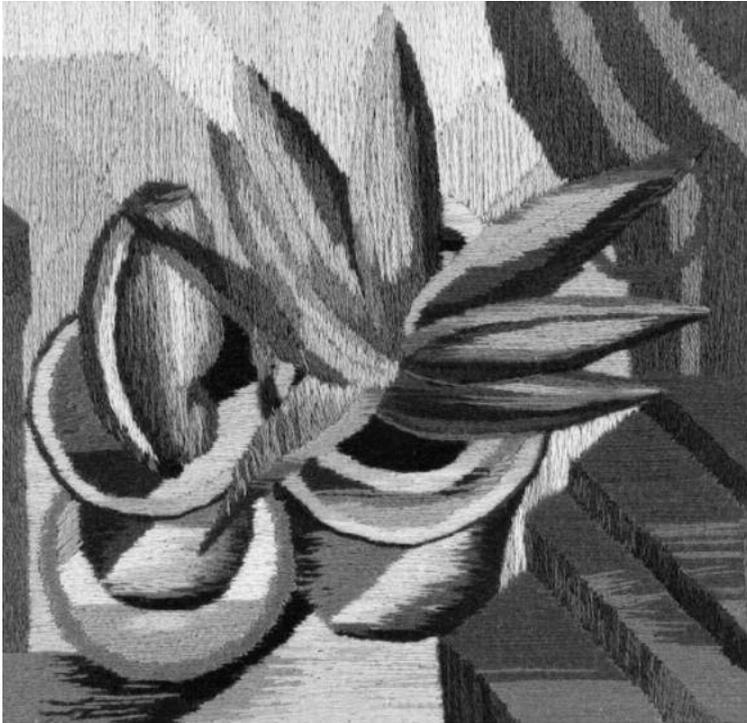
La CSI debe trabajar sin descanso por un sindicalismo libre, independiente, democrático y representativo en todo el mundo. Desde la concepción de que los derechos de los trabajadores son derechos humanos, y mediante redes sindicales, debe reforzar la denuncia y poner los medios para contrarrestar cualquier violación de derechos laborales y sindicales allí donde se produzcan. En este sentido, es necesario que se refuercen los canales de solidaridad y cooperación con y entre las afiliadas, pero también con organizaciones de la sociedad civil, especialmente ONG y movimientos sociales.

El pleno empleo, el trabajo decente, la protección social, el fortalecimiento de los sindicatos, la negociación colectiva, el derecho a la huelga, el diálogo social, la Democracia, la justicia social y la libertad sindical deberían ser los ejes de la actividad de la CSI.

El compromiso de CCOO para hacer más fuertes a la CSI, la CES y las Federaciones internacionales es total, porque estamos convencidos de que solo con confederaciones internacionales fuertes se podrá reforzar la acción sindical y la movilización social y se conseguirá un efecto amplificador de la acción de los sindicatos a nivel nacional. Los retos del futuro del trabajo son muchos y complejos, pero tendremos que afrontarlos desde la unidad y la fortaleza sindical. No podemos desfallecer en la lucha contra la violación de derechos humanos, laborales y sindicales y a favor de la paz mundial y de una democracia en riesgo en el mundo.

Javier Doz

Recuperar el sentido social del proyecto
europeo. Retos sindicales



Still Life with Potted Plants. Alice Bailly.

La ruptura del contrato social europeo, el auge de los nacionalismos y la crisis de la izquierda ponen en peligro la UE, que necesita recuperar su dimensión social para progresar. Hay que crear un polo político y social, en el que participen los sindicatos, que apueste por más integración europea con más democracia y un nuevo contrato social europeo. Los retos principales del sindicalismo europeo son: desarrollar su capacidad de acción europea e internacional, acabar con la precariedad y hacer que el trabajo del futuro sea trabajo decente (OIT) e impulsar la dimensión sociopolítica para cambiar el marco político.

“¿En qué momento se había jodido el Perú?... Zavalita”

MARIO VARGAS LLOSA

Conversación en la Catedral

1. ALGUNOS RASGOS DE LA SITUACIÓN POLÍTICA EUROPEA: RUPTURA DEL CONTRATO SOCIAL EUROPEO, NACIONALISMOS Y CRISIS DE LA IZQUIERDA

CONVENDRÍA preguntarse, parafraseando al interlocutor de Zavalita en la novela de Vargas Llosa: ¿Cuándo se jodió la UE? Y no tanto porque la Unión Europea –el más importante proyecto político del siglo XX– esté en las últimas y sin posibilidades de recuperación, que no lo está, sino porque atraviesa una crisis muy profunda que le podría hacer perder, o ver profundamente erosionadas, sus mejores cualidades, y, en la peor de las evoluciones posibles, provocar su implosión. Y porque resulta necesario, para reaccionar y superar la crisis y para hacer avanzar un proyecto de integración, único en la historia, conocer cuáles son tanto los vectores aglutinadores como los disgregadores del proyecto y cuándo y cómo se manifiestan.

Los factores que, a mi juicio, más inciden en la crisis política que vive la UE son el rebrote de los nacionalismos europeos y la ruptura del contrato social que, de un modo más o menos explícito, ha configurado la política y las sociedades de los principales Estados europeos después de la 2ª Guerra Mundial. La vigencia de este contrato social es uno de los fundamentos de la construcción de la Unión Europea, aunque la mayor parte de sus desarrollos y concreciones se hayan realizado en el ámbito de los Estados nación. Los pilares del contrato social fueron, por un lado, el Estado de bienestar y los sistemas fiscales progresivos que lo sostenían y, por otro, la negociación colectiva y el diálogo social y un nivel elevado de protección de los trabajadores a través del Derecho laboral, los convenios colectivos y sindicatos fuertes. Junto con el Plan Marshall y la OTAN fueron el dique de contención frente a la

amenaza que el bloque soviético suponía para el sistema capitalista en Europa. Al tiempo, el contrato social europeo fue el factor histórico decisivo para configurar sociedades democráticas con los más elevados niveles de bienestar, igualdad y libertad que ha conocido la historia.

Auge de los nacionalismos –incluidas sus peores versiones autoritarias, de extrema derecha y fascistas– y ruptura del contrato social son vectores históricos que se condicionan mutuamente pero que, al mismo tiempo, tienen un nivel de autonomía significativo. También tienen recorridos distintos según qué países europeos, lo que junto con otros factores, ha impulsado la divergencia, política y social, entre las naciones que forman parte de la UE. Para que se entienda mejor: en la gestión de la Gran Recesión, las instituciones europeas han impuesto o recomendado¹ recetas basadas en un mix de las economías políticas ordoliberal y neoliberal y de las tradicionales recetas del FMI² para el rescate de los países endeudados. Se ha impuesto o recomendado la ruptura del contrato social en una parte de los Estados miembros. No otro significado han tenido las políticas de austeridad, basadas en severos recortes de las prestaciones sociales, el debilitamiento de la negociación colectiva y la congelación del diálogo social.

Los responsables de las instituciones europeas y los líderes políticos de las principales corrientes políticas europeas no supieron –o no quisieron, o no les importó– medir las consecuencias políticas de que la imagen de la UE se asociara para muchos con la de quien impone los recortes sociales y la ruptura del contrato social. Los nacionalismos crecientes, incluidos los de extrema derecha, además de la primacía del interés nacional se apartan en sus programas de los dogmas del liberalismo económico y enfrentan sus “preocupaciones sociales” al liberalismo económico de sus adversarios políticos. Partidos como Fidesz (Hungría) y PiS (Polonia) han alcanzado sólidas mayorías absolutas utilizando no sólo los tópicos de la primacía del interés nacional, el miedo a la inmigración y las demás ideas del conservadurismo extremo y el autoritarismo, sino también con programas y políticas que incluían las preocupaciones sociales de muchos sectores de la población. Y esta es, tal vez, la razón principal de su fortaleza.

¹ Las impusieron a los países rescatados en sus finanzas públicas (Grecia, Irlanda y Portugal) o sus sistemas financieros (España), por medio de los memorandos de entendimiento (*Memorandum of Understanding*, MOU) y las recomendaron o impusieron, según el estado de sus finanzas públicas, para el resto de los países a través de las *Recomendaciones específicas por país* del Semestre Europeo.

² A pesar de formar parte de la troika, junto con el BCE y la Comisión Europea, el FMI no fue la institución más dogmática en la gestión de la crisis económica europea. Al menos, el FMI tuvo mucho más claro que las instituciones de la UE la necesidad de reestructurar o aliviar la deuda de los países rescatados.

Si el egoísmo de las élites de los países más ricos y acreedores de la UE, transmitido a la mayoría de su población, hacen que adopten políticas insolidarias y que impongan, a través de las instituciones de la UE, políticas antisociales a los países menos ricos y deudores, el resultado es una pérdida de confianza en dichas instituciones y en el propio proyecto político. Esto, a su vez, es un nuevo acicate al crecimiento de los nacionalismos, en unos y otros países, crecimiento que, en el caso de que se consolide, no sólo impediría encontrar soluciones a los problemas planteados sino que los agudizaría.

La principal fuerza centrífuga a la que tiene que hacer frente hoy la UE es el nacionalismo, o mejor los nacionalismos europeos en sus distintas modalidades. Los nacionalismos nunca dejaron de estar presentes, pero sí fueron amortiguados y controlados en el largo y nunca acabado proceso de construcción europea. Pero los nacionalismos comenzaron a crecer desde la entrada del nuevo siglo, y con más fuerza a partir de la insolidaria gestión política de la crisis económica. Los nacionalismos son el principal riesgo para el futuro de la UE, hasta el punto de poder originar su destrucción. Junto con los enfrentamientos de religión, a menudo imbricados con ellos, los nacionalismos han hecho de nuestro continente el escenario de las más destructivas guerras de la edad moderna, en particular de las dos más destructivas de todas, las dos guerras mundiales del siglo XX. Es algo que tuvieron siempre bien claro los “padres fundadores”, los políticos que impulsaron, en los años 50 del siglo pasado, la creación de la CECA y la CEE, y los demás políticos que contribuyeron, en las décadas siguientes, a hacer avanzar la UE.

No hay nada más opuesto al nacionalismo que la cesión de soberanía nacional a un ente político supranacional y la acción solidaria de transferencia de recursos de los Estados más ricos a los menos ricos para promover una convergencia de la riqueza y el desarrollo entre los mismos que, a su vez, promueve una mayor riqueza en los primeros a través de las oportunidades comerciales y de inversión. Y esto es, o debería ser, la esencia de la UE. Y esto es lo que la gestión política de la Gran Recesión, realizada bajo la hegemonía ideológica y política del conservadurismo del gobierno alemán³, ha deteriorado gravemente. Y al hacerlo ha favorecido el crecimiento

³ Si la economía política predominante en Alemania se basa en el ordoliberalismo –ahorro, equilibrio de las finanzas públicas, horror al déficit y la inflación, y austeridad compensada con “preocupación social” y “compasión por los más débiles”–, en su versión actual está mezclada con otros principios de la economía neoclásica y del neoliberalismo dominante en el vigente modelo de globalización. Si las transferencias sociales son parte de la política en el marco de los Estados nacionales, para el tándem Merkel-Schäuble y todos sus seguidores en los gobiernos europeos del centro y el norte de Europa –conservadores o socialdemócratas– resultaba inconcebible pensar en más transferencias económicas entre los Estados de la UE para hacer frente a una crisis en una zona monetaria unificada pero con profundas asimetrías y sin adecuados instrumentos de gobierno.

de los nacionalismos europeos, en particular de sus versiones más autoritarias y de extrema derecha, algunas claramente emparentadas con el fascismo. Hoy en día, partidos nacionalistas autoritarios o de extrema derecha gobiernan en Polonia y Hungría y participan en coalición en los gobiernos de Austria y Bélgica. Y tienen un importante porcentaje de votos –apoyando o formando parte de coaliciones de gobierno en algunos casos– en: Francia (con escasa presencia parlamentaria por su sistema electoral), Italia (hoy con opciones de formar gobierno), Holanda, Dinamarca, Finlandia, Suecia, República Checa, Eslovaquia, Reino Unido, los países bálticos y Suiza. En el Reino Unido, una de sus mayores victorias, con obvio impacto en la UE, se produjo en el referéndum del Brexit.

En las fronteras de la UE, las dos principales potencias vecinas, Rusia y Turquía, tienen gobiernos nacionalistas autoritarios cuyos líderes, Putin y Erdogan, manifiestan escaso apego a los valores democráticos. En el caso de Turquía, el fracasado golpe de estado de julio de 2016 ha sido utilizado por un Erdogan, ya empeñado en un proceso de islamización, para hacer del Estado turco un régimen dictatorial que encarcela o expulsa de sus trabajos a decenas de miles de sus opositores ya sean *gulenistas*, izquierdistas o kurdos. Tanto Rusia como Turquía quieren reforzar su papel de potencias en regiones vecinas de Europa y, en particular, a través del principal conflicto del siglo XXI, la Guerra de Siria.

Esto se produce cuando las políticas exteriores y de defensa comunes de la UE siguen siendo débiles. La complejísima Guerra de Siria, el último capítulo de la Guerra de Iraq –contra el estado Islámico–, la inestabilidad en la Ribera Sur del Mediterráneo –en particular en Libia, tras el fracaso de las revoluciones democráticas de la Primavera Árabe, excepto en Túnez– y en el Sahel, y la constante presión demográfica y de la pobreza en África, han promovido fuertes movimientos de refugiados y emigrantes hacia Europa.

La falta de una política común de migraciones y asilo, la insolidaridad de la mayoría de los gobiernos del centro y el este de Europa, sumadas al ambiente social y la desconfianza hacia las instituciones políticas europeas y nacionales han sido el caldo de cultivo ideal para el crecimiento de la extrema derecha, los nacionalismos autoritarios y los populismos antieuropeístas que han hecho del rechazo a la inmigración una de sus señas de identidad de mayor arrastre electoral, desde el Brexit a las contiendas electorales en casi todos los países de la UE. Los refugiados y los inmigrantes están desempeñando el papel de los judíos y los refugiados apátridas en el período de entreguerras del siglo XX. El terrorismo yihadista, con los focos del mismo surgidos de entre la inmigración asentada de poblaciones magrebíes y asiáticas de religión musulmana en varios países europeos, añade nuevos factores de erosión de la cohesión

social y alicientes para la utilización del racismo y la xenofobia para expandir la ideología de la extrema derecha.

La política y los proyectos a más largo plazo de gobiernos como el polaco del PiS, de los gemelos Kaczynski, o el húngaro del Fidesz, de Victor Orban, miembro del Partido Popular Europeo, son incompatibles con valores democráticos esenciales de la UE. Sus proyectos, como el de todos los movimientos políticos autoritarios, se plantean el control del poder judicial, de los medios de comunicación y de las organizaciones de la sociedad civil. La Comisión Europea activó finalmente, en diciembre de 2017, el procedimiento basado en el Artículo 7 del Tratado de la UE, por el que podría retirarse el derecho de voto a Polonia porque sus sucesivas reformas judiciales atacan el principio de independencia del sistema judicial. Y en su recién conocida propuesta de Marco Financiero Plurianual de la UE para 2021-2027, la Comisión ha propuesto que puedan congelarse o retirarse los fondos estructurales o de la PAC a los Estados que pongan en cuestión la independencia del poder judicial (no se ha atrevido a añadir los ataques a la libertad de prensa o el incumplimiento de las decisiones sobre políticas de asilo). Veremos hasta donde los Estados, a quienes corresponde la decisión final en el Consejo Europeo, son capaces de llegar en esta cuestión que afecta decisivamente a los valores constitutivos de la UE y que puede servir de freno o acicate a conductas similares en otros Estados miembros.

En Polonia, el actual Sejm, o cámara baja, no tiene ningún diputado de izquierdas. Y en Hungría, tras las elecciones del pasado 8 de abril, mientras que Fidesz (49,27% de los votos) y el fascista Jobbik sumaban cerca del 70% de los sufragios, la coalición encabezada por el socialdemócrata MSZP apenas alcanzaba el 12%. Una muestra más de una crisis general de la izquierda en Europa, que es uno de los factores que conforman la situación política de nuestro continente. La izquierda socialdemócrata ha sufrido retrocesos profundos en la gran mayoría de las últimas elecciones, excepto en Portugal, que en algunos casos han reducido el apoyo popular a sus partidos a una mínima expresión. Mientras, las formaciones nuevas, o las tradicionales situadas a su izquierda, no han recogido, por lo general, la caída de voto de la socialdemocracia, o lo han hecho solo en parte, salvo en Grecia y España.

Aun no siendo el único factor explicativo, sin duda ha influido mucho en esta situación el que la socialdemocracia no haya planteado ninguna alternativa seria a las políticas aplicadas frente a la crisis, las políticas de austeridad que venían de Alemania, las instituciones de la UE y la troika. Esta izquierda, la única que hasta llegar la crisis tenía opciones de estar en los gobiernos de los Estados europeos, ha sido esterilizada por el pensamiento y la práctica de la “tercera vía” de Tony Blair (primer ministro británico de 1997 a 2007) y Gerhard Schröder (canciller alemán de 1998

a 2005). Y los partidos a su izquierda tampoco han planteado ninguna alternativa con suficiente credibilidad, divididos entre quienes no comparten el proyecto europeo o quienes aceptándolo no plantean opciones factibles, a veces coexistiendo ambas tendencias en el seno de una misma formación.

Todo proceso político tiene raíces. La erosión del contrato social europeo es anterior a la crisis. El ejemplo más claro lo tenemos en Alemania con la implementación entre 2003 y 2005, por el gobierno de coalición del SPD y los Verdes presidido por Gerhard Schröder, de la llamada Agenda 2010 (o reformas Hartz): recortes de las prestaciones sociales y reformas laborales para crear contratos precarios –“minijobs”– fueron su esencia.

Uno de los falsos mitos de la derecha política y de la “tercera vía” de la socialdemocracia es que gracias a la Agenda 2010 Alemania aguantó bien la crisis. Nada más falso. Alemania aguantó mucho mejor la crisis que otros países de la UE, especialmente en su impacto social –hasta el punto notable de no ver incrementada la tasa de paro en 2009, cuando el PIB germano cayó en un 5,9%–, no por la reforma laboral de la Agenda 2010, que creó millones de empleos precarios, sino por la fortaleza de su sector industrial exportador, el regulado por convenios colectivos nacionales que continuaron asegurando a sus trabajadores salarios más altos y jornadas de trabajo más reducidas que en la mayoría de los países europeos. Y por haber establecido un sistema de “trabajo reducido” o *kurzarbeit*⁴, en cuya aplicación la negociación colectiva y la cogestión de las empresas tuvieron un papel decisivo. Y fue precisamente el debilitamiento del sistema de negociación colectiva alemán, basado en grandes convenios colectivos sectoriales nacionales, y la supresión del sistema de cogestión de las empresas por los trabajadores lo que no se atrevió a aplicar Schröder de las propuestas Hartz.

En un panorama político europeo en el que, en ocasiones, parece que la confrontación política se da entre las diversas corrientes del centro derecha con las de la extrema derecha, la experiencia de gobierno de izquierdas de Portugal es singular y sugestiva y enseña que en la UE sí se puede hacer política de izquierdas que vaya corrigiendo los estragos de la crisis y de la austeridad.

⁴ El *kurzarbeit* consiste, en síntesis, en reducir la jornada de trabajo y los salarios en una proporción similar, de acuerdo con las necesidades de una producción en baja, y compensar el salario perdido con la percepción de la parte correspondiente del seguro de desempleo; al trabajador se le podía exigir realizar actividades de formación en el tiempo reducido. Las modalidades de aplicación del *kurzarbeit* se acuerdan a través de la negociación colectiva sectorial y de empresa.

Otras raíces de las tendencias centrífugas que hoy se desarrollan en la UE son incluso anteriores y provienen de la segunda gran globalización del capitalismo, la que se desarrolla a partir de la década de 1980, ligada a la revolución de las TIC y al abaratamiento del transporte. En el ámbito político se realizó bajo el modelo neoliberal que impulsó la revolución conservadora de Thatcher y Reagan y las consecuencias ideológicas y políticas del hundimiento de la Unión Soviética y las democracias populares de su glacis geopolítico.

Mientras a nivel global impera la desregulación y las recetas del *Consenso de Washington*, la UE aguanta bien en los 90 su modelo social, refuerza sus instituciones para construir el euro (aún con todas las insuficiencias y errores que se manifestarán en la Gran Recesión) y se promueve el diálogo social europeo y los fondos estructurales y de cohesión, aunque hay retrocesos sociales evidentes en países como el Reino Unido. La Comisión Delors, el compromiso europeo de la Alemania de Kohl y los gobiernos de centro izquierda neutralizaron en Europa algunas de las peores recetas del modelo neoliberal de globalización que simultáneamente se extendía a nivel mundial. Las necesarias reformas institucionales del Tratado de Lisboa (2007) —remiendo del proyecto de Constitución varado por el rechazo de los referendos francés y holandés de 2005—, fueron demasiado limitadas. La ampliación de la UE, en 2004-2007, diluyó el impulso político hacia una mayor integración, al tiempo que añadió más dificultad a los procesos de decisión en la UE28. Las tendencias políticas en la mayoría de los nuevos países del centro y el este de Europa fueron progresivamente derivando hacia el campo de la derecha neoliberal o nacionalista.

El malestar ciudadano promovido por la globalización y la erosión de los Estados de bienestar y sus sistemas de protección social es anterior a la Gran Recesión y la austeridad. En bastantes países se agudiza por la corrupción política y económica. La crisis y la austeridad han incrementado este malestar y desconfianza, y la construcción de “relatos nacionales enfrentados” con amplio predicamento en las opiniones públicas entre los países más ricos y menos ricos, acreedores y deudores. Para unos, la UE es una “pesada carga”, adicional a las nacionales, debido a las transferencias que hay que hacer a los países más pobres que, además, “se lo gastan en vino y mujeres” como se atrevió a decir el inefable presidente del Eurogrupo, Jeroen Dijsselbloem. Para los otros, es una institución insolidaria que al tiempo que impone pesados recortes salariales y sociales no quiere ayudar a las naciones que lo necesitan a pesar de sus enormes superávits comerciales con ellas.

Lo que hay que tener claro es que la política de austeridad extrema, o simplemente de austeridad, tal como la impusieron las instituciones europeas y el FMI, además de ir contra la racionalidad económica contribuyendo a hacer más larga y profunda

la recesión, ha producido efectos sociales y políticos muy negativos que está costando mucho revertir. Cuando se reaccionó, tarde y al borde del abismo, en 2012, mediante una política monetaria fuertemente expansiva –impuesta por el BCE de Draghi contra la opinión del Bundesbank– y se flexibilizaron la austeridad y sus objetivos de déficit, la economía europea empezó a crecer. Pero, debido a la resistencia alemana y de otros países con insostenibles superávits de sus balanzas comerciales y por cuenta corriente –entre el 7,5% y el 10,5% del PIB–, la política monetaria no fue acompañada por una política fiscal más expansiva que reclamaron hasta el BCE y el FMI. De haberse combinado ambas políticas se hubiera fortalecido el crecimiento, favorecido la reducción de las divergencias entre Estados, en lugar de promover su expansión, y enfrentado con seriedad uno de los principales problemas de la economía europea, el que más puede lastrar su futuro: su grave déficit de inversión.

El caso más extremo de irracionalidad económica, con más negativas y previsible consecuencias, fue el de las medidas impuestas por la troika en los tres planes de rescate griegos que han supuesto un hundimiento de su riqueza nacional en un 27%, al tiempo que su deuda pública ha subido al 178,6% y ha producido unas consecuencias sociales devastadoras. La negociación, en 2015, del tercer plan de rescate estuvo presidida por una intencionalidad política: la necesidad de derrotar políticamente al Gobierno de Syriza y que no pudiera cundir en la UE el ejemplo de un cuestionamiento de las políticas de austeridad⁵. Las medidas compensatorias incluidas en el tercer plan de rescate y algunas otras adoptadas posteriormente no han sido suficientes para paliar los estragos económicos y sociales producidos ni abordar el problema de una deuda que debe ser forzosamente reestructurada para que Grecia pueda recuperarse.

Una de las consecuencias más negativas de las reformas estructurales que acompañaron a la austeridad ha sido el debilitamiento de los derechos sindicales, en particular el de negociación colectiva, en los países rescatados de la eurozona y, por extensión y contagio, en otros, a través de las “recomendaciones por país” del Semestre Europeo. Sin capacidad para competir mediante devaluaciones monetarias y no recibiendo nuevas transferencias –incluso viendo reducidos los ingresos de los fondos estructurales y de cohesión, al no poder cofinanciar sus proyectos– la receta impuesta por la troika a los países endeudados fue la de que tenían que basar su

⁵ En el libro de Yanis Varoufakis, *Comportarse como adultos. Mi batalla contra el establishment europeo* (Ed. Deusto, 2017) se realiza una muy interesante crónica de cómo sucedieron las cosas y de cuáles fueron las responsabilidades de los diferentes actores del drama griego. La credibilidad de su testimonio descansa también en los aspectos autocríticos de su propia conducta y en el hecho de que su relato de los hechos no ha sido refutado por las personas aludidas y criticadas.

competitividad en la devaluación salarial, además de en los recortes de los gastos sociales y de inversión. Para ello se impusieron reformas laborales que debilitaran la negociación colectiva fuertemente –España y Portugal– o la anularan –Grecia, en los MOU de los dos primeros rescates–. Este ha sido uno de los principales legados negativos de las políticas de austeridad, productor por sí mismo de un aumento de los niveles de pobreza y desigualdad. Sus disposiciones y consecuencias están por revertir y forman parte de la “inercia o resistencia a las mejoras salariales” que ahora parece preocupar a la Comisión Europea, que la menciona como si fuera un producto ciego del funcionamiento de la economía, en lugar de fruto de las reformas laborales que impulsó, cuyas disposiciones debilitadoras de la negociación colectiva debería ser una prioridad derogar.

2. ¿CÓMO PROMOVER, EN ESTE CONTEXTO, LA RECUPERACIÓN DEL PROYECTO POLÍTICO EUROPEO Y DE SU DIMENSIÓN SOCIAL?

El panorama político europeo que acabo de describir a grandes rasgos no invitaría precisamente al optimismo desde la óptica del sindicalismo de clase, o de una visión política de izquierdas o progresista. Máxime, cuando se acompañan de otras tendencias que son anteriores a la crisis, como el aumento de la precariedad laboral o la disminución de la densidad sindical, tendencias, ambas, que se han agudizado como consecuencia de la misma⁶.

Pero para enfrentarse a la cuestión de cómo actuar para lograr una recuperación del proceso de construcción del proyecto político europeo, el de la UE, con un modelo social sólido y reforzado, hay que partir de analizar la realidad y las tendencias sociales. También hay que ver en ella los elementos positivos que pueden propiciar un cambio.

En primer lugar, hay que reconocer que se ha producido una reacción política por parte de la actual Comisión Europea, presidida por Jean-Claude Juncker, sostenida e incentivada por el Parlamento Europeo, para plantearse una reforma de la UE y de la UEM que haga frente a las necesidades de gobierno de la zona euro, mediante la creación de algunos de los instrumentos necesarios para gobernar la economía con

⁶ La correlación de signo positivo entre estas dos tendencias es evidente. En lo que se refiere a la disminución de la densidad sindical, los países en los que está establecido el denominado “modelo de Gante”, es decir la gestión de prestaciones sociales por los sindicatos, como son los nórdicos o Bélgica, la densidad sindical continúa siendo muy elevada, o incluso creció durante la crisis como sucedió en Bélgica, una excepción en el panorama sindical europeo.

una moneda común y para intentar restaurar su contenido social, muy deteriorado por las políticas de austeridad. A partir del Libro Blanco sobre el Futuro de Europa (marzo 2017), la Comisión publicó cinco documentos de reflexión y debate sobre la dimensión social, Europa en la globalización, el futuro de la Unión Económica y Monetaria (UEM), defensa y seguridad y financiación.

El primer debate que ha llegado a su término es el de la dimensión social. Las conclusiones de la Cumbre de Gotemburgo (noviembre de 2017) establecen el Pilar Europeo de Derechos Sociales. En la medida en que la Cumbre no estableció compromisos vinculantes para su desarrollo legislativo y su financiación en temas que, en su mayor parte, son responsabilidad de los Estados miembros, no hubo grandes dificultades para su aprobación. Sin embargo, el sindicalismo europeo no debería minusvalorar la importancia de las conclusiones de Gotemburgo y hacer de su contenido una guía para una campaña de acción sindical, articulada entre los ámbitos europeo y nacionales, para conseguir que los derechos proclamados sean realidad en todos los Estados de la UE y se produzca una convergencia al alza de los derechos sociales entre ellos.

Las propuestas sobre la UEM –Unión Bancaria (UB), con fondo de garantía de depósitos común, Unión de Mercados de Capitales, Fondo Monetario Europeo (FME), Ministro de Finanzas, etc.– van en la buena dirección pero son insuficientes para hacer que la zona euro tenga los requisitos que debería reunir cualquier unión monetaria y para que las decisiones sean más democráticas. No se avanza en la necesaria unión fiscal, no se crea un Tesoro común europeo ni instrumentos de deuda europea (eurobonos) y no se propone una reforma del BCE que incorpore el crecimiento y el empleo como variables de la política monetaria.

Las propuestas francesas, formuladas por el presidente Macron, van en línea con las de la Comisión. La profundización de la UEM va a centrar el gran debate sobre el futuro de la Unión Europea. Es donde se van a manifestar con más fuerza el auge del nacionalismo y su capacidad de contagio a las formaciones políticas más tradicionales. Por el momento, el Gobierno alemán ha acogido con suma frialdad las propuestas de la Comisión y de Macron. A pesar de que la Gran coalición CDU/CSU-SPD es la única combinación política posible que podría permitir tener algunas esperanzas de que Alemania se implicase en sacar a Europa del atolladero, parece primar, por el momento, su aversión a la mutualización del riesgo –respecto a la UB y el FME– y sobre cualquier propuesta de mayor alcance. Pero, además, ha surgido un polo reactivo de signo claramente renacionalizador, que sumar al que forma el Grupo de Visegrado. Es el que se configura en torno al documento suscrito (marzo de 2018) por Holanda, Irlanda y los países bálticos. A ello hay que sumar la deriva política ita-

liana que, se repitan o no las elecciones, pueden convertir a Italia de uno de los tradicionales motores del progreso de la UE en un obstáculo para cualquier progreso.

Acabamos de conocer la propuesta de la Comisión Europea sobre el Marco Financiero Plurianual (MFP) 2021-2027. El primero de la UE sin el Reino Unido. Según el comunicado de prensa de la Comisión, se propone gastar en los siete años de referencia un total de 1,3 billones de euros, un 1,14% del PIB de la UE27, frente al 1,03% del MFP 2014-2020. Todas las cifras hay que tomarlas, en este primer momento, con mucho cuidado habida cuenta de los modos de presentación de las mismas. ¿Suponen un aumento, al menos relativo, como podría inferirse de una incorrecta interpretación de los porcentajes del PIB? No, suponen una disminución, dado que el PIB de la UE disminuye de golpe en un 15,18%, que es el peso del PIB británico en el de la UE en 2017. Frente a quienes como Holanda, Dinamarca, Austria y Suecia pretenden una disminución equivalente de los presupuestos europeos, la Comisión, en aparente línea con el gobierno alemán, plantea que el impacto presupuestario del Brexit sea en parte costeado por un ligero aumento de la aportación de los 27 y, por otra, por una reducción de los gastos. Así, las nuevas prioridades en los capítulos de Defensa, Seguridad, Migraciones e I+D+i se financiarían a costa de una reducción en los capítulos de la PAC y en los dedicados a la cohesión entre un 6% y un 7%.

A mi juicio, no es aceptable si se parte de lo escaso que era el MFP anterior en relación al PIB europeo y al gasto público europeo (menos del 2% de éste último) y, menos aún, desde la perspectiva de las propuestas de profundización de la UE y de la UEM y de la implementación del Pilar Europeo de los Derechos Sociales. ¿Se renuncia a que se contribuya a la financiación del Pilar Social desde los fondos estructurales y de cohesión europeos? ¿Cómo se van a reforzar la cohesión interna y entre los países europeos reduciendo las cuantías de los fondos de cohesión?

3. LOS RETOS DEL SINDICALISMO EUROPEO

En este panorama, resultaría casi obvia la necesidad de crear un polo político y social en pro de una profundización de la Unión Europea, en un sentido de mayor integración con más democracia y una profunda dimensión social, que se plantee una refundación política de la UE en una perspectiva federal europea. Porque, aun siendo conscientes desde el más elemental realismo, de que a corto plazo no se dan las condiciones para alcanzarlo, es vital intentar equilibrar con propuestas fundamentadas la ofensiva nacionalista e insolidaria que pretende un retroceso de la integración, y para que el resultado final sea de algún avance significativo. Porque tampoco las cosas pueden quedarse como están.

¿Están el movimiento sindical europeo y la CES en condiciones de implicarse en un proyecto de esta naturaleza? ¿Qué alianzas deberían tejerse para ello? Para intentar contestar a esta cuestión, y alguna otra, pasaré a la parte final de este artículo, la de los retos que hoy tiene el sindicalismo en Europa.

3.1 El reto de la internacionalización y de la construcción de un espacio sindical europeo, interconectado con las prácticas mundiales, y de un sindicato europeo que impulse un Nuevo Contrato Social

Parece claro que el sindicalismo mundial no ha cubierto ni de lejos el profundo desnivel existente entre el grado de internacionalización del capital, las empresas multinacionales y, en general, las relaciones comerciales y económicas, y sus prácticas y organización sindicales. Tampoco lo ha hecho la política. La globalización de las relaciones económicas no está regida por un sistema de leyes internacionales ni de instituciones políticas democráticas regionales y mundiales. El sindicalismo internacional, la CSI y las federaciones internacionales, tienen más o menos trazada una estrategia de acción basada en: los acuerdos mundiales con las empresas multinacionales (EMN), que podrían prefigurar una negociación colectiva supranacional; el reforzamiento de la OIT y sus convenios y su conversión en normas que obliguen a Estados y empresas; el respeto a las normas medioambientales, los Acuerdos de París y los ODS de la ONU; y la consecución de un diálogo social mundial real con las instituciones financieras, económicas y políticas del sistema de Naciones Unidas y el G7 y el G20.

Pero queda muchísimo por hacer para que estas estrategias y las acciones que las acompañan puedan llegar a ser determinantes para condicionar el curso de los procesos económicos y políticos que afectan al trabajo y las condiciones de vida de los trabajadores. Algo similar cabe decir de la acción y la organización sindicales en Europa, aunque estén situadas en un nivel superior y el diálogo social europeo esté consagrado en los Tratados de la UE y que del mismo, incluso, puedan deducirse normas legales europeas.

Durante los peores momentos de la Gran Recesión, el sindicalismo luchó en bastantes países, entre ellos en España, contra las políticas de austeridad y sus consecuencias concretas⁷. Pero perdió el combate porque lo desarrolló principalmente en

⁷ Ver, al respecto: Javier Doz: "Movilizaciones Sindicales y Sociales en Europa: 2013", en *La Ciudadanía Europea en tiempos de crisis. Informe sobre el Estado de la Unión Europea*; Fundaciones Alternativas y Friedrich Ebert, 2014, pp. 91-104

los ámbitos nacionales, mientras que el ámbito de las decisiones que condicionaban las políticas de cada país era el ámbito de toda la UE, o, al menos, de la eurozona. Sólo el 14 noviembre de 2012 hubo un intento serio, en cuya construcción CCOO tuvo un papel destacado, de que las luchas convergieran en una gran movilización europea. Hubo huelgas generales en cinco países de la UE y acciones de mayor o menor relevancia en 28 Estados europeos. Y tampoco fue suficiente.

Cuando, desde los más comprometidos con el europeísmo sindical, se reclama que la CES sea realmente un “sindicato europeo”, se está defendiendo el que sea una confederación sindical con prácticas sindicales supranacionales europeas que sean capaces de incidir en las empresas, las instituciones y en la configuración de las políticas y de las normas legales europeas que afectan al trabajo. Y eso requiere empezar en la coordinación de las agendas reivindicativas (programas y calendarios) y seguir con la articulación de las prácticas sindicales de presión y negociación entre el ámbito europeo y los ámbitos de los Estados miembros. No, por supuesto, para todos los temas ni con la pretensión de que sea la tarea principal de una central sindical nacional –aunque pueda llegar a tener que serlo en determinados momentos, como hubiera sido necesario en la movilización contra las políticas de austeridad–, pero sí para unos cuantos temas importantes. Esta perspectiva de acción sindical transnacional europea, que pocos cuestionan abiertamente aunque tampoco son muchos los sindicatos nacionales comprometidos fuertemente en su construcción, se enfrenta a la diversidad existente de culturas sindicales –suma de culturas políticas nacionales, prácticas y modelos sindicales– y, también, por supuesto, a la dificultad que tiene el sindicalismo para movilizar cuando el ámbito de acción está lejano o es demasiado general. Queda mucho camino por recorrer, pero no hay otro.

Para que la CES llenase hoy de contenido su propuesta de Nuevo Contrato Social Europeo debería fundamentarse en, al menos, los siguientes aspectos (me referiré sólo a su componente europea):

- La mejora general de los salarios, campaña fundamental de la CES, cuyo principal instrumento seguirán siendo las negociaciones colectivas nacionales, debe complementarse con el establecimiento de una norma europea para la configuración de los salarios mínimos: por ejemplo el 60% de los salarios medios nacionales. El poner fin a la brecha salarial entre hombres y mujeres debe formar parte de la misma campaña y concretarse en un marco normativo europeo que contribuya a su superación.
- Establecer un Plan para una adecuada financiación de la aplicación del Pilar europeo de derechos sociales. Una parte de la misma debe proceder de la aporta-

ción de los distintos fondos europeos. Otra, la que recaiga en los presupuestos de los Estados miembros, debería figurar como prioridad del Semestre Europeo y de las recomendaciones específicas por país. El seguro de desempleo europeo, de carácter complementario, debe financiarse con fondos europeos.

- El punto anterior y las demás prioridades de la CES de cara al MFP 2021-2027 necesitan unos presupuestos europeos más elevados. Tradicionalmente la CES había defendido una cifra de gasto del 3% del PIB europeo. Siendo realistas y marcándose como objetivo imprescindible que los recursos destinados a las políticas de cohesión no sufran los recortes previstos en la propuesta de la Comisión y que, por el contrario, tengan una subida moderada, habría que reclamar que el monto del MFP 2021-2017 sea como mínimo del 1,5% del PIB de la UE27.
- En relación con la reforma de la UEM, la CES debería poner especial énfasis en la Unión Fiscal, en particular en sus aspectos tributarios. Por un lado, hay que progresar en la armonización fiscal y poner fin al intolerable dumping fiscal de muchos Estados miembros que favorece la evasión fiscal de las EMN. Por otro lado, abordar, desde una perspectiva europea, con vocación de proyección mundial, la fiscalidad de la economía digital. Finalmente, establecer un plan europeo efectivo contra el fraude fiscal, el lavado de dinero y los paraísos fiscales, empezando por los radicados en suelo europeo.
- Renovar y revitalizar el diálogo social europeo, tanto el de alto nivel tripartito como el bipartito con las patronales europeas y los de carácter sectorial. El desarrollo y aplicación del Pilar europeo de derechos sociales debería ser uno de los contenidos fundamentales del diálogo social europeo renovado, uno de cuyos momentos importantes serían las consultas formales sobre el Semestre Europeo, en donde la CES tendría que superar el reto de una adecuada articulación de los ámbitos nacionales con el europeo.
- Terminar con el déficit de inversión, recuperando las tasas de inversión que la UE tenía antes de la crisis, debería ser una prioridad de la política económica, con un gran impacto en el empleo, en la cohesión y en las transiciones que la economía y el trabajo deberán hacer frente en los próximos años (verde, digital...). Frente a las insuficiencias cuantitativas y cualitativas del Plan Juncker, la CES debería volver a presentar, actualizado, el Plan de Inversiones Europeo que aprobó en noviembre de 2013, cuyas líneas fundamentales conservan su plena vigencia.
- Un Nuevo Contrato Social Europeo tiene que basarse en la promoción de la igualdad. Igualdad en el salario y las condiciones de empleo por el desempeño de un

mismo trabajo, entre hombres y mujeres, entre trabajadores migrantes o desplazados y los autóctonos, etc. Pero también en la disminución de las enormes desigualdades en la distribución de la renta que la Gran Recesión ha agudizado y en la erradicación de la pobreza.

- Hay que establecer las regulaciones europeas adecuadas al futuro del trabajo, afectado por una nueva revolución tecnológica y por el permanente impacto de la globalización. Me referiré a ello en el siguiente apartado, como segundo gran reto del sindicalismo europeo.

3.2 El reto de participar de un modo efectivo en la determinación del futuro del trabajo

Cuando todavía se están sufriendo las consecuencias, en el empleo y su calidad, de la globalización regida por el modelo neoliberal, a las que han seguido –en una parte de los países europeos, entre ellos en España– las derivadas de las políticas de devaluación salarial y deterioro de los derechos sindicales, acompañadas de precarización del empleo a través de reformas laborales que lo han propiciado, empiezan a surgir nuevas formas de precariedad ligadas a la economía digital y al nuevo modelo de negocios basado en plataformas en línea.

Algunos consideran que el nuevo paradigma tecnológico –basado en la información digitalizada y la explotación de datos masivos como recursos estratégico, el internet de las cosas, los robots inteligentes, los nuevos modelos de negocios basados en las plataformas en líneas con mercados de doble vertiente, y en una sociedad de individuos conectados a internet con terminales móviles– producirá una disminución muy importante del número de empleos⁸, al tiempo que una nueva polarización entre un número relativamente reducido de empleos supercualificados y una mayoría de empleos poco cualificados.

Por el momento, lo que parece claro es que una buena parte de los modelos empresariales basados en plataformas en línea que conectan productores o proveedores de servicios con consumidores a través de internet y que utilizan el engañoso nombre de “economía colaborativa”, no son sino empresas multinacionales –como Uber, De-

⁸ Suele citarse entre las visiones más pesimistas el artículo de Frey y Osborne (2013): “The future of the Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation?” (Oxford University) que afirma que, según un modelo estadístico aplicado a 702 ocupaciones detalladas en el mercado laboral de los EE UU, el 47% de los empleos corrian el riesgo de ser suprimidos.

liveroo...— que ocultan el carácter laboral de la relación del prestador de servicios, o del intermediario o transportista, bajo la relación mercantil de los contratos de autónomos, la del falso cooperativismo y otras.

El sindicalismo de clase, desde luego CCOO, en los últimos años está haciendo un esfuerzo serio de reflexión y de práctica —no fácil esta última— sobre cómo organizar a los distintos colectivos de trabajadores precarios para desarrollar con ellos una acción sindical que les saque de esta situación. No es el objeto de este artículo insistir en ello. Solo ver el modo en el que la acción sindical europea puede ayudar a las prácticas nacionales en este campo.

Antes de concretar algunas líneas de intervención no se puede olvidar que hay una segunda transición, que afecta a la economía y al empleo, que es la que nos debe llevar a una economía baja en emisiones de carbono, una economía verde, a una economía circular, conceptos complementarios que se solapan pero que pueden ser tratados conjuntamente. Los cambios que en el modelo económico y en los empleos se van a producir requieren establecer tipos específicos de diálogo social que aborden la protección de los trabajadores afectados y los procesos de formación para que adquieran nuevas cualificaciones.

La CES y los sindicatos de los países afectados deberían impulsar, a través del diálogo social europeo y del específicamente relacionado con el Semestre Europeo, una modificación de aquellos aspectos de las reformas laborales establecidas para devaluar los salarios y promover el fortalecimiento de la negociación colectiva y la autonomía de los interlocutores sociales y revertir aquellas disposiciones que han incrementado la precariedad de los contratos laborales. Al mismo tiempo debería estudiarse la posibilidad de promover una directiva europea sobre el contrato laboral que garantice que todas las modalidades de los mismos, que deben regularse por la legislación de los Estados miembros, cumplen un mínimo de requisitos: los estipulados en los convenios y en el concepto de trabajo decente de la OIT, la Carta de Derechos Fundamentales de la UE y la Carta Social Europea revisada del Consejo de Europa.

Los nuevos negocios de la economía digital basados en plataformas en línea necesitan de urgentes regulaciones, tanto de sus aspectos fiscales como de los laborales. Deben pagar impuestos, como todas las empresas, en el país de destino o de realización de la actividad (la nueva legislación europea sobre el IVA lo va a contemplar ya así) y los trabajadores que dependan de ellos deben ver reconocido el carácter laboral de su relación (en la mayoría de los casos) y ver garantizados todos sus derechos laborales y sindicales. Y dada la naturaleza de estos negocios sería muy importante que ambas regulaciones fueran, como mínimo, de carácter europeo.

Por la vía del diálogo social bipartito o presionando para que la Comisión haga una propuesta legislativa adecuada, debería establecerse una norma marco europea que garantizase los derechos laborales y sindicales de los trabajadores de las plataformas en línea.

La importancia de los tránsitos hacia este tipo de economías –verde/circular/digital– no significa que todo, en el futuro de la economía y del trabajo, deba insertarse bajo estos epígrafes, o que no se conserven una parte importante de los empleos tradicionales. Pero, como mínimo, requeriría una atención legislativa y presupuestaria muy importante por parte de la UE, que, entre otras medidas, contemplara un aumento de los fondos destinados a la formación profesional y al Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización (FEAG) en los futuros presupuestos de la UE.

3.3 El reto político. Un nuevo papel sociopolítico para el movimiento sindical

Los sindicatos europeos han recorrido, lentamente y no de un modo lineal, un camino hacia un mayor grado de autonomía respecto de los partidos políticos de izquierda que le servían, o sirven, de referente político e ideológico y respecto a los cuales, en bastantes ocasiones, han actuado como correa de transmisión. Este camino hacia la autonomía ha sido más claro en centrales sindicales que provenían de la “tradición comunista” del movimiento sindical europeo, como la CGIL, CCOO y la CGT francesa –se ha dado en poca medida en la CGT-INT portuguesa–. En ello ha influido, sin duda, la crisis del comunismo europeo, que ha llevado a la desaparición de algunos de sus partidos más importantes –PCI– o a su reducción a un papel limitado dentro de otras coaliciones o movimientos –España, Francia y otros países–. No se puede olvidar que con anterioridad a esta crisis, agudizada a partir del hundimiento de la Unión Soviética y las “democracias populares” del centro y el este de Europa, el debate sobre la autonomía sindical estaba planteado con fuerza en la CGIL y CCOO y dirigentes de ambas centrales contribuyeron a reforzar la línea de Bernard Thibault en los debates que la CGT organizó para decidir sobre la afiliación de la principal central francesa a la CSI, en su Congreso constituyente de Viena (noviembre de 2006).

En el campo del sindicalismo de “tradición socialdemócrata” la relación entre los sindicatos y los partidos sigue siendo bastante fuerte, pero casi todos sus sindicatos, mayoritarios en buena parte del centro y el norte de Europa, han ganado en autonomía. La situación es muy variada, y va de los fuertes vínculos, incluso orgánicos, que continúan existiendo en el Reino Unido entre el TUC y el Partido Laborista a la mucho mayor autonomía de la FGTB (Bélgica).

No cuestiono ni un ápice la necesidad que tiene el sindicalismo de clase europeo de seguir reforzando su autonomía respecto a los partidos políticos de izquierda, en el sentido de que las decisiones sindicales tienen que ser siempre adoptadas en el ámbito de los sindicatos, de acuerdo con sus estatutos, normas y tradiciones, y que el sindicato tiene que ser un sujeto político autónomo y como tal relacionarse con los partidos políticos y las organizaciones sociales. Esto no significa, ni mucho menos, que el sindicalismo deba huir de establecer relaciones con los partidos políticos con los que se comparten, en distinto grado, ideología y programas; es decir, con los partidos de la izquierda política.

La historia social de Europa (también la del mundo) nos enseña que no ha habido progresos sostenidos de los derechos y del bienestar de los trabajadores, siempre relacionados con la fuerza y la influencia de los sindicatos, en un marco de hostilidad política por parte del gobierno y demás instituciones del Estado. El período de mayor progreso de los derechos sociales y de una distribución más justa de la renta, el que va de la 2ª Guerra Mundial hasta los 80/90, está ligado al “contrato social europeo” de la posguerra mundial, en el que de una forma implícita, o explícita, se acordaron los pilares de los Estados de bienestar y de un modelo social que ha aportado los más altos grados de bienestar, igualdad y libertad que ha conocido hasta el momento la historia de la humanidad (lo cual no quiere decir que no puedan conseguirse mayores, o que las sociedades europeas de la segunda mitad del siglo XX no estuvieran exentas de contradicciones y lacras, o que fuesen un modelo acabado o de un único tipo en toda la geografía europea).

Las dos palancas fundamentales del modelo político/social y de su capacidad para distribuir la riqueza en Europa fueron la negociación colectiva, en contextos nacionales de derechos sindicales amplios y alta densidad sindical, y los sistemas fiscales progresivos que permitían a los Estados nacionales disponer de los recursos necesarios para tener sistemas de protección social avanzados con prestaciones sociales elevadas y servicios públicos universales y de calidad. Los sujetos políticos de este pacto o contrato social fueron partidos provenientes de las dos grandes corrientes políticas mayoritarias en la Europa de la segunda mitad del siglo XX, la socialdemócrata y la demócrata cristiana, presionados, a su izquierda, por los partidos comunistas. Las grandes centrales sindicales confederales fueron los sujetos sociales del mismo, en ocasiones participando en la gestión de los sistemas de protección social⁹. El marco geopolítico del contrato social europeo fue el de la Guerra fría, que

⁹ Es el llamado “Modelo de Gante”, establecido en los países nórdicos y en Bélgica, en donde este modelo muestra una estrecha correlación con las muy altas tasas de afiliación sindical.

jugó un indudable papel en su impulso, pues, en cierto sentido, servía de freno para que los trabajadores de la Europa occidental no se dejaran arrastrar por la tentación del modelo alternativo al capitalismo, el de la Unión Soviética y las llamadas democracias populares.

Este modelo de contrato o pacto social se ha roto o ha sido erosionado en muchos países europeos –con consecuencias concretas diferentes en lo que toca a los niveles de bienestar y reparto de la riqueza–, en un largo y sinuoso proceso que comienza en la crisis de los 70 (de origen petrolero tras la Guerra del Yon Kipur), pasa por la revolución conservadora de Thatcher y Reagan, el hundimiento de la Unión Soviética y sus Estados satélites, la tercera revolución industrial (de las TIC) y el modelo neoliberal de la segunda gran globalización del capitalismo, y culmina en la “gestión alemana” de la Gran Recesión en Europa (ordoliberalismo y austeridad).

Hoy tenemos una cuarta revolución industrial, la digital y de la robótica (para mí más bien, si se me permite, la “tercera y media” pues es prolongación y profundización de la anterior), con nuevos vectores de precariedad en el trabajo que el sindicalismo tiene muchas dificultades para contrarrestar, fuerte debilidad política de la izquierda en Europa y el mundo, y tendencias políticas autoritarias, nacionalistas y de extrema derecha, a veces como paradójica y lamentable consecuencia del cuestionamiento de los modelos políticos tradicionales y de sus actores, etc. Pero también existe una conciencia social fuerte de la insostenibilidad del modelo económico depredador de la naturaleza y socialmente injusto en el reparto de la riqueza. Aunque no se perfilen todavía con claridad nuevos movimientos políticos, o procesos fiables de renovación de los tradicionales, que canalicen ese descontento mayoritario hacia un proyecto transformador, racional, democrático, igualitario, solidario e internacionalista.

Ante la debilidad de la izquierda y la necesidad de que el marco político sea más favorable a los trabajadores para acometer reformas progresistas que nos lleven a recuperar lo perdido en la crisis y a la construcción de un modelo económico justo y sostenible, no cabe caer en la melancolía o encerrarse en las prácticas sindicales, sociales o políticas locales (por otra parte imprescindibles como sostén de cualquier proyecto transformador).

Están surgiendo nuevos movimientos sociales o cobrando fuerza los existentes en campos en donde es muy posible la convergencia con el sindicalismo en el plano de la acción sociopolítica. En España tenemos ejemplos muy recientes en el movimiento feminista que promovió la huelga del 8 de marzo y en las movilizaciones de los pensionistas. Más allá de las fricciones y de algunas falsas e interesadas presentaciones mediáticas del carácter secundario de la aportación sindical a las movilizaciones

ciones, esta confluencia entre el sindicalismo y otros movimientos sociales es muy positiva y necesaria.

También en otros países, aparentemente dormidos bajo gobiernos autoritarios y populistas, se han producido reacciones populares magníficas en pro de la democracia, la libertad de expresión y contra la corrupción. Es el caso de Eslovaquia, donde manifestaciones multitudinarias han obligado a dimitir al primer ministro, Robert Fico y parte de su gobierno tras el asesinato del periodista Jan Kuciak y de su novia, mientras investigaba las relaciones entre la mafia calabresa, la poderosa Ndrangheta, y el entorno del primer ministro¹⁰.

El sindicato tiene que formular luchas sociopolíticas y encabezarlas con propuestas alternativas viables, arrastrando a sectores sociales más amplios, y formular sobre ellas alianzas sociales y políticas. Además de las luchas de los pensionistas y por la igualdad de la mujer, el sindicalismo confederal podría promover alianzas para la realización de movilizaciones sociopolíticas en torno a otras cuestiones. Por poner un par de ejemplos:

Contra los bajos salarios y la precariedad en el empleo de los jóvenes: siendo parte de una orientación sindical más general y motivo de prácticas sindicales concretas en empresas y sectores, cabría realizar, en colaboración con organizaciones juveniles una movilización de carácter más sociopolítico buscando la proyección pública de este tema vital para millones de jóvenes.

Por la Justicia fiscal: contra el fraude y la elusión fiscales, el lavado de dinero y por la erradicación de los paraísos fiscales; por un sistema fiscal progresivo y suficiente que incremente los ingresos fiscales del Estado español hasta alcanzar el porcentaje medio de la UE.

He mencionado algunos campos de acción en los que las prácticas sociopolíticas del sindicato, con una adecuada política de alianzas sociales y políticas, pueden crear correlaciones de fuerzas favorables que contribuyan a un cambio de la correlación

¹⁰ La denuncia del asesinato de Kuciak, de la corrupción y la defensa de la libertad de prensa han promovido en Eslovaquia las manifestaciones más numerosas desde la transición a la democracia. Debería ser motivo de muy seria preocupación que el crimen de Kuciak y su novia (febrero de 2018) se sume al de la periodista maltesa Daphne Caruana (octubre de 2017) que, además de tener un destacado papel como miembro del Consorcio Internacional de Periodistas de Investigación (ICIJ) en la publicación de los *Panama Papers* y los *Paradise Papers*, investigaba las relaciones económicas entre las familias del primer ministro maltés, Joseph Muscat, y del dictador azerbaiyano, Ilham Aliyev.

política, una canalización del descontento social y de la opinión pública hacia opciones políticas de izquierda y progresistas. El que finalmente sirva o no para un cambio político dependerá de los actores políticos.

En todo caso, hay que subrayar que el sindicalismo de clase necesita en España un cambio político para lograr dos de sus objetivos principales, los que puedan permitir recuperar las dos palancas fundamentales para lograr una distribución más justa de la riqueza: el fortalecimiento de la negociación colectiva, mediante la derogación de la reforma laboral del PP, y el establecimiento de un sistema fiscal progresivo y suficiente que haga que los ingresos fiscales en España, en relación con el PIB, se equiparen al tipo medio de la UE, es decir que suban 7 puntos de PIB, unos 80.000 millones de euros más de ingresos, y que esto se haga haciendo que paguen más, o simplemente que paguen, los que más tienen. Si somos realistas, lograr cualquiera de estas dos cosas requiere un cambio político. Como el sindicalismo no puede esperar pasivamente a que suceda, hay que ayudar a promoverlo a través de las movilizaciones sociopolíticas, en la mejor tradición de las Comisiones Obreras.

Miguel Martínez Lucio

El nuevo populismo del Reino Unido:
la olvidada clase trabajadora y la amnesia
de los socialdemócratas



Chevaux (Horses) + study in pencil, color... Alice Bailly.

Los cambios que observamos en el Reino Unido son multidimensionales y, en muchos sentidos, contradictorios, pues junto a la ola de populismo de derechas asistimos a una curiosa resurrección de políticas progresistas.

La UE siempre fue una cuestión ambivalente en el Reino Unido y la supuesta amenaza para su identidad sociopolítica se ha alentado desde los conservadores, no siendo capaces las fuerzas progresistas de crear una base popular a favor de la dimensión europea.

El nuevo populismo afirma que la globalización, la UE y las políticas progresistas no han sido capaces de incluir socialmente a la clase trabajadora "nativa", especialmente la de muchas comunidades olvidadas de la Gran Bretaña industrial.

Los sindicatos siguen siendo, no obstante, una de las pocas organizaciones económicas y sociales que pueden cuestionar estas afirmaciones y crear una serie de alianzas para unir a las distintas comunidades de trabajadores en torno a valores más progresistas.

INTRODUCCIÓN

NO resulta nada fácil explicar las razones por las que se ha producido un vuelco hacia la derecha en la política del Reino Unido (RU), pese a la gran popularidad que se ha ganado la izquierda más progresista en torno a Jeremy Corbyn por su apoyo a las políticas contrarias a la austeridad. Los cambios que estamos observando en el RU son multidimensionales y, en muchos sentidos, contradictorios pues, justo con esta nueva ola de populismo de derechas, asistimos a una curiosa resurrección de políticas de clase progresistas. Así pues, el debate sobre el populismo no es tan sencillo como pudiera parecer.

Comenzaremos el artículo con un análisis de los aspectos generales del populismo y del cambio ocurrido en el Reino Unido, especialmente en lo que respecta al ala conservadora del espectro político. Veremos que este nuevo populismo de derechas está enraizado en el populismo autoritario temprano (como lo denominó Stuart Hall) que surgió de la Nueva Derecha durante la década de 1980. Las críticas a la Unión Europea (UE) fueron uno de los elementos clave de este cambio, aunque las élites políticas y económicas eran perfectamente conscientes de que salirse de esta organización supondría un riesgo muy real para la economía (algo que en muchos aspectos sigue siendo cierto). Además, esta dimensión política del pensamiento de la Nueva Derecha dio alas a tendencias xenófobas, y lo hizo conjuntamente con una prensa conservadora conocida por su crítica a la inmigración y al multiculturalismo: su filosofía económica creó un espacio sociopolítico que se mantuvo durante el período posterior del gobierno laborista (1997-2010)¹.

¹Jenkins, S. (2007): *Thatcher and sons: a revolution in three acts*, London: Penguin.

El artículo señala que la UE fue siempre una cuestión ambivalente e incierta en el Reino Unido en términos políticos y que las políticas y discursos más progresistas fueron sistemáticamente incapaces de crear una base popular coherente a favor de la dimensión europea. El hecho de que cada vez se plantee más que la Unión Europea supone una amenaza para la identidad sociopolítica del Reino Unido se estuvo alentando desde diversas áreas del Partido Conservador en el gobierno y desde diferentes movimientos durante el período de austeridad económica, que arrancó en 2010 con la reducción del papel social y de bienestar del Estado bajo el liderazgo del gobierno conservador de David Cameron (2010-16).

Tras analizar estos temas más generales, el artículo se centrará en una característica de este debate y la usará para hacer hincapié en muchas de las contradicciones de la aceptación socialdemócrata de estas posiciones reaccionarias, especialmente el modo en que se ha desarrollado el discurso sobre la clase trabajadora posindustrial –aunque no necesariamente el procedente de esta– para afirmar que la globalización, la UE y las políticas progresistas no han podido o no han querido incluir socialmente a las comunidades de la clase trabajadora “nativa”. Esto se debe a una relación simbólica y cada vez mayor entre la nueva derecha xenófoba y algunas características claves de las comunidades “olvidadas” de la Gran Bretaña industrial.

Esta relación enmarca gran parte del discurso político contrario a la UE y crea una política más reaccionaria que tergiversa y redefine algunos aspectos de la clase trabajadora en torno a un discurso más populista de derechas, a pesar de que muchos de sus integrantes todavía no voten formalmente a la derecha del espectro político. Este (ab)uso de la clase trabajadora como víctima de la nueva migración y de las nuevas globalizaciones está siendo objeto de debate por el mero hecho de que es un tema que conecta las políticas del populismo de diversas maneras. No obstante, y siendo un poco más optimistas, el artículo concluye señalando que los sindicatos siguen siendo una de las pocas organizaciones económicas y sociales que pueden cuestionar este dilema y crear una serie más sistemática de alianzas que unan las distintas comunidades de trabajadores en torno a valores más progresistas.

EL POPULISMO Y LA DERECHA

Cometeríamos un grave error si pensáramos que el populismo actual de derechas que subyace a sucesos tales como el resultado del referéndum sobre el Brexit o el aumento del racismo y la intolerancia de la sociedad, está básicamente relacionado con el modo en que se han decidido e implantado las medidas de austeridad econó-

mica. En el Reino Unido la derecha política lleva desarrollando un discurso cada vez más populista basado en cuestionar las políticas progresistas desde, prácticamente, la década de 1970. La aparición de un discurso político neoliberal, anti-izquierda y de orientación populista, que aprovechaba el temor de la gente a las minorías étnicas y a los sindicalistas radicales, formaba parte integral de la política de los conservadores durante los años 80 en forma del Thatcherismo, aunque en aquel momento los sindicatos y las ideas relacionadas con el colectivismo fueran su principal punto de atención política: a esto es a lo que el sociólogo Stuart Hall denominó una forma de “populismo autoritario”, porque intentaba construir una nueva forma de individualismo de tipo neo-liberal en las clases populares, construyendo y movilizándose contra formas tradicionales de colectivismo en términos del sindicalismo y del estado del bienestar como un obstáculo para su desarrollo².

Si bien la influencia del gobierno conservador de dicho período y hasta 1997 fue esencial para llevar a la Unión Europea hacia una orientación neoliberal –algo que ignora la prensa de derechas del Reino Unido cuando habla sobre los problemas que conlleva la pertenencia a esta–, la constante escenificación de batallas relacionadas con la financiación y con políticas sociales europeas forma parte esencial del discurso nacionalista de los conservadores. Es posible que este populismo no estuviera tan claramente centrado en aspectos raciales y de inmigración en aquel momento –aunque siempre estuvieran allí– pero el nuevo nacionalismo populista se constituyó en parte en contraposición a la UE y a su (aparente) burocracia excesiva.

Esta incertidumbre sobre la UE era compartida por una parte significativa de la izquierda, tanto dentro como fuera del Partido Laborista. El argumento principal era que la Unión Europea (que durante los años 70 y 80 se conocía con otra terminología) le impediría a cualquier futuro gobierno de izquierdas desarrollar su política industrial y mantener su soberanía parlamentaria. Durante la década de 1970, cuando se realizó el primer referéndum para entrar en lo que entonces se llamaba la Comunidad Económica Europea (CEE), algunos elementos clave de la izquierda y del movimiento sindical hicieron una campaña activa sobre estos temas. Los aspectos contradictorios de gran parte del movimiento sindical respecto a la CEE supusieron que el espacio de Europa no se viera como una institución favorable a la consecución de sus objetivos. No obstante, la repercusión de Jacques Delors como presidente de la Comisión Europea durante los años 90 y la aparición de la Dimensión Social en Europa provocarían cambios durante esta década: el movimiento laborista del

²Hall, S. (1988): *The hard road to renewal: Thatcherism and the crisis of the left*, Londres, Verso.

Reino Unido comenzó a aceptar la CEE de forma más abierta como contraposición al Thatcherismo (aunque debido al carácter que se percibía como neoliberal de ciertos aspectos de la UE, una minoría de sindicalistas mantuvo su postura crítica, y algunos hicieron presión de forma sistemática y participaron en la campaña a favor de abandonar la UE en el referéndum de 2016)³.

Podríamos incluso decir que hasta los elementos del movimiento sindical más favorables a la UE no se movilizaron de verdad para apoyar la campaña para permanecer en la UE en 2016; se comentó que los líderes del Partido Laborista en la oposición se mostraron muy poco comprometidos durante la campaña de dicho referéndum porque los líderes de la nueva izquierda bajo Jeremy Corbyn compartían algunas de las dudas sobre las características neoliberales de la política económica europea, pese a que la dimensión social de la UE había desempeñado un papel importante para mejorar las normas laborales relativas al lugar de trabajo en el Reino Unido. Pese a la gran importancia de la Unión Europea para el desarrollo de proyectos de infraestructuras e intervención social en las áreas más deprimidas y marginales económicamente del Reino Unido, siguió existiendo una ambivalencia dentro de la izquierda respecto a la europeización.

Los gobiernos laboristas socialdemócratas, pero más cercanos a planteamientos neoliberales, de Tony Blair y Gordon Brown entre 1997-2010 fueron ambivalentes a la hora de potenciar aún más la Dimensión Social, aunque finalmente optaron por que el país volviera a participar en ella como uno de sus primeros actos de gobierno en 1997: este primer gobierno se mostró indeciso a la hora de aumentar la representación y los derechos de consulta de los trabajadores, y se centró más en utilizar la libre circulación de trabajadores como medio de expansión económica y para la adquisición de nuevas destrezas profesionales para el mercado laboral.

Los siguientes apartados analizarán esta dimensión en la actualidad, pero lo que hemos de recordar aquí son los orígenes y la persistencia de opiniones ambivalentes, e incluso opuestas, sobre la UE desde todos los ámbitos de la izquierda británica, al igual que el problema que nunca cesó del discurso popular de derechas para despertar los ánimos antieuropeos y que finalmente iría mutando hasta convertirse en algo más general, con discursos más claramente racistas y xenófobos según pasaba el tiempo.

³ <https://www.rmt.org.uk/news/rmt-sets-out-six-key-reasons-for-leaving-the-eu/>

Podría considerarse que la fuerza emergente de partidos contrarios a la UE, como el Partido por la Independencia del Reino Unido, y los cada vez más habituales discursos islamóforos tenían su propia trayectoria, a pesar de lo cual crearon una preocupación nacional: sirvieron para reunir varias dimensiones del discurso político más reaccionario dentro de y en torno al Partido Conservador y la prensa de derechas. En primer lugar estaba la relación entre la identidad política y la soberanía parlamentaria del Reino Unido, con la UE como una amenaza para ambas. En segundo lugar, a ello se fue uniendo una narrativa más claramente antieuropea cuando comenzó a percibirse que los emigrantes europeos estaban desplazando a los trabajadores más pobres del país (como se analizará más adelante). Esto no deja de sorprender porque el argumento que se desarrollaba era que en lugar de proporcionar formación para los trabajadores nacionales se estaba dando apoyo político para su sustitución por emigrantes que ya contaban con la formación necesaria: algo que no tenía en cuenta esta problemática narrativa es la pobre tradición en materia de formación de las clases empresariales y gubernamentales del Reino Unido en comparación, por ejemplo, con Alemania, aunque esto no supuso problema alguno para el desarrollo de esta idea⁴.

En tercer lugar, podríamos afirmar que este relato se amplió para incluir el supuestamente negativo papel social y político de la comunidad islámica, que llevaba ya varias generaciones establecida en el Reino Unido, y de otros grupos étnicos. El ala más reaccionaria del Partido Conservador y los grupos de extrema derecha se movilizaron y actuaron en torno a la islamofobia, mientras que los elementos más reaccionarios de la prensa destacaron, de un modo que –hablando en términos generales– no sería extensivo a un país como España, por ejemplo, el modo en que la UE fue incapaz de regular y controlar el movimiento de emigrantes y refugiados.

Estamos hablando de temas generales, pero es importante destacar cómo estas reformulaciones discursivas se unieron y crearon preocupación por lo “de fuera” y lo “extranjero”. Dentro de este área, un nuevo grupo de personas y movimientos populistas de derechas, partiendo de una forma de política basada en la parodia, se dedicaron a destacar las características idiosincrásicas y peculiares de “lo británico” y sus supuestas dificultades ante el cambio, y este movimiento, que en sí mismo era claramente de derechas, aprovechó las preocupaciones populares relativas a la sostenibilidad de la sanidad pública, la educación y los servicios sociales a causa de la

⁴ Existe una larga tradición de especialistas que plantean serias dudas sobre la naturaleza y alcance de la formación en el Reino Unido, por ejemplo: Heyes, J., y Stuart, M. (1994): Placing symbols before reality? Re-evaluating the low skills equilibrium, *Personnel Review*, 23(5), 34-49.

inmigración. Formalmente, se dirigió a la inmigración europea blanca, pero incluyendo ataques a población de raza negra y a otros grupos étnicos minoritarios que ya llevaban tiempo en el país: la movilización contra la inmigración permite que estos movimientos eviten ser explícitamente racistas, lo que en el Reino Unido plantearía consecuencias legales. Y de ahí evolucionó un nuevo espacio populista de derechas⁵.

Aunque en algunos casos se han mostrado ambivalentes con respecto a las políticas económicas de la Unión Europea, los sindicatos principales y distintos movimientos sociales afines han estado desarrollando desde los años 70 y 80 diversas políticas laborales antirracistas. Han apoyado campañas en contra de la xenofobia durante las elecciones, ya sea directamente o respaldando a organizaciones como *Hope not Hate* (Esperanza, no odio) y *Unite Against Racism* (Únete contra el racismo), además de intentar organizar y apoyar a grupos de emigrantes mediante campañas sociales y salariales⁶. El alcance de las respuestas sindicales no ha tenido el apoyo de las administraciones públicas observado en otros contextos europeos; no obstante, se ha conseguido un nivel apreciable de incremento del activismo, en parte en relación con el compromiso con la igualdad en las estrategias laborales de los últimos 40 años, desde que se aprobó la legislación sobre igualdad durante la década de 1970⁷. En ese sentido, los sindicatos han adoptado un mayor compromiso con nociones más generales de igualdad e inclusión.

LA CLASE TRABAJADORA OLVIDADA Y MAL REPRESENTADA

A pesar de lo anterior, llegó a afirmarse que el aumento del populismo basado en un discurso antieuropeo se vio favorecido por el creciente resentimiento de la “clase

⁵ Hayton, R. (2010): Towards the Mainstream? UKIP and the 2009 Elections to the European Parliament, *Politics*, 30(1), 26-35. Hay quienes también afirman que estos dilemas nacionales no eran tan generalizados en el caso de Escocia, Gales e Irlanda del Norte, donde estaba surgiendo una dinámica diferente de creación de nación, especialmente en el caso de Escocia, donde se estaba fusionando un tipo progresivo de nacionalismo en torno a una agenda más abierta y explícitamente europea. En este sentido, el problema se volvió para algunos un asunto inglés, más que británico.

⁶ Martínez Lucio, M. y Perrett, R. (2009): Meanings and dilemmas in community unionism: trade union community initiatives and black and minority ethnic groups in the UK, *Work, Employment and Society*, 23(4), 693-710; Perrett, R., y Martínez Lucio, M. (2008): The challenge of connecting and co-ordinating the learning agenda: A case study of a trade union learning centre in the UK, *Employee Relations*, 30(6), 623-639.; Wills, J., y Simms, M. (2004): Building reciprocal community unionism in the UK, *Capital & Class*, 28(1), 59-84.

⁷ Martínez Lucio, M. (2014): Hacia una interpretación de las aportaciones de los sindicatos y de los sindicalistas en el siglo XX: el caso de Reino Unido. En Babiano Mora, J. (ed.) *Trabajo y ciudadanía en la Europa contemporánea: el sindicalismo y la construcción de los derechos* (pp. 83-109), Madrid, Fundación 1º de Mayo.

trabajadora blanca” más tradicional, concretamente de las comunidades existentes en áreas desindustrializadas, en las que habían empeorado los servicios públicos, la cantidad y calidad del trabajo y las condiciones sociales en general: estos eran los servicios que, según destacaba la prensa de derechas y quienes hacían campaña contra la UE, estaban sometidos a una presión cada vez mayor por la apertura del mercado laboral a la migración europea. Se considera que este colectivo quedó “abandonado” por las estrategias de desinversión de los capitalistas que buscaban mano de obra más barata en el extranjero: el fracaso de las administraciones nacionales o regionales a la hora de garantizar alternativas en materia de empleo, y el menoscabo que sufrieron los servicios públicos sociales y formativos de estas regiones fueron factores relevantes.

Además, el debilitamiento continuo del marco general de derechos de los trabajadores (que en el pasado había permitido que estas comunidades tuvieran unos sindicatos y una influencia política más fuertes) suponía que se vieran cada vez más aislados en términos políticos, y más aún en términos socioeconómicos. Hay quienes afirman que estas comunidades han quedado también abandonadas posteriormente de forma simbólica, y esto ha contribuido a que se fuera despertando un resentimiento cada vez mayor contra las nuevas políticas “cosmopolitas y urbanas” y “multiculturales” existentes dentro de sus circunscripciones. El resentimiento que surgió dentro de dichas comunidades supuestamente postindustriales/desindustrializadas ha estado relacionado con el fracaso de distintas agencias públicas y privadas a la hora de conectarlas con las innovaciones y cambios económicos de los años 90 y 2000.

De hecho, partes importantes de estas comunidades habían caído más de lleno en una experiencia sistemática de pobreza tanto económica como cultural, ya que tanto el Estado como el capital global habían invertido en otras áreas y comunidades más *accesibles y flexibles*. Esto ha hecho que algunos analistas más progresistas, como John Harris de *The Guardian*, critiquen tanto a la nueva izquierda como a la tradicional por el lapsus de memoria relativo al drama de las comunidades postindustriales perdidas: da la impresión de que ambas izquierdas, la tradicional y la nueva, han preferido adoptar un enfoque más “cosmopolita” con respecto de cuestiones relativas a la inclusión social y la igualdad⁸. Algunos consideran que este olvido ha provocado que estas comunidades voten a favor de políticas nacionalistas,

⁸ John Harris ‘The knee-jerk denigration of Brexit and Trump was bad enough, but now it is being intellectualised’, *The Guardian*, 26 de febrero de 2018.
<https://www.theguardian.com/commentisfree/2018/feb/26/have-nots-denigration-brexit-trump>

xenófobas y contrarias a la inmigración, como las expresadas en el voto para abandonar la Unión Europea (otras comunidades igualmente olvidadas fueron asimismo relevantes en la elección de Donald Trump como presidente de EEUU a finales de 2016). El grado en que este electorado haya podido ser un ingrediente fundamental para la aparición de estas políticas y de resultados tan reaccionarios no pasa de ser una conjetura, pero cada vez preocupa más la utilización política que están haciendo de ello los populistas de derechas como punto de referencia en sus propias políticas.

Sin embargo, aquí vemos cómo surge un nuevo e irónico problema. Sin duda, la “nueva” derecha política de los años 80, en forma de Reaganismo en EEUU y de Thatcherismo en el Reino Unido, dio inicio a una ofensiva directa contra estas comunidades industriales y, en términos generales, expresó la necesidad de apartarse de la identidad social y de la voluntad política colectivas que manifestaban las formas tradicionales del sindicalismo y las políticas de izquierdas. Un elemento clave de esta narrativa tenía que ver con la necesidad de “disciplinar” a estas comunidades por mirarse al ombligo y presentar una conducta económica y con respecto del mercado laboral “rígida”, en vista de la amenaza que suponían las economías emergentes, pese a lo cual estas comunidades siguieron siendo significativas en términos electorales. El uso por parte de la derecha política de un discurso contrario a los inmigrantes y a la igualdad para atraer a estas comunidades perdidas ignoró oportunamente, o suprimió, el hecho de que era precisamente la derecha política la que había iniciado y ha estado desmantelando unas comunidades anteriormente industriales en lo que respecta a su identidad social y a sus estructuras sociales.

No hay duda de que la estigmatización de la clase trabajadora industrial fue iniciada en gran medida por la derecha política, pero fue el período de gobierno socialdemócrata (1997-2010) el que lo apuntaló con un discurso sociológico de declive postindustrial. Si bien es cierto que estas comunidades contaron con estrategias de recualificación profesional y con formas de apoyo social —algunos de cuyos aspectos han empeorado durante los últimos años— estas áreas postindustriales, que tampoco son fáciles de definir y caracterizar puesto que son más diversas social y políticamente de lo que nos quieren hacer creer los estereotipos existentes, no se consideraban básicas para el desarrollo del país, que es lo mismo que ocurrió con la producción manufacturera e industrial, dejadas de lado en el diseño de la economía postindustrial. Estos planteamientos dentro de los discursos socialdemócratas estuvieron basados en tres aspectos, aunque que no fueron específicos del Reino Unido.

En primer lugar, y de manera más global, en países como Francia y España, los socialdemócratas asimilaron con alegría los conceptos de sociedad postindustrial

desarrollados por investigadores como André Gorz y Alain Touraine⁹. Sus textos fundamentales consistían en complejos análisis sobre los variables contornos de la clase trabajadora y de las estructuras industriales, aunque en manos de los socialdemócratas más importantes se convirtieron en un modo de definir su propia desconexión con tales comunidades y sectores. La fascinación del Partido Socialista Obrero Español en el gobierno durante los años 80 y 90 por los servicios y las tecnologías de la información hizo que pudieran marginar la noción de clase trabajadora industrial dentro de una opinión más general de desarrollo económico; y esta dinámica consistente en replantearse quiénes son los sujetos del socialismo también se volvió muy importante después para el Partido Laborista de Tony Blair.

En segundo lugar, el Partido Laborista británico bajo Tony Blair se mostró menos entusiasmado con el industrialismo. La noción de reconstruir estas comunidades de forma sistemática no tuvo una importancia crucial en las iniciativas de su gobierno, y su actitud hacia los sindicatos fue más bien la de un tío benefactor para con un sobrino con discapacidad mental. Se trataba de un familiar perdido que necesitaba atención, pero que tampoco tendría una importancia básica para los asuntos familiares posteriores. Se promulgaron algunas leyes sobre el reconocimiento/representación sindical dentro del trabajo y sobre el papel de los sindicatos en relación con la formación y el aprendizaje, pero no fueron tan amplios como debieran haberlo sido. Durante estos años se produjo muy poco diálogo social a nivel nacional de forma institucionalizada.

En tercer lugar, estas comunidades representaban para algunos legisladores importantes una forma arcaica y menos relevante de organización social, y se consideró que eran incapaces de participar en el nuevo orden cosmopolita que se estaba creando: un orden que trajo consigo unas nuevas élites y unas políticas simbólicas de igualdad, que tampoco pudo empoderar a las nuevas comunidades de clase trabajadora urbana, incapaces igualmente de crear unas narrativas y estructuras colectivas sólidas para sus demandas. Lo cierto es que la socialdemocracia creó lo que Chris Howell describió en su estudio sobre el Estado británico como un énfasis sobre los derechos individuales de los trabajadores (que, de todos modos, serían difíciles de aplicar) y una pérdida de interés sobre los derechos colectivos¹⁰. Asimismo, las nuevas comunidades de clase trabajadora se encontraban tan abando-

⁹ Smith, W. R. (1998): *The left's dirty job: the politics of industrial restructuring in France and Spain*, Pittsburgh: University of Pittsburgh Press.

¹⁰ Howell, C. (2005): *Trade unions and the state: The construction of industrial relations institutions in Britain, 1890-2000*, Princeton University Press.

nadas y expuestas al nuevo espacio cosmopolita urbano como lo habían estado las antiguas comunidades industriales. De hecho, la nueva política de igualdad que acabó desarrollando la socialdemocracia nunca se basó en un empoderamiento colectivo que cubriera dimensiones diversas: básicamente, el trabajo organizado se consideraba una reliquia del pasado y, en caso de tener futuro, tendría que plantearse con nuevos sectores e industrias, empleando unas formas de diálogo social orientadas a la actividad y acomodaticias en términos políticos (una forma de microcorporativismo¹¹). En efecto, a estas comunidades que habían perdido su poder, independientemente de su composición étnica y social, se les dio un marco de reglamentos y relaciones laborales basado en el desarrollo personal, en forma de competencias sociales y formación para ofrecer una mayor flexibilidad laboral, pero no con un marco más amplio de voz colectiva dentro del Estado y del lugar de trabajo; y no se les concedieron unos recursos políticos suficientes para poder luchar sistemáticamente por nuevas formas de desarrollo comunitario y de regeneración económica local.

Ya se han mencionado las muchas facetas positivas de los gobiernos socialdemócratas, pero el razonamiento de estas administraciones es que las comunidades industriales en declive ya no representaban el futuro y no eran sino reliquias de un orden anterior. De ahí que el hecho de que muchos de los integrantes de la izquierda se “despertaran” a la realidad de estas comunidades “abandonadas” es algo engañoso, dado que habían desempeñado un papel fundamental a la hora de aceptar socialmente su exclusión en una agenda propia neoliberal y más orientada al mercado. A la vez que nos encontramos con investigadores y activistas sociales a los que encanta la necesidad de volver a encontrarse con estas “tribus perdidas” (y esta terminología parece apropiada, dado que la situación se plantea desde la perspectiva de la antropología social) necesitamos llevar a cabo también otro ejercicio académico y político junto con este curioso, aunque quizá positivo, compromiso. Es decir, hemos de evaluar de forma crítica la propia genealogía del discurso socialdemócrata desde los años 80, y su peculiar infravaloración del industrialismo y de las comunidades de la clase trabajadora industrial, que finalmente las redujo deliberadamente a objetos de museo.

¹¹ Alonso, L. E. (2001): New myths and old practices: postmodern management discourse and the decline of Fordist industrial relations, *Transfer: European review of labour and research*, 7(2), 268-288.

LA AMBIVALENCIA DE LAS RESPUESTAS SOCIALDEMÓCRATAS

Las consecuencias de lo que antecede en el Reino Unido significaron que las lagunas sociales y políticas que fueron surgiendo en las distintas comunidades postindustriales situadas más allá de las áreas urbanas principales se vieran influidas hasta cierto grado (aunque no completamente) por discursos xenófobos, antieuropeos y contrarios a la inmigración, que lamentaban el cambio en la naturaleza de estas comunidades y defendían un pasado mítico y estereotipado de unidad y apoyo mutuo. Gran parte de estas narrativas estaba creando simbólicamente una visión idealista del pasado, consistente en una comunidad homogénea con relaciones familiares y comunitarias bien asentadas (aunque probablemente este no fuera siempre el caso). Se consiguió erosionar la importancia de la dimensión neoliberal de las políticas de desindustrialización de los años 80 en adelante, al optar por considerar la inmigración y la Unión Europea como los problemas principales.

El problema es que durante los últimos años del gobierno laborista precedente, cuando personajes como el entonces Primer Ministro Gordon Brown estaban cambiando este discurso público, los políticos socialdemócratas comenzaron a invocar la noción de “lo británico” y a pedir periódicamente “empleo británico para los trabajadores británicos”. La disputa de la Lyndsay Oil Refinery de 2009 sobre el uso de trabajadores europeos con un nivel salarial menor tuvo una respuesta sindical que, aunque se centró en la necesidad de garantizar unos estándares laborales y unos niveles salariales comunes, también permitió que algunos sindicalistas y políticos de izquierdas hicieran referencia, de un modo nada progresista, al problema de que las empresas estaban utilizando a trabajadores inmigrantes para minar los derechos de los trabajadores británicos¹². Esta disputa señaló las contradicciones del discurso socialdemócrata emergente que utilizaba algunos temores subconscientes y, sin duda, aspectos reaccionarios de las distintas comunidades, a la vez que se intentaban plantear preguntas sobre la necesidad de una noción más universal y justa de los derechos y condiciones laborales.

De este modo surgió un espacio de intervención política que dio lugar a la campaña para las elecciones generales de 2015 de Ed Miliband, líder del Partido Laborista, sobre la necesidad de controlar la inmigración: es imposible saber hasta qué punto no fue esta más que una maniobra electoral, sin apoyo ideológico, pero lo

¹² Barnard, C. (2009): ‘British jobs for British workers’: The Lindsey oil refinery dispute and the future of local labour clauses in an integrated EU market, *Industrial Law Journal*, 38(3), 245-277.

cierto es que se convirtió en un aspecto básico del enfoque del Partido Laborista bajo su dirección. Se consideró que este podría ser un modo para recuperar y representar a estas comunidades postindustriales, entre otras, al darse cuenta de que quizás sí existía un límite a las dimensiones multiculturales del centro e izquierda políticos¹³. A pesar de todo, el Partido Laborista no abordó de forma sistemática los problemas más profundos, como la política industrial, las estrategias de formación y la renovación urbana y social, sino que hizo lo que pedía la prensa xenófoba de derechas.

En efecto, el argumento se basaba en satisfacer simbólicamente las aparentes preocupaciones xenófobas de estos grupos por factores oportunistas y electorales, pero sin contar con un enfoque o visión sistemática en materia de estrategia industrial. En el Reino Unido, los gobiernos del Partido Laborista de Tony Blair y Gordon Brown (1997-2010) no desarrollaron una sólida dimensión regional de sus políticas más allá de Escocia y Gales (y algunos aspectos de Irlanda del Norte, aunque con una dinámica diferente). Inglaterra se quedó básicamente con un patrón más fragmentado de representación local. Y sin embargo, especialmente en Escocia, surgió un centro político renovado y una izquierda más radical e innovadora que obvió la corriente principal de la socialdemocracia y aprovechó su compromiso con el bienestar social, una educación abierta y una visión más cosmopolita y progresista de Escocia como proyecto dentro de la Unión Europea (bastante evidente, por el 65% de voto a favor de permanecer en la Unión Europea en 2016). El sentimiento de haber sido abandonado políticamente –y de estar a una distancia aún mayor de Westminster/de la élite parlamentaria– fue evidente en algunas regiones con un historial de declive industrial (e, irónicamente, en muchas zonas rurales).

El fracaso a la hora de crear una narrativa política inglesa alternativa, mientras que no se realizaban reinversiones sistemáticas en regiones desindustrializadas concretas, dio lugar a un creciente resentimiento que finalmente se articuló en torno a un discurso contrario a la Unión Europea por parte de la derecha política. Aunque uno de los modos empleados para conservar una cierta apariencia de historia e identidad industrial local fueron los intentos por crear una estrategia cultural basada en el desarrollo de museos locales de la minería o del sector textil desde la década de 1980, el punto de mira de la estrategia de empleo se centró en los sectores de co-

¹³ Para consultar una defensa del argumento de que se tienen que abordar los intereses de la clase trabajadora olvidada (la formada especialmente por hombres obreros de raza blanca), véase Pabst, A. (2016): Blue-collar voters and the Left: Labour must reconnect with those it left behind, *British Politics and Policy at LSE*. <http://eprints.lse.ac.uk/70475/>, artículo al que accedimos el 11 de marzo de 2018.

mercado minorista y, más recientemente, en trabajos de mala calidad en almacenes similares a los de Amazon y con unas condiciones laborales problemáticas (aunque los recuerdos de los sectores anteriores siguen proporcionando el marco para la identidad personal y social, así como la cultura de distintas comunidades pertenecientes a la clase trabajadora desindustrializada)¹⁴.

Lo cierto es que los sucesivos gobiernos del Reino Unido no abordaron de forma sistemática el tema de la formación para crear sistemas de aprendizaje mejor orientados e integrales, comparables con los existentes en otros contextos de la Europa noroccidental: la “flexiguridad” se interpretó generalmente como una menor seguridad y el establecimiento de sistemas de formación genéricos pero no profundos¹⁵. El papel de los sindicatos se extendió a aspectos relacionados con la formación continua o permanente, pero se produjeron amplios debates sobre el alcance de esta función y el nivel necesario de recursos procedentes del Estado. El papel local de los sindicatos entre las comunidades de trabajadores más vulnerables recibió alguna financiación de los gobiernos laboristas para que pudieran llegar a estos trabajadores, pero esta financiación debería haber tenido un alcance mayor (aunque se produjeron algunas innovaciones curiosas en la financiación de programas de liderazgo sindical y nuevos modos para incluir a los trabajadores más marginados)¹⁶. Estos gobiernos laboristas siempre ofrecieron un apoyo limitado al mundo sindical pues eran conscientes de que no estaban relacionados con las “viejas” tradiciones laboristas y con una mayor influencia sindical.

Esto se produjo a la par que una estrategia desigual y evasiva para mejorar la representación sindical y los derechos colectivos¹⁷. De hecho, el movimiento sindical intentó desarrollar planteamientos orientados a la comunidad local y un método más “organizado” basado en campañas locales sobre salarios y representación en sectores más débiles o no organizados sindicalmente, pero no contaron con el apoyo sistemático del Partido Laborista en el gobierno.

¹⁴ MacKenzie, R.; Stuart, M.; Forde, C.; Greenwood, I.; Gardiner, J. y Perrett, R. (2006): ‘All that is solid?': Class, identity and the maintenance of a collective orientation amongst redundant steelworkers, *Sociology*, 40(5), 833-852.

¹⁵ McIlroy, J. (2008): Ten years of New Labour: workplace learning, social partnership and union revitalization in Britain, *British Journal of Industrial Relations*, 46(2), 283-313.; Heyes, J. (2011): Flexicurity, employment protection and the jobs crisis, *Work, employment and society*, 25(4), 642-657.

¹⁶ Stuart, M.; Martínez Lucio, M. y Robinson, A. (2011): ‘Soft regulation’ and the modernisation of employment relations under the British Labour Government (1997–2010): partnership, workplace facilitation and trade union change, *The International Journal of Human Resource Management*, 22(18), 3794-3812.

¹⁷ Smith, P. y Morton, G. (2006): Nine years of new labour: neoliberalism and workers’ rights, *British Journal of Industrial Relations*, 44(3), 401-420.

El hecho de que existiera una estrategia de bienestar social para estas áreas regionales y locales fue muy significativo (y en parte respaldado por la Unión Europea), pero el apoyo a las acciones sindicales y políticas locales nunca fue una prioridad. Esto significó que estas comunidades se convirtieron en receptoras y no se consideró que formaran parte de, o que fueran básicas para, los discursos de innovación y espíritu emprendedor del Estado. De ahí que la migración desde Europa y otras partes del mundo no siempre contara con el apoyo de una política social y económica local en sintonía con los cambios que se estaban produciendo. La cultura de la clase trabajadora y las políticas tradicionales socialistas o progresistas –en términos generales– eran invisibles en esta estrategia del gobierno. La regeneración urbana se concebía como la creación de espacios para nuevos sectores creativos y nuevos profesionales móviles, especialmente en las grandes ciudades.

Por lo tanto, surgieron tres erróneas interpretaciones significativas sobre diversas comunidades dentro del ámbito de la clase trabajadora. Primero, según queda documentado en el libro *Chavs*, de Owen Jones, estaba el enfoque del *establishment* –hablando en términos generales– que estigmatizaba a las comunidades de clase trabajadora abandonadas y las consideraba el tipo de grupo retrógrado y primitivo dependiente del Estado y, en su mayoría, por debajo de la media en términos educativos¹⁸. Mientras el proyecto político de la “prensa populista” ha sido mayormente xenófobo y opuesto a la inmigración, este otro grupo nativo fue demonizado como incompetente y casi se consideró que estaba compuesto por una clase de individuos de menor nivel, lastrados por mutaciones genéticas e incapaces de cumplir con las demandas de la sociedad actual.

La segunda interpretación consistía en que los miembros de las comunidades desindustrializadas eran víctimas de una política migratoria permisiva que no tomaba en consideración las necesidades de las comunidades nativas locales que habían quedado atrás y eran penalizadas por el libre movimiento de trabajadores que trajo consigo la Unión Europea. Esta es la narrativa que se ganó el favor no solo de la derecha política, sino de algunos grupos socialdemócratas y de izquierdas. El Partido Laborista comenzó a articular este discurso en términos ligeramente ambivalentes, como ya comentamos, durante los últimos años de su último gobierno y mientras estuvo bajo el liderazgo de Ed Miliband, aunque fue en gran medida un discurso oportunista, en respuesta a lo que se percibía que era una retórica emergente anti-inmigración de la derecha del espectro político.

¹⁸ Jones, O. (2012): *Chavs: The demonization of the working class*, Londres: Verso Books.

En tercer lugar, se ha considerado que la historia está en otro sitio: en los nuevos sectores industriales y de servicios, con una población universitaria cada vez mayor. De hecho, algunas investigaciones indican que la presencia de un número mayor de universitarios comenzó a distorsionar las estructuras sociales de localidades en áreas tales como Manchester¹⁹. La atención se dirigió a la economía creativa local y no a las necesidades de trabajadores poco cualificados y a su aportación potencial.

En todos estos discursos las necesidades, identidades, historias y cultura reales de las comunidades trabajadoras locales –y soy plenamente consciente de que este es un término general y no poco problemático– se ignoraron o se tergiversaron. No se consideraron aspectos significativos en sí mismos, sino una “fuente de votos” que debía explotarse en momentos específicos mediante la manipulación de sus temores existenciales. Esta fue una de las razones por las que, especialmente en el contexto inglés, existe una grave desconexión entre los sistemas de representación y las organizaciones sociales, por un lado, y las distintas comunidades, por otro. La enorme prevalencia de las desigualdades de clase se ha vuelto más visible ahora que casi termina una década de políticas de austeridad, pero durante gran parte de los últimos treinta años muchas comunidades no han tenido demasiada voz. Lo cierto es que la representación política en el Reino Unido prácticamente carece de individuos pertenecientes a la clase trabajadora en el centro del Estado: parece empeñada en que sean personas con educación privada o universitaria de clase media, y se sigue negando el alcance de la pobreza y de la fragmentación social.

RETOS Y RESPUESTAS: LA CREACIÓN DE UNAS POLÍTICAS DE IGUALDAD MÁS GENERALES

No obstante, dentro del movimiento sindical esta brecha social no está tan marcada y la necesidad de extender el sindicalismo en sus diversas formas quizá deba situarse más en el centro de las futuras agendas de izquierda, dado que sigue siendo, con todas sus diferencias y retos, una de las mayores organizaciones sociales que cuenta con alguna presencia en distintos ámbitos de la sociedad, por mucho que se haya debilitado notablemente en comparación con los años 70 y 80. El movimiento sindical sigue siendo, tanto en sus nuevas estructuras como en las tradicionales (y esto es cierto para sindicatos mayoritarios y minoritarios) una de las pocas organizaciones económicas y sociales que incluye todo tipo de trabajadores

¹⁹ Savage, M. (2015): *Social class in the 21st century*, Londres: Penguin UK.

y de áreas de empleo. Quizá sea más débil en algunos sectores de la economía, pero sigue teniendo presencia en una gran variedad de comunidades desindustrializadas y en otras recién marginadas, así como en las ciudades más grandes. En este sentido, la voz y el papel que desempeñan los sindicatos son factores muy relevantes. Durante algún tiempo, el movimiento sindical del Reino Unido se ha interesado por el potencial del sindicalismo comunitario y ha prestado gran atención a los Estados Unidos²⁰. Ha habido diversas dimensiones en esta estrategia.

Se han producido intentos por llevar a cabo campañas desde oficinas locales en las que podrían reunirse los grupos comunitarios. El Sindicato general, municipal y de caldereros (GMB, siglas en inglés) preparó iniciativas para relacionarse con grupos comunitarios locales y crear fórmulas de diálogo y, en algunos casos, programas de formación conjuntos. El Sindicato nacional de trabajadores ferroviarios, marítimos y del transporte (RMT, siglas en inglés), más radical —se separó del Partido Laborista y se fue más hacia la izquierda—, ha intentado sistemáticamente relacionar los recortes en los puestos de trabajo en el transporte con la repercusión negativa que estos han tenido para los usuarios en lo que respecta a sus viajes personales, además de establecer representantes especializados en defensa de los “trabajadores vulnerables”: esta ampliación de su agenda de relaciones industriales ha tenido una importante dimensión política y supone un incremento en las actividades sindicales²¹.

En el caso del sindicato UNITE, se ha desarrollado un programa de miembros y de representantes de la comunidad que tiene como objetivo la organización en torno a campañas locales y acercar el sindicato a la comunidad²². Por ello, el movimiento sindical ha puesto en marcha distintas estrategias para concienciar sobre la difícil situación de los afectados por las medidas de austeridad y por el neoliberalismo en general, aparte de proporcionar nuevas formas de servicios de apoyo, si bien su alcance es bastante desigual. En el centro del movimiento hacia un nuevo planteamiento más local y centrado en la comunidad, interpretado como el medio principal para llegar a los trabajadores peor pagados y más vulnerables/más explotados, está la *campaña por un salario digno*. Ha habido una profunda implicación de los movi-

²⁰ Simms, M.; Holgate, J. y Heery, E. (2012): *Union Voices: Tactics and Tensions in UK Organizing*, Cornell: Cornell University Press.

²¹ Darlington, R. Britain: Striking Unionism with a Political Cutting Edge. En: *Radical Unions in Europe and the Future of Collective Representation*, ed. Heather Connolly, Letteris Kretsos y Craig Phelan (2014): Oxford: Peter Land, pp. 69–88.

²² Véase www.unitetheunion.org/growing-our-union/communitymembership/. Y también Holgate, V. J. (2018): Trade unions in the community: Building broad spaces of solidarity, *Economic and Industrial Democracy*, de próxima publicación, y Holgate, J. (2015): Community organising in the UK: A ‘new’ approach for trade unions?, *Economic and Industrial Democracy*, 36(3), 431-455.

mientos sociales, incluso de naturaleza religiosa, tal como ha ocurrido en el contexto de la Campaña de Londres por un Salario Digno²³.

Así pues, el movimiento sindical ha logrado dar respuesta al contexto de neoliberalismo de diversas maneras, y ha partido de sus tradiciones de renovación procedentes de luchas y momentos de reflexión previos. Mcllroy ha afirmado que todo intento que se lleve a cabo para comprender las respuestas a la globalización o al neoliberalismo –o, ahora, a la austeridad– deberá regirse por una sensibilidad histórica hacia las políticas más generales de renovación de las últimas décadas dentro del Reino Unido, aunque el grado de éxito o la amplitud de dicha renovación sean harina de otro costal²⁴. Y más importante todavía, se han producido importantes avances hacia la “organización” sindical desde principios de los años 90 en el Reino Unido centrados en conseguir nuevos miembros y en llegar a centros de trabajo difíciles de organizar, aunque el grado al que se hayan coordinado sistemática y políticamente sea otro cantar²⁵. De hecho, la mayor sensibilidad –en términos relativos– para con las estrategias de igualdad ha permitido que los sindicatos establezcan una agenda más general con respecto al impacto negativo del neoliberalismo y a estrategias relacionadas, aunque no siempre se centren en estrategias de conflicto. Si hubiera existido un mayor apoyo regulatorio y de recursos durante 1997-2010 (el período del último gobierno laborista), es posible que el movimiento sindical hubiera sido capaz de sustentar estas estrategias de manera más sistemática.

Tal como se expone en este artículo, los cambios observados con respecto de un populismo que tiende cada vez más hacia la derecha se deben a muchos factores, pero es posible que los sindicatos pudieran servir como contrapeso al tratarse de organizaciones que cuentan con presencia en diferentes espacios sociales. Mucho dependerá del modo en que el movimiento sindical desarrolle su agenda social y comunitaria, y el modo en el que el Estado facilite su acción mediante una legislación más favorable para el reconocimiento sindical²⁶. Como ya han comentado

²³ Wills, J.; Datta, K.; Evans, Y.; Herbert, J.; May, J. y Mcllwaine, C. (2009): Religion at Work: The Role of Faith-based Organizations in the London Living Wage Campaign, *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 2(3), pp. 443–61; Wills, J. (2005): The Geography of Union Organising in Low-Paid Service Industries in the UK: Lessons from the T&G's Campaign to Unionise the Dorchester Hotel, London, *Antipode*, 37(1), pp. 139–59.

²⁴ Mcllroy, J. Britain (2011): How Neo-Liberalism Cut Unions Down to Size. En: *The International Handbook of Labour Unions: Responses to Neo-Liberalism*, ed. Gregor Gall, Adrian Wilkinson y Richard Hurd, Cheltenham: Edward Elgar, pp. 82–103.

²⁵ Martínez Lucio, M. y Stuart, M. (2009): Organising and Union Modernisation: Narratives of Renewal in Britain. En: *Union Revitalisation in Advanced Economies*, ed. Gregor Gall, Londres: Palgrave, pp. 17–37.

²⁶ Para consultar un análisis contemporáneo y relevante. véase Doellgast, V., Lillie, N., y Pulignano, V. (ed.). (2018): *Reconstructing solidarity: Labour unions, precarious work, and the politics of institutional change in Europe*. Oxford University Press.

Simms y Holgate, eso también requiere una mayor atención a las políticas de clase y a las nociones de justicia social. Necesitamos una nueva política de justicia e igualdad en el trabajo que abarque a los distintos grupos excluidos y reintroducir la desigualdad económica en el ámbito más general de cómo se entiende la lucha contra la exclusión de un modo más efectivo.

CONCLUSIÓN

El populismo es un concepto amplio para el que sería necesario un análisis mucho más extenso, pero el hecho de que no se haya prestado una mayor atención a las políticas de los distritos industriales, a las necesidades diversas de las comunidades locales y a la importancia de la representación política y sindical dentro de las comunidades marginadas –tanto nativas como de emigrantes– han permitido que cobren fuerza los discursos neoliberales y más reaccionarios (que falsamente prometen una reindustrialización). El fracaso en la creación de una estrategia regional y local, por ejemplo, que conectara con las comunidades de un modo más directo, exacerbado por los ocho años de políticas del gobierno del Partido Conservador desde 2010, ha provocado una mayor ruptura social: ha supuesto que las brechas de representación sean ahora mayores que nunca y estén más abiertas a aventureros de la extrema derecha. El artículo no se ha centrado exclusivamente en la derecha política porque ha preferido hacer referencia al modo en que las políticas sobre la clase trabajadora y su identidad se han intentado remodelar a manos de la tradición socialdemócrata neoliberal que, nos atrevemos a decir, permitió que la derecha se acercara y hablara en nombre de colectivos que en realidad desdeña.

La aparición de Jeremy Corbyn como líder del Partido Laborista y su movimiento político Momentum, en la izquierda británica, podría acabar cambiando la situación por el momento, aunque el Reino Unido se encuentra en una situación inestable en términos políticos y no tiene clara su trayectoria futura; aun así, culturalmente existe una débil relación entre la izquierda y las comunidades que se han visto lastradas por más de tres décadas de políticas neoliberales. El hecho de que dichas comunidades sean más diversas y complejas de lo que se ha podido exponer en este artículo debería resultar evidente, y quizá este siempre fuera el caso, dado que probablemente nunca haya existido una edad de oro para la clase trabajadora industrial. En cualquier caso, este fenómeno sociológico y la marcada desconexión entre el ámbito político y los fragmentos sociales de la periferia de la sociedad neoliberal plantean graves retos que se expresan en los mensajes del populismo xenófobo.

Lidia Fernández

Sindicalismo de clase y participación
política desde una perspectiva de género



Pink spring., Alice Bailly.

Vivimos en una sociedad formalmente igualitaria, sin embargo ¿es suficiente? El presente artículo analiza, desde la perspectiva de género, dos ámbitos de estudio: el sindicalismo de clase, a través del ejemplo de las Comisiones Obreras, y la participación política. De los datos contenidos, podemos concluir que todavía queda un largo camino por recorrer para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que persisten numerosos sesgos de género en el acceso al poder y que la superación de barreras es, sin duda, uno de los grandes retos a los que nos enfrentaremos durante este milenio.

“La potenciación del papel de la mujer y la plena participación de la mujer en condiciones de igualdad en todas las esferas de la sociedad, incluidos la participación en los procesos de adopción de decisiones y el acceso al poder, son fundamentales para el logro de la igualdad, el desarrollo y la paz”.

CONFERENCIA DE BEIJING, 1995.

HOY, en España, disfrutamos de una sociedad formalmente igualitaria, sin embargo ¿es suficiente? Para responder a esta pregunta, analizaremos dos ámbitos de estudio: el sindicalismo, a través del ejemplo de las Comisiones Obreras, y la participación política.

1. LAS MUJERES EN EL SINDICALISMO DE CLASE

“Sólo el aspecto de la mujer revela que no está destinada ni a los grandes trabajos de la inteligencia ni a los grandes trabajos materiales”.

SCHOPENHAUER.

La lucha contra la desigualdad de género en el ámbito laboral es uno de los grandes retos que el sindicalismo de clase ha decidido afrontar en los últimos años y que las organizaciones sindicales han tenido que abordar también en el interior de sus estructuras.

En este sentido, se ha impuesto la necesidad de introducir la transversalidad de género en la acción sindical y, planteando estrategias correctoras, apostar, a su vez, por una participación más justa y equilibrada de mujeres y hombres en las propias organizaciones sindicales, desde la afiliación de base hasta las estructuras de dirección.

Una decisión necesaria que se está haciendo no sin resistencias.

1.1. Las políticas de igualdad de género en la acción sindical

Vivimos en una sociedad formalmente igualitaria donde la discriminación está prohibida por Ley y el Gobierno tiene el deber de remover todos los obstáculos que impidan la igualdad. Sin embargo, la escasa voluntad política mostrada al respecto hace que podamos afirmar que no existe democracia económica para las mujeres.

La tasa de empleo, entendida como la proporción de personas que tienen empleo con relación a la población en edad de trabajar, es un indicador social básico para entender la dimensión socioeconómica de los trabajadores y trabajadoras. Si además la analizamos desagregada por sexo, podremos conocer la situación de ventaja o desventaja en el empleo que viven hombres y mujeres y nos permitirá introducir las medidas adecuadas.

En este sentido, y según los datos del cuarto trimestre de 2017 de la Encuesta de Población Activa, mientras que entre los hombres de 16 a 64 años la tasa de actividad fue del 80,09%, la tasa de paro del 15,07% y la tasa de empleo fue del 68,02%; entre las mujeres estas cifras se situaron en el 70,04%, 18,45% y 57,12% respectivamente. Unos datos que, como se señala, deberán ser tenidos en cuenta a la hora de diseñar la acción sindical.

| | Hombres | Mujeres | Variación |
|--------------------------|----------------|----------------|------------------|
| Tasa de actividad | 80,09 | 70,04 | -10,05 |
| Tasa de paro | 15,07 | 18,45 | +3,38 |
| Tasa de empleo | 68,02 | 57,12 | -10,90 |

Fuente: Encuesta de Población Activa

El informe de CCOO *“Brecha salarial: el peaje de la discriminación”* publicado en febrero de 2017, señalaba que la ganancia media anual de las mujeres en 2014 fue de 19.744 euros y la de los hombres 25.727 euros, unos 5.983 euros más que las mujeres. Una brecha del 30% en detrimento de las mujeres que implica que, para ganar lo mismo que un hombre en un mismo puesto de trabajo a lo largo de un año, una mujer debe trabajar de media 109 días más al año.

Brechas en el empleo, como señala el hecho de que de las 3.766.700 personas en paro que hay en estos momentos en nuestro país, 2.000.000 son mujeres, lo que supone un 56%.

A estas históricas brechas, debemos agregar las reformas laborales aprobadas en España en los años 2010 y, sobre todo, 2012, así como unas políticas de austeridad (en realidad, de recortes) ciegas al género que han forjado una precariedad laboral que azota especialmente a las mujeres; como pone de relieve el hecho de que el 73,9% de los contratos a tiempo parcial estén ocupados por mujeres que, en su inmensa mayoría optarían por un contrato a tiempo completo si pudieran elegir. Es decir, mujeres a las que se castiga al subempleo.

Un dato que muestra también que la división sexual del trabajo sigue imponiéndose en el mercado laboral, asignando a las mujeres roles tradicionales de cuidado de la familia y el hogar frente al varón sustentador (Nuño, 2010), pese a sus mejores resultados académicos. En este contexto, la corresponsabilidad está aún lejos de ser una realidad, obligando a las mujeres, y solo a ellas, a elegir entre vida profesional y familiar.

No obstante, cuando optan por la vida profesional, se encuentran un nuevo hándicap, el techo de cristal. Según la Encuesta de Población Activa (IV trimestre de 2017), entre los directores/as y gerentes ellas ocupaban un 31,4% de los puestos mientras que ellos constituían el 68,6%. Unos datos que no son ajenos a los estereotipos de género, como tampoco lo es la segregación horizontal, donde en campos como la construcción o la ingeniería la participación femenina ronda el 10% frente a otros como los servicios sociales donde supera el 80%.

La inferioridad salarial, los contratos más precarios, las mayores cargas en materia de cuidado... se traducen en pensiones muy bajas que confirman el rostro de mujer de la pobreza en la vejez. Sólo un 37,1% de mujeres cobra pensión por jubilación y ésta representa el 62,4% de lo que perciben de media los hombres.

Ante esta situación, el sindicalismo ha ido introduciendo en el cuerpo de sus políticas la lucha contra la desigualdad laboral y, por ello, ha incorporado la transversalidad de género como estrategia para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres tanto en el ámbito laboral como en la sociedad.

Así, acabar con la segregación educacional, profesional y ocupacional; la exigencia de igualdad, mejores empleos, mayores salarios, pensiones dignas, corresponsabilidad y acabar con las violencias machistas se ha convertido en columna vertebral de las reivindicaciones sindicales.

Una nueva hoja de ruta para el sindicalismo del siglo XXI, un sindicalismo que se despoje de la visión androcéntrica del mercado laboral y defienda al 100% de la clase trabajadora.

1.2. Las mujeres en CCOO

La participación de las mujeres en el ámbito sindical está directamente relacionada con las características del mercado de trabajo en el que participan.

Tomando como ejemplo el caso de las Comisiones Obreras, podemos comprobar como la afiliación de mujeres en federaciones de sectores altamente feminizados es igualmente elevada (véase el caso de sanidad o enseñanza), mientras que es mínima en federaciones de sectores masculinizados (como es la industria).

| RAMA | MUJERES | % | HOMBRES | % | TOTAL |
|----------------------------------|----------------|--------------|----------------|--------------|----------------|
| Construcción y Servicios | 44.764 | 39,39 | 68.890 | 60,61 | 113.654 |
| Servicios a la Ciudadanía | 85.593 | 38,59 | 136.215 | 61,41 | 221.808 |
| Servicios | 104.184 | 54,86 | 85.708 | 45,14 | 189.892 |
| Enseñanza | 51.047 | 65,81 | 26.520 | 34,19 | 77.567 |
| Industria | 42.310 | 18,77 | 183.162 | 81,23 | 225.472 |
| Sanidad | 78.254 | 78,47 | 21.477 | 21,53 | 99.731 |
| Parados/as | 73 | 43,45 | 95 | 56,55 | 168 |
| CS de CCOO | 406.225 | 43,76 | 522.067 | 56,24 | 928.292 |

Fuente: Confederación Sindical de CCOO. Elaboración propia.

En la tabla también se observa que la participación de las mujeres en la afiliación de CCOO es del 43,76%, una cifra que muestra la creciente incorporación de mujeres, que ascendía en 2012 a un 39,32% y que en el año 1995 apenas representaba la cuarta parte de la afiliación (23%)¹.

Por territorios, Canarias, Madrid y Extremadura se encuentran a la cabeza, mientras que las tasas más bajas de afiliación femenina las encontramos en Asturias, Euskadi y Navarra, precisamente aquellos territorios donde la industria ha tenido un papel más importante.

¹ Según datos del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Astelarra sitúa la afiliación conjunta de mujeres a CCOO y UGT en el año 1985 en un 10% (Astelarra, 2005).

| AUTONOMÍA | MUJERES | % | HOMBRES | % | TOTAL |
|--------------------|----------------|--------------|----------------|--------------|----------------|
| Andalucía | 65.812 | 44,84 | 80.968 | 55,16 | 146.780 |
| Aragón | 12.763 | 41,86 | 17.729 | 58,14 | 30.492 |
| Asturias | 11.491 | 35,36 | 21.004 | 64,64 | 32.495 |
| Cantabria | 6.932 | 41,39 | 9.818 | 58,61 | 16.750 |
| Castilla y León | 25.174 | 42,55 | 33.996 | 57,45 | 59.170 |
| Castilla-La Mancha | 23.957 | 43,29 | 31.389 | 56,71 | 55.346 |
| Cataluña | 59.178 | 41,77 | 82.499 | 58,23 | 141.677 |
| Euskadi | 17.977 | 40,70 | 26.190 | 59,30 | 44.167 |
| Extremadura | 8.301 | 46,74 | 9.459 | 53,26 | 17.760 |
| Galicia | 18.537 | 42,98 | 24.593 | 57,02 | 43.130 |
| Illes Balears | 6.569 | 45,01 | 8.026 | 54,99 | 14.595 |
| Islas Canarias | 17.124 | 50,12 | 17.041 | 49,88 | 34.165 |
| Madrid | 65.382 | 46,78 | 74.373 | 53,22 | 139.755 |
| Murcia | 10.636 | 44,42 | 13.307 | 55,58 | 23.943 |
| País Valencià | 43.758 | 43,87 | 55.977 | 56,13 | 99.735 |
| Rioja | 3.732 | 46,56 | 4.283 | 53,44 | 8.015 |
| Ceuta | 1.302 | 47,02 | 1.467 | 52,98 | 2.769 |
| Melilla | 950 | 52,92 | 845 | 47,08 | 1.795 |
| Navarra | 5.971 | 41,15 | 8.541 | 58,85 | 14.512 |
| Exterior | 679 | 54,71 | 562 | 45,29 | 1.241 |
| CS de CCOO | 406.225 | 43,76 | 522.067 | 56,24 | 928.292 |

Fuente: Confederación Sindical de CCOO. Elaboración propia.

Entre las comisiones ejecutivas con más mujeres se encuentran las organizaciones de Illes Balears, Murcia y Castilla-La Mancha; en el lado opuesto encontramos Ceuta y las federaciones de Industria, y de Construcción y Servicios.

| EJECUTIVA | HOMBRES | % | MUJERES | % | SG |
|----------------------------------|----------------|----------|----------------|----------|-----------|
| Confederal | 8 | 50,0 | 8 | 50,0 | Hombre |
| Construcción y Servicios | 9 | 69,2 | 4 | 30,7 | Hombre |
| Enseñanza | 8 | 53,3 | 7 | 46,6 | Hombre |
| Industria | 12 | 80,0 | 3 | 20,0 | Hombre |
| Pensionistas | 8 | 57,1 | 6 | 42,8 | Hombre |
| Sanidad | 11 | 42,3 | 15 | 57,7 | Hombre |
| Servicios | 20 | 46,5 | 23 | 53,5 | Hombre |
| Servicios a la Ciudadanía | 14 | 48,2 | 15 | 51,7 | Hombre |
| | | | | | |
| Andalucía | 11 | 55,0 | 10 | 45,0 | Mujer |
| Aragón | 7 | 46,6 | 8 | 53,3 | Hombre |
| Asturias | 9 | 60,0 | 6 | 40,0 | Hombre |
| Canarias | | | | | Hombre |
| Cantabria | 5 | 55,5 | 4 | 44,4 | Hombre |
| Castilla-La Mancha | 3 | 33,3 | 6 | 66,6 | Hombre |
| Castilla y León | 7 | 53,8 | 6 | 46,1 | Hombre |
| Ceuta | 6 | 88,8 | 1 | 11,1 | Hombre |
| CONC | 4 | 44,4 | 5 | 55,5 | Hombre |
| Euskadi | 6 | 60,0 | 4 | 40,0 | Mujer |
| Extremadura | 6 | 46,1 | 7 | 53,8 | Mujer |
| Galicia | 4 | 44,4 | 5 | 55,5 | Hombre |
| Illes Balears | 4 | 36,3 | 7 | 63,6 | Hombre |
| La Rioja | 5 | 62,5 | 3 | 37,1 | Hombre |
| Madrid | 18 | 50,0 | 18 | 50,0 | Hombre |
| Melilla | 6 | 54,5 | 5 | 45,4 | Hombre |
| Murcia | 5 | 38,4 | 8 | 61,5 | Hombre |
| Navarra | 3 | 42,8 | 4 | 57,1 | Hombre |
| País Valencià | 14 | 53,8 | 12 | 46,1 | Hombre |
| Total | 213 | 51,6 | 200 | 48,4 | |

Fuente: Confederación Sindical de CCOO. Elaboración propia.

No deja de llamar la atención que de las 27 secretarías generales con las que cuenta el sindicato, 24 estén ocupadas por hombres (88,9%) y solo 3 estén ocupadas por mujeres (11,1%), todas ellas en federaciones territoriales.

Si estudiamos las delegadas sindicales por federación de rama, destacan las federaciones de Sanidad y Enseñanza, estando en el lado opuesto las federaciones de Industria y Construcción y Servicios.

| RAMA | DELEGADOS | % | DELEGADAS | % | TOTAL |
|---------------------------|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------|
| Construcción y Servicios | 7.196 | 60,23 | 4.753 | 39,77 | 11.949 |
| Enseñanza | 2.591 | 43,45 | 3.371 | 56,50 | 5.962 |
| Industria | 22.105 | 76,83 | 6.663 | 23,16 | 28.768 |
| No Clasificados | 3 | 37,50 | 5 | 62,50 | 8 |
| Sanidad | 1.378 | 22,76 | 4.674 | 77,23 | 6.052 |
| Servicios | 11.957 | 50,78 | 11.588 | 49,21 | 23.545 |
| Servicios a la Ciudadanía | 13.493 | 66,28 | 6.864 | 33,71 | 20.357 |
| Total | 58.723 | 60,84 | 37.918 | 39,16 | 96.641 |

Fuente: Confederación Sindical de CCOO. Elaboración propia.

Por territorio, son Madrid, Cataluña y Canarias los territorios que cuentan con más delegadas en términos porcentuales, mientras que Extremadura, Asturias y Ceuta los que menos.

| AUTONOMIA | DELEGADOS | % | DELEGADAS | % | TOTAL |
|--------------------|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------|
| Andalucía | 8.489 | 61,5 | 5.299 | 38,4 | 13.788 |
| Aragón | 2.105 | 62,3 | 1.272 | 37,6 | 3.377 |
| Asturias | 1.320 | 66,6 | 662 | 33,4 | 1.982 |
| Cantabria | 826 | 64,5 | 453 | 35,4 | 1.279 |
| Castilla-La Mancha | 2.697 | 63,9 | 1.519 | 36,0 | 4.216 |
| Castilla-León | 3.579 | 63,4 | 2.068 | 36,3 | 5.647 |
| Cataluña | 12.189 | 57,9 | 8.847 | 42,0 | 21.036 |
| Ceuta | 145 | 65,3 | 77 | 34,7 | 222 |
| Euskadi | 2.151 | 65,5 | 1.129 | 36,4 | 3.280 |
| Extremadura | 1.159 | 69,5 | 507 | 30,4 | 1.666 |
| Galicia | 2.498 | 63,1 | 1.460 | 36,8 | 3.958 |
| Illes Balears | 1.387 | 59,3 | 951 | 40,6 | 2.338 |
| Islas Canarias | 2.318 | 58,6 | 1.635 | 41,3 | 3.953 |
| Madrid | 8.280 | 57 | 6.242 | 43,0 | 14.522 |
| Melilla | 85 | 60,7 | 55 | 39,3 | 140 |
| Murcia | 1.723 | 63,7 | 981 | 36,3 | 2.704 |
| Navarra | 890 | 62,4 | 536 | 37,6 | 1.426 |
| País Valencia | 6.464 | 62 | 3.965 | 38,0 | 10.429 |
| Rioja | 418 | 61,6 | 260 | 38,4 | 678 |
| Total | 58.723 | 60,76 | 37.918 | 39,23 | 96.641 |

Fuente: Confederación Sindical de CCOO. Elaboración propia.

Consciente de estos datos, CCOO aprobó en su 11º Congreso una resolución “por la igualdad real entre mujeres y hombres en las CCOO” en el que apostaba por avanzar en el proceso de empoderamiento de las mujeres en el sindicato, establecer mecanismos de vigilancia de las obligaciones estatutarias en materia de igualdad, promover en la organización el conocimiento de dichas obligaciones, priorizar la formación sindical en materia de igualdad, así como elaborar estadísticas periódicas para observar los avances en este sentido.

Se podría decir que esta resolución podría ser el germen de un plan de igualdad en el sindicato que acabe con una situación que se da no solo en las CCOO, sino en el resto de los sindicatos del Estado e incluso en la propia Confederación Europea de Sindicatos. No en vano, solo ocho mujeres ocupan uno de los 55 cargos sindicales con máximo poder en Europa.

2. LA PARTICIPACIÓN POLÍTICA DE LAS MUJERES

“Artículo X. Nadie puede ser molestado por sus opiniones, aun las más fundamentales. La mujer tiene el derecho a subir al cadalso, y, del mismo modo, el derecho a subir a la tribuna, siempre que sus manifestaciones no alteren el orden público establecido por la ley”.

DECLARACIÓN DE DERECHOS DE LA MUJER Y LA CIUDADANA, 1791

Es innegable que en 41 años de procesos electorales se ha avanzado, y mucho, en lo que a presencia femenina en las Cámaras parlamentarias se refiere. Sin embargo, no debemos olvidar que las mujeres constituyen más del 50% de la población española y todavía su representación política dista de alcanzar esa proporción.

Si la democracia consiste en representar a toda la sociedad y las mujeres constituyen más de la mitad de este mundo, podemos afirmar clara y rotundamente que sin mujeres no hay democracia.

Desde que en 2007 la Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres obligase a los partidos políticos a presentar listas electorales que respetasen el equilibrio de sexos (60%-40%) en tramos de cinco, parece que se ha ido rompiendo la barrera de una cooptación patriarcal que favorecía la presencia de hombres en detrimento de las mujeres.

La Ley reclama un equilibrio del 60-40 entre ambos sexos, sin distinción. Sin embargo, aún encontramos restos de ese sistema de cooptación patriarcal: es un hecho que tradicional y sistemáticamente, quienes se mueven en la franja cercana al 60 son hombres y quienes están en la franja del 40 son mujeres.

Si observamos las cuatro formaciones políticas que se presentaron a las elecciones legislativas del 26 de junio de 2016 en el conjunto del Estado podemos comprobar que en las 52 circunscripciones en las que se divide nuestro territorio electoral, Ciudadanos decidió que 15 mujeres encabezasen una candidatura, el Partido Popular contó con 19 mujeres, Podemos (y los procesos de convergencia en los que participó) llevaron al frente a 20 mujeres y, por último, el PSOE fue el partido con más mujeres al frente de una lista, 27.

Solamente el PSOE, con un 51,9%, contó con una presencia femenina en sus cabezas de lista proporcional a la representación poblacional (52%). El resto de las formaciones, ni siquiera llegaron al 40%.

| | HOMBRES | % | MUJERES | % |
|-------------------|----------------|----------|----------------|----------|
| PP | 33 | 63,47 | 19 | 36,53 |
| PSOE | 25 | 48,08 | 27 | 51,92 |
| PODEMOS | 32 | 61,54 | 20 | 38,46 |
| CIUDADANOS | 37 | 71,16 | 15 | 28,84 |

Fuente: Elaboración propia a partir de BOE

Solo el PSOE optó por ir más allá de lo que la Ley plantea; apostando por concurrir con listas *'cremallera'*. Es decir, alternando hombres y mujeres, o mujeres y hombres, en el conjunto de la lista.

En el lado opuesto, nos encontramos con C's y PP que decidieron contar con el mínimo preceptivo por ley, lo que se tradujo en una proporción muy superior de varones en sus listas.

Conviene advertir, además, que la posición que las mujeres ocuparon en esos tramos establecidos por ley no fue ajena a la expectativa que tenía cada formación política. Ocupando, precisamente ellas, los puestos sin perspectiva de obtener escaño o representación política.

El Congreso cuenta en este momento de la XII Legislatura con 144 diputadas (5 más de las que accedieron tras las elecciones), 19 diputadas más que en 2011 –cuando 125 mujeres ocuparon escaño–, 126 más que en aquellas primeras elecciones de 1979 tras la aprobación de la Constitución, con tan solo 18 mujeres electas. Por su parte, el Senado cuenta con 97 senadoras, de las que 83 lo son por elección directa, una cifra que dista mucho de las 6 que fueron elegidas en la I Legislatura.

La Ley ha podido derribar los techos de cristal en la configuración de las listas electorales, pero este empuje no se ha trasladado a otros espacios públicos sobre los que ésta no actúa.

Es sintomático que esa presencia de mujeres (del 41,14%) que encontramos en el Congreso disminuya hasta un 35,7% en la composición del Gobierno, donde nos encontramos con cinco mujeres frente a nueve hombres, o que la brecha se ensanche aún más cuando buscamos entre altos cargos, donde la presencia femenina es tan sólo del 28,46%.

Pero si hay un dato especialmente llamativo es el referido a las mujeres al frente de un ayuntamiento en España, donde ni siquiera llegan a ocupar dos de cada 10 alcaldías.

| | % HOMBRES | % MUJERES |
|---------------------|------------------|------------------|
| Población | 49,07 | 50,93 |
| Senado | 63,54 | 36,46 |
| Congreso | 58,86 | 41,14 |
| Gobierno | 64,29 | 35,71 |
| Altos Cargos | 71,54 | 28,46 |
| Alcaldías | 80,91 | 19,09 |

Fuente: Elaboración propia a partir de datos Instituto de la Mujer

La explicación a la falta de presencia femenina en la esfera pública no es ajena al propio funcionamiento de las organizaciones políticas. Si analizamos la composición de sus ejecutivas veremos que, en dos de ellos, Partido Popular y Ciudadanos, las mujeres no llegan a esa franja mínima del 40% y que, en ninguno de ellos, estas comisiones se componen por más mujeres que hombres.

| | % HOMBRES | % MUJERES |
|--|------------------|------------------|
| Partido Popular | 65,96 | 34,04 |
| Partido Socialista Obrero Español | 59,18 | 40,82 |
| Podemos | 55,88 | 44,12 |
| Ciudadanos | 67,57 | 32,43 |

Fuente: Elaboración propia a partir de datos Instituto de la Mujer

Especialmente revelador es el hecho de que las cuatro formaciones tengan al frente a un hombre. Los mismos que concurrieron como cabezas de lista a los procesos electorales de 2015 y 2016.

Se trata de lo que se conoce como ‘capital homosocial masculino’, un capital “predominantemente accesible para hombres y más valioso cuando se construye entre hombres” (Bjarnegard, 2013:24), que les catapulta a posiciones de poder en detrimento de las mujeres a pesar de tener formación, experiencia y características personales similares (Verge y Clavería, 2016).

3. CONCLUSIÓN

De estos datos podemos concluir que todavía queda un largo camino por recorrer para que la efectividad del principio de presencia equilibrada sea real en todos los órganos de decisión y que la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres es necesaria, pero no suficiente, para garantizar la paridad en la representación política y sindical de las mujeres.

La presencia paritaria es positiva en sí misma, en la medida en que empodera al conjunto de mujeres y permite acceder al escalón significativo del poder. Sin embargo, no basta con una presencia cuantitativa, sino que se trata de tener las mismas oportunidades y que la voz de las mujeres se oiga en todos y cada uno de los ámbitos, en todas y cada una de las políticas.

Existen muchos sesgos de género en el acceso al poder, unos explícitos y otros no tanto. La realidad es que el poder, el poder en el espacio público, se comparte en excepcionales ocasiones.

Parece claro que todavía concurren numerosos obstáculos culturales, económicos o políticos que dificultan la participación de las mujeres en igualdad de condiciones que los hombres. Una presencia que es clave para que se tenga en cuenta a las mujeres en el diseño de las políticas públicas, sindicales y en la gestión de unos asuntos colectivos que han de ser tales (colectivos) y no solamente masculinos.

Probablemente si no hubiera habido mujeres en la política, en el sindicalismo de clase y en las calles, la violencia de género no estaría en la agenda pública, como tampoco lo estaría la brecha salarial o la atención a la dependencia, porque la presencia de mujeres en los espacios de decisión se traduce no solo en mayor justicia sino en mayor calidad de vida para el conjunto de la sociedad.

La sociedad necesita que los espacios de decisión no sean espacios limitados a la presencia de las mujeres, desterrando prácticas, actitudes y estereotipos de género discriminatorios tan presentes en las viejas y nuevas organizaciones.

La equiparación de condiciones entre mujeres y varones se ha convertido en una pieza clave en la legitimación de las democracias modernas. La visibilización plena de las mujeres en el espacio público y el proceso de eliminación de barreras es, sin duda, uno de los grandes retos a los que nos enfrentaremos durante este milenio.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ASTELARRA, Judith (2005): *Veinte años de políticas de igualdad*, Valencia: Cátedra.
- BJARNEGÅRD, Elin (2015): *Gender, Informal Institutions and Political Recruitment. Explaining Male Dominance in Parliamentary Representation*, Reino Unido: Palgrave Macmillan.
- BOE (2016): Boletín Oficial del Estado número 126, de 25 de mayo de 2016.
- CCOO (2017): *“Brecha salarial: el peaje de la discriminación”*.
- CCOO (2017): *Documentos 11º Congreso*.
- INE (2018). *Encuesta de Población Activa (IV trimestre 2017)*.
- NUÑO, Laura (2010): *El mito del varón sustentador: orígenes y consecuencias de la división sexual del trabajo*, Madrid: Icaria.
- VERGE, Tania y CLAVERÍA, Silvia (2016): *“Reclutamiento político y sesgos de género: El impacto del capital homosocial masculino”*, Working Papers Online Series. Madrid: UAM.

Antoni Gutiérrez Rubí
Edgar Rovira

Los retos de la comunicación sindical
en la sociedad digital



Orchard 1909. Alice Bailly.

La pérdida de presencia en la esfera pública y la crisis de reputación ante la opinión de los ciudadanos son motivo de preocupación para las organizaciones sindicales.

En este texto se propone un nuevo enfoque estratégico para dar respuesta al problema desde el punto de vista comunicativo y de la comprensión de los entornos digitales. La digitalización está poniendo patas arriba los mecanismos tradicionales de comunicación, hasta el punto de que la credibilidad de una organización está intrínsecamente ligada a su capacidad para hacer llegar su mensaje a la sociedad.

RECUPERAR espacio en el imaginario social. Este es uno de los principales objetivos que han perseguido y persiguen los sindicatos en buena parte de los países occidentales. La pérdida de presencia en la esfera pública, así como la crisis de reputación ante la opinión de los ciudadanos, es uno de los retos identificados por parte de las organizaciones sindicales. En este texto proponemos un nuevo enfoque estratégico para tratar de dar una respuesta desde el punto de vista comunicativo y de la comprensión de los entornos digitales. Se trata, al fin y al cabo, de pasar del diagnóstico de las causas a la aplicación de las acciones necesarias para poner en marcha un reposicionamiento cada vez más urgente¹.

Todo planteamiento comunicativo debe empezar forzosamente por una buena radiografía del entorno en el que deberá actuar. En nuestro caso, este análisis debe contemplar los dos escenarios de cambio que afectan al sindicalismo y que, en buena medida, están relacionados entre sí: la crisis del modelo sindical tradicional y la transformación digital de la sociedad.

La literatura sobre la crisis estructural del sindicalismo es inmensa y casi diríamos que inabarcable. Existen múltiples aproximaciones a un fenómeno, el retroceso de los sindicatos como organización con capacidad movilizadora y de influencia en la agenda pública, sobre el que –al menos– existe el consenso de que no es pasajero, ni coyuntural.

La crisis política e institucional, derivada de la crisis económica que hemos vivido en la última década, ha perjudicado a la credibilidad de toda organización vinculada

¹ <https://www.cambio16.com/reportajes/sindicatos-renovarse-o-morir/>

con la esfera pública, desde los medios a la justicia, pasando también por los sindicatos. La erosión del sistema ha afectado a todos los actores tradicionales, imputándoles en cada caso su grado de culpabilidad en relación a un escenario de aumento de la precariedad y la desigualdad social. Si no eres parte de la solución, entonces es que eres parte del problema, parece haber sido el sentimiento generalizado entre la ciudadanía.

A la situación económica y política hay que sumarle factores de fondo como la transición hacia la economía digital y los retos que comporta² —un ejemplo son los nuevos entornos laborales propiciados por la *sharing economy*— o una afiliación sindical cada vez más reducida y homogeneizada³ en términos de edad y de sector de ocupación.

Sea como sea, el resultado es una pérdida de credibilidad⁴ que lastra la imagen de los sindicatos, afecta a su capacidad para hacer llegar su mensaje y limita su margen de actuación e influencia. Por ello pensamos que, en realidad, los retos comunicativos lo son en la medida que están relacionados con los que debe afrontar la organización en su conjunto. La comunicación no es un proceso aislado. Su éxito, o fracaso, dependerá en buena medida de la respuesta que dé la organización a la coyuntura a la que se enfrenta.

En este sentido, la estrategia de comunicación puede funcionar como motor de cambio del resto de la organización. Pero para ello será necesario un replanteamiento global de los objetivos, los recursos, los lenguajes y los tiempos. Una transformación que permita recuperar el protagonismo político y público⁵.

En los últimos años hemos tenido múltiples ejemplos de cómo el activismo social, ayudándose con las nuevas herramientas y los nuevos lenguajes, ha puesto en jaque a las estrategias de posicionamiento de las organizaciones tradicionales: el choque entre las casas y las causas⁶. Movimientos sociales, nuevas formaciones políticas, colectivos minoritarios o protestas esporádicas han sido capaces de obtener protagonismo en la agenda pública con sus propios medios.

² <https://www.xataka.com/empresas-y-economia/los-sindicatos-frente-al-mundo-del-siglo-xxi>

³ <https://politikon.es/2015/12/02/que-pasa-con-los-sindicatos/>

⁴ https://elpais.com/economia/2016/04/29/actualidad/1461944863_948173.html

⁵ <https://www.gutierrez-rubi.es/2009/02/03/sindicatos-y-comunicacion-en-tiempos-de-crisis/>

⁶ <https://www.gutierrez-rubi.es/2015/04/07/casas-o-causas/>

Como se ha argumentado en múltiples ocasiones, el 15M fue la semilla de toda la transformación que ha venido después⁷. Cambiaron los temas y aparecieron nuevas palabras en el debate público, emergieron nuevas formas de liderazgo y, lo más importante, una nueva cultura política que se construye a partir de nuevos formatos de deliberación, participación y acción. Es lo que conocemos como *tecnopolítica*⁸, el uso de las nuevas herramientas tecnológicas para la comunicación, la organización y la acción política colectivas.

Ejemplos recientes como el #8M⁹ se explican por la misma lógica. 2018 ha sido el año en el que el feminismo se ha convertido en movilización transversal y en uno de los temas clave de la agenda en nuestro país. Esto ha sido así, en parte, por la capacidad del movimiento de multiplicar la difusión de las movilizaciones, gracias a la creatividad en las redes, como por ejemplo con iniciativas como #Cuéntalo¹⁰, en la que centenares de mujeres se convirtieron en un altavoz del movimiento a partir de los relatos de sus historias de abusos y agresiones sexuales.

Son también estas nuevas prácticas las que nos ayudan a entender casos de éxito que serían difíciles de explicar sin las propias redes. Pensemos en las Kellys¹¹. Un grupo de Facebook creado en 2016 sirvió para empezar a difundir el mensaje de las camareras de piso, a la vez que se convirtió en el primer lugar de encuentro. De ahí se pasó a perfiles públicos, para seguir creciendo en notoriedad y repercusión, y a chats en WhatsApp y Telegram que se formalizaron como grupos de trabajo internos. En dos años se han convertido en la voz de un colectivo que ha sido capaz de llevar su mensaje a la Moncloa¹². Como este, existen otros movimientos de trabajadores y trabajadoras, como son las “espartanas” de Coca-Cola¹³ o los ridersxderechos¹⁴, que se han organizado de la misma manera.

No es el objetivo de este artículo discernir sobre la efectividad de estos colectivos en términos de éxito de su reivindicación, pero sí dejar entrever su capacidad para trascender los canales habituales. Todos aparecen y se consolidan al margen de las organizaciones tradicionales, utilizando herramientas al alcance de cualquiera que

⁷ <https://www.gutierrez-rubi.es/2016/05/15/15m-semillas-y-cosechas/>

⁸ <https://www.gutierrez-rubi.es/tecnopolitica/>

⁹ https://verne.elpais.com/verne/2018/03/08/articulo/1520531867_211707.html

¹⁰ https://verne.elpais.com/verne/2018/04/28/articulo/1524906863_014031.html

¹¹ https://www.eldiario.es/economia/nuevas-luchas-laborales-cocinan-sociales_0_718128693.html

¹² https://www.eldiario.es/canariasahora/sociedad/kellys-invisibilidad-Moncloa-anos_0_756625008.html

¹³ https://www.eldiario.es/zonacritica/espartanas-Coca-Cola-destapan_6_650994913.html

¹⁴ <https://twitter.com/ridersxderechos?lang=es>

reducen al máximo los costes tradicionales del activismo. La capacidad de obtener notoriedad ya no depende de la estructura, sino de la agilidad. El poder tiene que ver con el movimiento¹⁵.

Ya no es posible pensar nuestra comunicación sin tener en cuenta esta lógica. Estos movimientos espontáneos, al margen de las organizaciones, no han hecho más que crecer en número en los últimos años. Y aún más importante es observar cómo van evolucionando, asumiendo su nuevo rol y su capacidad de influencia.

En este sentido, nos parece especialmente interesante analizar el movimiento #NeverAgain¹⁶, surgido en Estados Unidos después del tiroteo en un instituto en Parkland, Florida. Como en otros casos recientes, el episodio propició una ola de protestas contra las armas pero, a diferencia de otras veces, el grupo impulsor de la campaña ha sido capaz de mantener una presencia estable y continuada en el debate público del país norteamericano gracias a su determinación. Han organizado movilizaciones por todo el país, han contado con la presencia inesperada de un icono en la figura de Emma González¹⁷ pero, sobre todo, han mostrado desde el principio la voluntad de construir algo más con las herramientas que tenían a su alcance.

Solo así se entiende que los supervivientes al tiroteo tomaran la decisión de crear lo que, en palabras del periodista Dave Mullers, es “un laboratorio secreto de memes”¹⁸. O, lo que es lo mismo, un equipo formado por 20 alumnos centrado en construir contenidos para las redes sociales con un único objetivo: presionar para modificar la legislación en materia de armas. La respuesta ha sido inmediata. Sus seguidores en las redes se cuentan por millones, su equipo crea contenido para las plataformas a las que no llegan los medios y han conseguido que su causa supere en impacto a otras tragedias similares.

De este caso podemos obtener dos buenos aprendizajes. El primero, que cualquier nuevo movimiento es capaz de hacer llegar su mensaje con una potencia que no solo supera a organizaciones de activismo con años de recorrido y estructuras consolidadas, sino que también puede poner en jaque a los medios de comunicación. Esto se entiende mejor con un dato. Cuando los jóvenes del instituto de Parkland

¹⁵ <https://www.pagina12.com.ar/27318-el-poder-tiene-que-ver-con-el-movimiento>

¹⁶ <https://www.newyorker.com/news/news-desk/how-the-survivors-of-parkland-began-the-never-again-movement>

¹⁷ <https://www.gutierrez-rubi.es/2018/04/04/emma-nuevo-icono-de-la-politica/>

¹⁸ <https://www.vanityfair.com/news/2018/03/inside-the-secret-meme-lab-designed-to-propel-neveragain-beyond-the-march>

aparecieron en el programa *60 minutos*¹⁹, uno de los más vistos en Estados Unidos, captaron la atención de 12 millones de espectadores. A través de sus redes han sido capaces de llegar a audiencias muy superiores y por espacios de tiempo más prolongados.

Pero todavía hay otra lección más relevante. El grupo, quizá influido por su edad y por su uso de los medios sociales, tenía el convencimiento de que generar su propio contenido era la mejor manera de hacer llegar su mensaje. Ni llegar a los medios, ni conseguir apoyo de otras organizaciones. Esto vendría después. Por eso, las primeras decisiones fueron hacerse con un equipo y una capacidad de producción propios, pensando los contenidos como lo haría cualquier comité editorial y comportándose, de hecho, como si hubieran creado su propio medio de comunicación desde cero.

Esta conciencia de empoderamiento es, quizá, el fenómeno que mayor impacto está teniendo en la comunicación de las organizaciones. La tecnología ha sido la herramienta pero la disrupción la han terminado provocando los comportamientos que han emergido gracias a ella.

¿Cómo adaptar la comunicación sindical a este nuevo paradigma? El reto es adoptar las tecnologías así como los nuevos lenguajes. Veamos algunos ejemplos.

Hace unos meses, cuando Australia votó en referéndum la posible legalización del matrimonio entre personas del mismo sexo, la campaña del Sí²⁰ puso en marcha un paquete de acciones a favor de su causa. La forma de trabajar fue crear una coalición de organizaciones y compañías que, a partir de la tecnología de GetUp²¹ —una plataforma de ciberactivismo—, se organizó para realizar más de un millón de llamadas y más de 300.000 conversaciones personales vía apps de mensajería instantánea, que fueron claves en el resultado final de la votación.

Las campañas cívicas o de activismo social, para ser realmente eficaces en un entorno digital, necesitan ser descentralizadas. Solo con la participación de muchos conseguiremos que un tema sea realmente relevante. Por eso, la campaña del Yes en Australia funcionó, porque consiguió aunar muchos nodos —personas, organizaciones, etc.— alrededor de una causa, poniendo a su disposición la tecnología necesaria para canalizar su activismo.

¹⁹ <https://www.cbsnews.com/news/parkland-shooting-students-calling-for-change-60-minutes-interview/>

²⁰ <https://voteyes.org.au/>

²¹ <https://www.getup.org.au/>

Otro ejemplo de tecnología puesta al servicio del activismo: el uso de bots para el reclutamiento de voluntarios o donantes. Las organizaciones están utilizando cada vez más chatbots programados para mantener conversaciones con usuarios y conseguir captar su atención para una campaña o una causa concreta. Es el caso de Walk with Yeshi²², un bot que permite mantener una conversación con Yeshi, una chica etíope, que relata su camino diario para poder encontrar agua y traerla de vuelta a su casa. De esta forma, Charity: Water²³, la organización que promociona el bot, consigue crear una experiencia personalizada con el usuario.

Más allá de los primeros experimentos con Inteligencia Artificial, lo cierto es que los lenguajes visuales siguen siendo los contenidos más eficaces en las redes. Eso sí, no paran de evolucionar. De la viralidad de los memes y los GIF, recursos muy utilizados en los dos últimos años, ahora hemos pasado a la inmediatez de las historias momentáneas de apps como Instagram, que, con casi 500 millones de usuarios diarios, ha conseguido posicionarse como la plataforma de creación de contenido online más activa. Así, un contenido tan fugaz como las *stories*, colecciones de vídeos o imágenes con una caducidad de 24 horas, se están posicionando como una de las principales fuentes de fidelización de usuarios de todo tipo de organizaciones²⁴, desde marcas de consumo hasta medios tradicionales como National Geographic²⁵. Esta evolución constante no solo nos obliga a nuestra propia actualización, sino también al aprendizaje y la práctica de nuevos contenidos.

Estos son solos tres ejemplos de hasta qué punto la digitalización está poniendo patas arriba los mecanismos tradicionales de comunicación. Es un escenario totalmente nuevo que, en buena medida, tiene la clave del posicionamiento actual como organización. Si como se dice normalmente, “las formas son fondo”, entonces debemos pensar que nuestra credibilidad como sindicato está intrínsecamente ligada a nuestra capacidad para hacer llegar nuestro mensaje.

²² <https://www.facebook.com/charitywater/posts/10154594704852755>

²³ <https://www.charitywater.org/>

²⁴ <https://digiday.com/media/publishers-influencers-using-instagram-story-links-audience-outside-walled-garden/>

²⁵ <https://www.inc.com/john-white/national-geographic-is-instagramms-most-followed-account-what-you-can-learn-from-their-success.html>

Apuntes

Voto particular
de Jorge Aragón Medina al Informe
*Análisis y propuestas para la
descarbonización de la economía española*

El Consejo de Ministros aprobó el 7 de julio de 2017 la creación de una *Comisión de expertos sobre escenarios de transición energética* con el propósito de que elaborara un informe que orientara la estrategia necesaria para el cumplimiento de los objetivos europeos en materia de energía y clima, teniendo en cuenta los criterios de eficiencia y sostenibilidad.

La Comisión estuvo compuesta por 14 personas, cuatro designadas por el Gobierno, siete por los grupos parlamentarios (uno por cada grupo) y tres por los agentes sociales (CCOO, UGT y CEOE) y entregó su informe final el 2 de abril de 2018. CCOO designó a Jorge Aragón Medina.

Se puede acceder al informe en: http://www6.mityc.es/aplicaciones/transicionenergetica/informe_cexpertos_20180402_veditado.pdf.

Y a un resumen ejecutivo en: <http://www.minetad.gob.es/es-ES/GabinetePrensa/Notas-Prensa/2018/Documents/Resumen%2020180402%20Veditado.pdf>

EL sentido de este voto particular es explicar mi abstención en la votación final del informe *Análisis y propuestas para la descarbonización de la economía española* de la Comisión de Expertos sobre Escenarios de Transición Energética, compartiendo la importancia de los compromisos adoptados en el Acuerdo de París, que guían sus análisis y propuestas, y desde una posición de apoyo general a su contenido.

Una posición que considero compatible con la necesidad de expresar mi desacuerdo con algunos análisis específicos que se llevan a cabo en el documento, y por la ausencia de temas que creo de especial relevancia. Unas consideraciones que he manifestado en las votaciones parciales de sus capítulos, con mi voto en contra en el apartado de Señales de inversión a largo plazo del capítulo de Propuestas para mejorar el funcionamiento del mercado eléctrico, o con mi abstención en los apartados de Transición justa, por su notable insuficiencia, Recursos distribuidos y agregación de la demanda, Movilidad sostenible, y en el anexo al capítulo 1 sobre la Energía nuclear.

Las reflexiones expresadas en este voto particular parten de reconocer el interés y también las limitaciones del trabajo que hemos llevado a cabo pero, sobre todo, quieren ser una llamada de atención sobre la necesidad de fomentar y profundizar en el futuro en espacios de reflexión y propuesta, más amplios en sus contenidos y más abiertos en su participación a los encomendados a esta Comisión. Me parecen requisitos básicos e imprescindibles para promover una transición energética hacia un desarrollo medioambientalmente sostenible, más eficiente económicamente y socialmente inclusivo, y que solo será posible con la convocatoria, la participación y el compromiso del conjunto de la sociedad.

SOBRE EL FUNCIONAMIENTO DEL MERCADO ELÉCTRICO

1. En el debate de la Comisión de expertos y en la redacción del informe final se ha obviado un análisis en profundidad de los fundamentos del actual diseño del mercado eléctrico y sus principales disfunciones en relación a la formación de precios y el “mix energético”, a pesar de ser un factor de gran importancia para impulsar los objetivos de descarbonización.
2. El informe parte de la consideración axiomática de que el diseño del mercado en el marco de la transición energética “ha de respetar el contexto actual en la determinación de precios”, ya que “la determinación de los precios de la energía en el mercado diario de la gran mayoría de países de la UE se realiza mediante la aplicación del algoritmo común (EUPHEMIA)”. Se ha obviado, así, analizar y debatir tanto las limitaciones y disfunciones que se producen en el ámbito europeo como, especialmente, reflexionar sobre las singularidades del parque de generación en España, desde su puesta en marcha y su desarrollo posterior, y las características específicas del funcionamiento del mercado eléctrico en España.
3. España, como la mayor parte de los mercados europeos, ha optado por una determinación marginalista del precio en los mercados mayoristas, pero su funcionamiento, como ya hemos manifestado, no resulta satisfactorio.

Varios son los factores que ponen en entredicho el funcionamiento de este mercado, que se deben a la realidad en la que se desenvuelve el mercado español: su estructura de generación, el desarrollo de los mercados a plazo, la participación de las energías renovables o la situación de las interconexiones, entre otras. Siendo uno de los elementos que con más fuerza condiciona el actual mercado el desarrollo diferenciador del tratamiento en las amortizaciones de las centrales de generación.

La Ley 54/1997 del Sector Eléctrico procedió a la creación de instrumentos para la liberalización, siendo la “creación del mercado” uno de los elementos centrales de la ley, un mercado mayorista *spot*. Previamente, como contrapartida a la introducción de la competencia, se firmó un acuerdo –“El Protocolo eléctrico”– que estableció un periodo de diez años en el que, hasta el pleno funcionamiento del nuevo sistema, se garantizaba a las empresas la cobertura de los costes derivados del proceso –los denominados Costes de Transición a la Competencia (CTC)– fundamentalmente los costes de amortización pendiente de las centrales en funcionamiento (1,73 billones de pesetas), componentes de la factura eléctrica hasta 2006 y visibles en la tarifa hasta el año 2012.

Producto de ello, nos encontramos con un mercado donde compiten centrales donde vía CTC se les ha pagado sus costes de amortización, que representan la mayoría de sus costes fijos, con otras centrales que no han recibido dichos pagos, las centrales construidas a partir de 1996. Si a ello añadimos que una parte de esas centrales, con sus costes fijos ya amortizados, tienen costes variables muy bajos (hidráulicas, nucleares) frente a otras con costes variables más altos y/o con costes fijos medios sin amortizar (principalmente centrales térmicas y ciclos combinados), nos encontramos ante una situación de desigualdad para competir que no resuelve este tipo de mercado, porque sitúa a determinadas centrales en una situación de inferioridad en su posición competitiva y a otras en una situación de “sobre beneficios” que obtienen sus propietarios a costa del usuario, creando disfunciones e invalidando el tipo de mercado existente como un mercado en competencia.

4. Otra disfunción o carencia del actual mercado es el escaso desarrollo de los mercados a plazo. Actualmente el mercado *spot* diario en España concentra el 80% de la electricidad demandada, mientras que los contratos bilaterales están presentes en un porcentaje mínimo. Esta situación contrasta con la de los países de nuestro entorno en la UE. Aunque este tema se aborda en el informe, se hace de manera bastante marginal. Es necesario hacer un mayor hincapié en la necesidad de potenciar el mercado mayorista a plazo y la contratación bilateral, que pueden moderar la volatilidad de los precios de la electricidad.
5. También es necesario estudiar la situación de los agentes que intervienen en el mercado, porque si bien se ha liberalizado el sector no se ha mejorado de forma real la competencia. Actualmente en el mercado cinco grandes empresas copan el 80% de la generación, el 100% de la distribución y el 90% de la comercialización, expresando una situación de oligopolio que genera de forma permanente tendencias a prácticas colusivas con la competencia y abuso de la posición de dominio.
6. Si a ello sumamos que, a partir de la Ley 54/1997 del Sector Eléctrico (LSE) el Estado renunció a la planificación del sector y al mismo tiempo privatizó el 100% de su participación en empresas del mismo, carece, como agente, de capacidad para participar en el mercado, produciéndose de facto una situación de “secuestro del regulador”. Quien determina las inversiones y las actuaciones en generación energética son principalmente las empresas eléctricas, que responden a intereses privados o de otros estados.

La ausencia de capital público en las empresas de energía en España es una situación que no se produce en la gran mayoría de los países de nuestro entorno, donde el Estado participa no solamente de la planificación energética, sino también por la vía de la participación accionarial en las empresas que intervienen en el mercado (Italia, Francia, Alemania)¹.

7. En el marco de la transición energética, en el que se camina hacia un mix eléctrico con un cada vez mayor peso de las tecnologías renovables, un sistema marginalista de conformación de precios no responde a las nuevas características de estas tecnologías, con costes de operación muy bajos y mayores costes de inversión.

Esta situación nos lleva a considerar la necesidad de otras alternativas al mercado marginalista actual; en concreto, la posibilidad de que el *mercado sea de coste real o un mercado a coste marginal por cada una de las tecnologías*. El objetivo es que se determinen los costes fijos y variables de cada una de las tecnologías y sus márgenes de beneficio, y se establezca un precio por cada grupo homogéneo de tecnologías.

Para ello es necesario valorar las diferentes opciones de mercado en términos de coste-beneficio, fundamentalmente, para los generadores, los consumidores y fomentar un funcionamiento eficiente del sistema en su conjunto. Esta evaluación del modelo de mercado y la formación de precios debe considerar tanto un escenario de corto plazo, asumiendo el grado actual de las interconexiones y la participación de los diferentes agentes, como el largo plazo, con unas interconexiones que permitan al mercado español integrarse adecuadamente en el mercado único europeo de la electricidad.

Con este objetivo se hace necesaria una auditoría de costes del sistema eléctrico para cuantificar las disfunciones actuales en la conformación de precios y conocer los costes reales de cada tecnología, aumentando la transparencia y la sostenibilidad del sistema.

8. Estas medidas contribuirían a una reducción y estabilidad de los precios de la electricidad, que han seguido una trayectoria ascendente en los últimos años que resulta sorprendente dado el contexto de la debilidad de la actividad eco-

¹ Valga de ejemplo empresas como ENEL (Italia) 30% del capital y socio mayoritario; EDF (Francia) 85%; EnBW 100% y RWE 16% (Alemania).

nómica durante la crisis, que además parece mantenerse en el periodo actual de recuperación y que nada tienen que ver con la mayor o menor demanda, sino con otros factores ajenos a la misma. Además, se complementaría con las propuestas que se desarrollan en el informe de la Comisión de expertos en los ámbitos de fiscalidad y reordenación de los peajes y cargos que se imputan en la tarifa eléctrica.

9. Es necesario tener en cuenta que el tipo de mercado marginalista y generalista de tecnologías existente también produce disfunciones en la propuesta que sobre fiscalidad se presenta en este informe.

Cabe compartir el principio que en el apartado de fiscalidad se establece: “el que contamina paga”, y establecer un impuesto para aquellas fuentes de energía que emiten CO₂ y otros contaminantes atmosféricos. Un coste que en el caso del sector eléctrico será internalizado subiendo el coste de producción de los kilovatios por parte de las centrales que los generen.

La anomalía se produce por el funcionamiento actual del mercado, al ser su funcionamiento a coste marginal independiente de la tecnología con que se genera. Sabemos que actualmente las centrales térmicas y ciclos combinados, que son las que tendrán un mayor coste por el impuesto, son a su vez las que casan el mercado, marcando el precio final. Pero, al ser un mercado marginalista, sin diferenciar tecnologías, el coste de generar CO₂ se trasladará al precio de todos los kilovatios, determinando el coste final para el usuario, dando una señal de que hay que pagar lo mismo por consumir electricidad de centrales con generación de CO₂ o sin ella, e invalidando el principio que se persigue.

Paralelamente, el impuesto que se propone generaría una diferencia mayor entre beneficio y coste a aquellas centrales que, producto de su anterior amortización vía CTC, ya tienen “sobre beneficios”, produciéndose un efecto en el sector eléctrico de que quien más se beneficia del establecimiento del impuesto del CO₂ son las empresas propietarias de centros de generación hidráulicos y nucleares, y no el consumidor.

10. En el apartado de Integración en el mercado de los distintos elementos de flexibilidad y en relación con la integración de las energías renovables es importante que, de cara al mantenimiento y fomento de un empleo estable y para promover su carácter local, la instalación de nueva potencia se realice de forma planificada y distribuida a lo largo del tiempo, evitando incrementos bruscos o largos periodos sin instalación de nueva potencia.

Por tanto, debería considerarse la conveniencia de establecer un sistema de subastas diferenciadas de tecnologías renovables (sistema vigente en Alemania, Francia, Dinamarca, Reino Unido, Italia, Portugal o Irlanda) para asegurar también la incorporación de tecnologías con capacidad de gestionabilidad o que aumenten la flexibilidad del sistema.

Igualmente sería recomendable la realización de subastas específicas para plantas de pequeño tamaño con el objetivo de diversificar agentes y de acercar la generación al consumidor doméstico e industrial, al margen del desarrollo específico del autoconsumo y, en definitiva, democratizar el sistema.

PRINCIPIOS A APLICAR PARA UNA REFORMA FISCAL DE LOS PRODUCTOS ENERGÉTICOS

Desde una posición de apoyo global a las propuestas sobre la reforma de la fiscalidad de la energía que se realizan en el Informe, y de acuerdo con el planteamiento de que los tributos son uno de los mecanismos más efectivos para internalizar las externalidades negativas asociadas al consumo de energía con combustibles fósiles, es necesario realizar observaciones concretas a algunos aspectos del mismo:

11. El Informe plantea que no se debe dar lugar a un incremento de la presión fiscal e incluso señala que algunas de las propuestas son compatibles con reducirla, pero hay que tener en cuenta que hará falta un volumen importante de financiación para la transición energética (inversión en ciertas tecnologías renovables que necesitan apoyos durante algún tiempo y que tienen otros efectos económicos, ambientales y sociales beneficiosos, despliegue de infraestructuras para la electrificación del transporte o para la electrificación distribuida...) y también para la transición justa para colectivos de trabajadores o zonas determinadas, por lo que la opción de aumentar globalmente la recaudación no debería excluirse. Se trata, además, de una restricción autoimpuesta en la medida en que la norma que regula la creación de esta Comisión solo indica que “si se proponen medidas presupuestarias, deberán ir acompañadas de las acciones tributarias o de otra índole para asegurar su financiación”, sin excluir un aumento de la presión fiscal. Como señala el propio Informe, España tiene una presión fiscal significativamente más baja que la media de los países de la zona Euro (más de 7 p.p. del PIB) y también, aunque no se indica en el Informe, en la imposición medioambiental y energética.

Paralelamente, hubiera sido deseable que se hubieran planteado las medidas fiscales en un escenario más amplio de reforma impositiva, que diera coherencia a la modificación de los tributos medioambientales y energéticos en el conjunto del sistema.

12. En el apartado de fiscalidad del Informe se han realizado los cálculos de las repercusiones del cambio impositivo que se propone, obviando una serie de elementos que pueden afectar de forma importante a los costes en el futuro.

Por una parte, se ha considerado el precio de las energías renovables a coste cero. Pero si bien su coste variable puede considerarse próximo a cero para determinadas tecnologías, los costes fijos de amortización de las diferentes tecnologías de energías renovables pueden no ser cubiertos por la actual fórmula de cálculo. Además se debería considerar la incorporación de tecnologías renovables que necesitarán una retribución por encima de mercado pero que servirán como tecnologías de respaldo (biomasa, biogás o solar termoeléctrica), por lo que se producirá un incremento de los costes de ayudas a las renovables no contemplado en la propuesta de fiscalidad recogida en este Informe.

Por otra parte, no se contempla que una electrificación mayor de la economía puede significar un incremento de los costes de las infraestructuras eléctricas y de suministro, que repercutiría en el modelo presentado en un mayor incremento del coste de peajes.

Otro tema relevante, al que no se da solución en el Informe, es el relacionado con los costes de desmantelamiento de las centrales nucleares. Los cálculos realizados arrojan un déficit elevado para afrontar su desmantelamiento. Para cubrir dichos costes, una medida que se podría contemplar sería que, para aquellas centrales con sobre beneficios, bajo autorización administrativa y que están amortizadas a través de los CTC (fundamentalmente hidráulicas y nucleares), el importe del impuesto del 7% que se propone eliminar en la producción de electricidad se sumase, en el caso del sector nuclear al fondo para el desmantelamiento de las centrales, y en el caso del sector hidráulico se destinase a un nuevo canon, dedicado a reducir los costes de inversiones en nuevas renovables e infraestructuras.

13. En determinadas actividades se plantean exenciones fiscales, coherentes en un escenario de transición energética para evitar impactos disruptivos en ellas,

con efectos negativos en la competitividad y el empleo. Pero, en la medida que estamos analizando periodos de “transición” hacia una economía descarbonizada y más eficiente, debería analizarse y evaluar con especial atención su desarrollo para evitar que se “fosilicen” en el tiempo, permitiendo comportamientos ajenos o contrarios a los objetivos que se persiguen.

Como he señalado anteriormente, esta reforma de la fiscalidad energética aun siendo relevante no soluciona todos los problemas de la economía de la energía. Hace falta complementarla con una profunda reforma del sistema de formación de precios del mercado, especialmente de la electricidad y del gas.

TRANSICIÓN JUSTA Y POBREZA ENERGÉTICA

La propuesta sobre transición energética justa que se recoge en el Informe, si bien aborda los elementos principales a considerar –planificación, financiación y gestión– el desarrollo de los mismos se limita a enunciados declarativos y escasamente concretos y propositivos, lo que debilita el dar cumplimiento a sus objetivos de fomento de la cohesión económica, social y territorial a través del mantenimiento y creación de empleo de calidad, evitando la desertización territorial.

Por ello, se deberían haber abordado medidas como las que a continuación se señalan:

14. En relación con la necesidad de *planificación*:

- La determinación de los criterios a aplicar a las empresas propietarias de las instalaciones afectadas. Se debería garantizar que las empresas que quieran llevar a cabo el cierre o reconversión de centros de producción presenten:
 - o Una petición de cierre o reconversión, que ha de ser autorizada por la administración para que no afecte a la seguridad del suministro.
 - o Y un plan de desmantelamiento dotado económicamente para cubrir las actuaciones medioambientales necesarias.
- Es necesario que también se exija previamente al cierre un “Plan industrial y social” dotado económicamente que contemple:
 - o La posible reconversión del centro de generación con tecnologías renovables o de carácter ambiental en el mismo centro o en el entorno.
 - o La conversión en centros con otra actividad.

- Un Plan de recolocación y empleo, que asegure el empleo directo en los diferentes centros de la empresa y el empleo indirecto con la subcontratación en otros centros. Si queremos realizar una transición justa maximizando las oportunidades de creación de empleo, es necesario exigir a los agentes que intervienen en el mercado, que además son escasos y con gran presencia tanto en la generación como en los sectores regulados de distribución y comercialización, que establezcan políticas de *Responsabilidad Social*, y que desde la Administración se fomente dichas políticas estableciendo medidas incentivadoras. Entre estas medidas se deberían incluir parámetros incentivadores en las subastas de nueva potencia a aquellas empresas que han reconvertido centros de generación o reubicado a sus trabajadores con políticas de mantenimiento y creación de empleo, o que presentan propuestas de nuevos centros en localizaciones territoriales donde se han producido cierres de centro de generación.
15. Al abordar el documento el tema de *financiación*, su lectura lleva a concluir que se cuenta más con los fondos que puedan crearse desde la UE que con los que como país tenemos que desarrollar. Por ello, es necesario crear un “Fondo para la transición justa” que, además de las vías que se exponen, cuente con tres fuentes de financiación sobre las que tenemos como país capacidad de decisión:
- Una dotación económica desde los Presupuestos Generales del Estado (PGE).
 - Una aportación de las empresas en reestructuración: En los costes de desmantelamiento de las centrales se debería incluir una aportación específica para abordar la transición justa, cuyo montante sería un porcentaje adicional al coste de desmantelamiento. Ese porcentaje podría tener como referencia el peso de los costes de personal sobre los gastos de explotación del último ejercicio. Esta cantidad iría al Fondo para la transición justa, para su utilización en los planes de recolocación de los trabajadores y trabajadoras afectados en la reconversión del centro o en nuevos centros en el entorno territorial².
 - Una parte de los ingresos de las subastas del comercio de derechos de emisiones de gases de efecto invernadero.

² Aquellas empresas que en sus planes de recolocación y empleo contemplan la reconversión del centro o el desarrollo de nuevos centros con creación de empleo asociado podrán recuperar su aportación del Fondo para la transición justa.

16. En el tratamiento de la *gestión*, para que la propuesta de elaboración y aplicación de los Planes de reactivación sectorial y territorial puedan llevarse a cabo, y en línea con lo señalado por el Consejo Económico y Social de España³, sería necesaria la creación de un organismo público de ámbito estatal encargado de desarrollar los correspondientes planes y medidas en coordinación con las Comunidades Autónomas concernidas, con las Administraciones Locales, las empresas afectadas y los agentes sociales, y que abordara no solo la elaboración, seguimiento y evaluación de los planes sino también la aprobación y ejecución de los mismos.
17. Por otra parte, en el Informe se señala que existen ya planes específicos en el sector de minería o en los municipios con centrales nucleares, afirmación que no se ajusta a la realidad de los hechos.

En la *minería*, por los incumplimientos de las líneas principales del Plan de actuación de la minería del carbón y de las comarcas mineras 2013-2018:

- o La mayoría de las empresas eléctricas no están realizando las inversiones medioambientales requeridas.
- o Las empresas creadas para desarrollar I+D+i, con el objetivo de avanzar en la generación de electricidad a partir de carbón autóctono de una forma más limpia, están cerrando y desmantelando sus instalaciones.
- o El mencionado incumplimiento de ese acuerdo, tanto por parte de las empresas del sector eléctrico como del Gobierno, está provocando que las empresas mineras entren en concurso de acreedores y liquidación, dificultando la salida ordenada y no traumática de los trabajadores de este sector.
- o Las inversiones en infraestructuras que se han realizado no han cubierto, en muchos casos, las expectativas de crecimiento industrial esperado, dejando polígonos industriales y otras inversiones en situación de abandono.
- o Muchos de los proyectos empresariales anunciados, al no estar soportados por empresas con trayectoria empresarial consolidada, se han venido abajo una vez finalizados los compromisos firmados para recibir ayudas.

³ Consejo Económico y Social (2018): *Informe sobre el sector eléctrico en España*.

En 2018 finaliza el Plan de actuación 2013-2018, por lo que se ha creado un grupo de trabajo para analizar cómo se cierra el acuerdo actual y cómo se debe afrontar la negociación de uno nuevo, que debería ser tenido en cuenta para contribuir a una transición energética justa.

En las *centrales nucleares*, las actuaciones que se han realizado una vez tomada la decisión de cierre, tanto en la central de Zorita como en la de Garoña, han sido fundamentalmente de carácter interno respecto a los trabajadores propios de la central como en cualquier ERE, tal como lo prevé la actual legislación frente a un cierre de centro, con medidas de carácter individualizado.

Las medidas de carácter estructural que se anunciaron, para evitar la pérdida de empleo y la desertización de los territorios afectados, no se han materializado ni en el corto ni en el medio plazo debido a la falta de medios económicos y de voluntad política. La creación de Agencias o Planes realizados en ambas nucleares ha sido fundamentalmente una utilización propagandística, pero sin repercusiones reales en el empleo y en la industrialización del territorio. Concretamente, en el caso de Zorita la Agencia constituida en 2006 quedó paralizada por razones políticas y falta de financiación, y en Garoña el Plan aprobado en el 2009 se interrumpió a los dos años de su inicio, y en 2017 con el cierre no existe ningún Plan especial para abordarlo.

18. En relación con la pobreza energética, el Informe recomienda acertadamente la extensión de la protección a los consumidores vulnerables al conjunto de suministros energéticos de los hogares, estableciendo un Bono Social Energético, pero hubiera sido deseable que contemplara su aplicación al conjunto de la factura energética y, en el marco de una reforma fiscal en profundidad, hubiera contemplado la posibilidad de aplicar un IVA reducido, como en el caso de otro bien esencial como el suministro de agua.

MOVILIDAD SOSTENIBLE

Teniendo en cuenta la importancia del sector del transporte en la emisión de CO₂ y otros contaminantes atmosféricos (casi un 25% de las emisiones brutas de CO₂) y la relevancia de las políticas que se adopten para conseguir los objetivos de reducción de emisiones y mejora de la eficiencia energética, hubiera sido deseable que el Informe hubiera desarrollado un enfoque más amplio y sistémico de las distintas actividades afectadas, especialmente en las opciones políticas que se han adoptado en relación al transporte por carretera y al transporte ferroviario, tanto en el ámbito europeo como español.

19. La opción por el transporte por carretera ha ido acompañada de importantes inversiones en infraestructuras y por normativas de liberalización europeas que, en el caso de España, ha significado dar prioridad a este sector frente a otros como el ferrocarril y, en algunos casos, ha supuesto una presión competitiva a la baja en las condiciones laborales de los trabajadores del sector, mientras que en el sector ferroviario se han hecho muchos menos esfuerzos en conseguir el fomento de un mercado único europeo.

En el caso de España no se cuestiona que haya habido un cierto aumento en las inversiones en el sector ferroviario, pero éstas han sido para la alta velocidad, olvidando y dejando de lado el resto de servicios de transporte por ferrocarril de personas, los trenes regionales de medio y largo recorrido y las cercanías en las grandes ciudades. Esta orientación en las inversiones no promueve el uso del transporte por ferrocarril y con ello un menor uso del vehículo privado, con lo que se evitaría una importante cantidad de emisiones de gases de efecto invernadero.

En lo que respecta al transporte de mercancías por ferrocarril, el problema no es una regulación inadecuada en términos de competencia. Como muestra, cabe reseñar que en diferentes países europeos con regulaciones similares a la actualmente en vigor en España, el volumen de toneladas transportadas en ferrocarril multiplica exponencialmente la cuota española.

La falta de conexión ferroviaria de los puertos, los criterios de asignación de surcos y el establecimiento de las prioridades de tráfico mercancías/viajeros, los cuellos de botella provocados por infraestructuras insuficientes para el acceso a los grandes núcleos ferroviarios-urbanos, la inadecuada configuración de los puntos de remoción e intercambio y el desaprovechamiento de las capacidades de las líneas convencionales (siendo necesario en algunos casos solo pequeñas reformas en materia de radios, pendientes y tracción), penalizan el transporte de mercancías por ferrocarril en nuestro país frente a otros medios de transporte.

20. En el transporte aéreo, aunque la utilización de biocombustibles en las aeronaves pueda ser una buena medida complementaria, no se abordan suficientemente las posibilidades de la electrificación, u otras medidas, del conjunto del parque de vehículos que operan en los aeropuertos. Hablamos de miles de vehículos que cumplen diversas tareas y que funcionan de manera continua en la actividad de un aeropuerto. Actuar en esta materia tiene una incidencia positiva en la reducción de emisiones.

21. Hubiera sido importante que se profundizara en fomentar medidas positivas y necesarias en los puertos que faciliten que las embarcaciones que estén atracadas puedan tener acceso a energía eléctrica, para que durante los periodos de atraque puedan utilizarla para sus motores auxiliares y de este modo no continuar utilizando fuel-oil. Es cierto que son inversiones económicas importantes, pero esas instalaciones y la mejora de las fuentes de energía en los puertos garantizarían una reducción de emisiones durante esos periodos de estancia de los buques que pueden tener un impacto relevante en los objetivos de transición energética que se deben perseguir.
22. Paralelamente, el transporte público y/o colectivo en las ciudades, con independencia de su tamaño, unido a actuaciones en la planificación urbanística, tiene un papel preponderante en la reducción de emisiones, y paralelamente es generador de empleo estable y de calidad. El tratamiento que se ha dado en el Informe ha sido relativamente marginal y escasamente propositivo.

RECURSOS DISTRIBUIDOS Y AGREGACIÓN DE LA DEMANDA

23. El desarrollo del autoconsumo tiene una gran importancia para mejorar tanto el ahorro energético como el aumento de las energías renovables. Supone una medida de ahorro muy beneficiosa para las empresas, disminuyendo sus costes energéticos y haciéndolas más sostenibles ambiental y económicamente. Para que el consumidor residencial también pueda beneficiarse de esta medida es necesario regular y potenciar el autoconsumo compartido, pues la gran mayoría de las viviendas en España se encuentran en edificios colectivos. En igual sentido, la agregación de la demanda puede ser una fuente de ahorro y eficiencia energética que aporte flexibilidad al conjunto del sistema.

Por ello, hubiera sido deseable que se hubiera profundizado más en estos apartados y concretado más las propuestas para su desarrollo. Me sumo por ello a las consideraciones generales que sobre ambos temas se plantean en los votos particulares de Cristóbal José Gallego Castillo y Josep Salas i Prats.

NOTAS FINALES

Las consideraciones expuestas anteriormente no buscan poner en cuestión el interés general ni la valía de los análisis y de la mayoría de las propuestas que se

recogen en el Informe, que han sido producto de un intenso trabajo de estudio y debate abierto entre los distintos miembros de esta Comisión de expertos, limitado principalmente por las restricciones del tiempo exigido para su realización y por los medios (escasos) de los que ha dispuesto.

Estas restricciones creo que explican, en parte, que el Informe aprobado no haya podido, a mi entender, profundizar suficientemente en el desarrollo de otros escenarios alternativos de transición energética, que prestaran una adecuada atención a la reducción de energía nuclear siendo compensada o sustituida con una mayor incorporación de tecnologías renovables, fundamentalmente biomasa, biogás o solar termoeléctrica, que aunque tengan en la actualidad un menor potencial de crecimiento y requieran medidas de apoyo durante algún tiempo, pueden proporcionar energía de respaldo al sistema y contribuir al desarrollo rural y a la cohesión económica y social, cumpliendo con los objetivos europeos a 2030.

También hubiera sido deseable que, teniendo en cuenta el ajustado cumplimiento de los objetivos del Acuerdo de París para 2030 y 2050 que muestran una parte de las simulaciones presentadas, se hubiera podido profundizar en medidas de fomento de eficiencia energética, tratamiento de residuos, políticas específicas de I+D+i o acciones para fomentar cambios en los hábitos de consumo y en la gestión empresarial que promovieran una mayor participación ciudadana y una mejora de la eficiencia productiva y la competitividad. Medidas imprescindibles para conseguir un creciente desacoplamiento entre el crecimiento económico y la emisión de CO₂ y otros contaminantes atmosféricos, y una mejora del bienestar social.

NOTA BIOGRÁFICA DE ALICE BAILLY

Nació en Ginebra (Suiza) el 25 de febrero de 1872. Inició su formación en la Escuela de Bellas Artes de su ciudad natal, asistiendo a cursos realizados solo para mujeres y teniendo como maestros a Hugues Bovy y Denise Sarkiss.

Posteriormente residió un tiempo en Munich, trasladándose a París en 1904. Allí entró en contacto y estableció amistad con un grupo de pintores, entre los que se encontraban Juan Gris, Francis Picabia, Jean Metzinger, Fernand Léger, Sonia Lewitska y Marie Laurencin, que influyeron de forma importante en sus obras y en su vida posterior.

Comenzó exhibiendo sus grabados sobre madera y a interesarse por el fauvismo, atraída por el uso audaz del color y la poco realista configuración del espacio. En 1908 expuso en el Salón de Otoño algunas de sus obras junto a otros fauves.

Continuando su experimentación estilística, Bailly desarrolló una particular versión del cubismo. En 1912 su obra fue elegida para representar a Suiza en una muestra itinerante de pintores europeos que se inició en Rusia y pasó, entre otros países, por Inglaterra y España.

Al iniciarse la Primera Guerra Mundial regresó a Suiza, donde comenzó a realizar sus personalísimas obras conocidas como “pinturas de lana”. Estas pinturas estaban realizadas con hebras cortas de hilos o lana de colores que semejabán las pinceladas. Con esta técnica realizó alrededor de cincuenta obras, entre 1913 y 1922.

Durante la guerra, surgió en Suiza el movimiento Dadá, en el que Bailly participó un breve periodo. Este grupo tenía como objetivo provocar la reacción violenta del espectador, lejos de buscar su complacencia.

Tras la guerra volvió a París, comenzando a participar en el Salón de Independientes, que había celebrado su primera exposición en 1884 y que estaba abierto a los artistas que no cumplían las normas tradicionales de estilo artístico en el momento exigidas por la Exposición Nacional, el Salón de París. Bailly expuso en el Salón de Independientes con regularidad.

En 1923 volvió a Lausana, donde residió el resto de su vida, exhibiendo sus pinturas y promoviendo la causa del arte moderno.

En 1936, el Teatro de Lausana le encargó decorar su vestíbulo con ocho murales, tarea que requirió para la artista un gran esfuerzo que agotó y debilitó su salud, contrayendo una tuberculosis que le produjo la muerte. Murió en Lausana, el 1 de enero de 1938.

En su testamento estableció un fondo fiduciario para ayudar a jóvenes artistas suizos con el dinero obtenido por la venta de sus cuadros.

Considerada como una artista de planteamientos radicales, es especialmente conocida por su particular visión tanto del cubismo como del fauvismo, sus cuadros de lana y sus aportaciones al dadaísmo. Practicó todo tipo de temáticas, siendo especialmente notables sus retratos, sus paisajes, tanto urbanos como campestres, las naturalezas muertas y sus escenas con figuras.

Boletín de Suscripción

GACETA SINDICAL: Reflexión y debate

Deseo suscribirme a **GACETA SINDICAL: Reflexión y debate**

**GACETA SINDICAL:
REFLEXIÓN Y DEBATE**

Fernández de la Hoz, 12 - 3ª planta - 28010 - Madrid
Correo electrónico: nes-gacetaryd@ccoo.es

Suscripción anual: 2 números

España: 25 euros (afiliados) y 30 euros (no afiliados)

Europa: 50 euros

Resto del mundo: 60 euros

Ejemplares sueltos:

España: 15 euros (afiliados) y 18 euros (no afiliados)

Europa: 27 euros

Resto del mundo: 35 euros

Forma de pago:

Ingreso o transferencia bancaria a la c/c de la CS de CCOO:

LA CAIXA

Calle Serrano, 60 - 28001 Madrid - ES82 - 2100 - 5731 - 78 - 0200003544

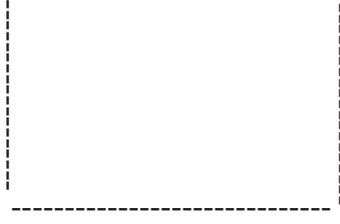
(Enviar el boletín a la dirección postal, al fax 91 702 80 30, o al correo electrónico nes-gacetaryd@ccoo.es)

Nombre y apellidos o Entidad.....
Profesión..... Empresa.....
Teléfono..... Fax..... E-mail.....
Calle..... Código postal.....
Población..... Provincia..... País.....

GACETA SINDICAL: REFLEXIÓN Y DEBATE

Fernández de la Hoz, 12 - 3ª planta
28010 - Madrid

Correo electrónico: nes-gacetaryd@ccoo.es



Cortar